

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 10/9276	
	Arkiv sakID.: 10/805	Saksbehandler: Ingrid K. Alterskjær
Sluttbehandlede vedtaksinstans:		
Sak nr.: 033/10	PARTSAMMENSATT UTVALG	Dato: 25.10.2010
065/10	KOMMUNESTYRE	04.11.2010

SENIORPLAN

Vedlegg: F-sak 37/10
Oppdatert Seniorplan pr. 01.04.2010
Forslag til seniorplan 2010

Sammendrag:

Kommunestyret bevilget kr. 1 mill til gjennomføring av seniortiltak i 2010. Utgangspunktet var gjeldende seniorplan fra 2006. Rådmann skulle med bakgrunn i den, foreslå aktuelle tiltak i henhold til avsatt sum. Det ble foretatt en analyse av tiltakspunktene i gjeldende plan, jfr. vedlagte F-sak 37/10.

Med bakgrunn i lokal analyse besluttet formannskapet følgende:

1. Formannskapet godkjenner at det bevilgete beløp på kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010 av den vedtatte seniorplanen fordeles som følger:

1.1. Inntil kr. 550.000 fordeles til ekstra fridager til alle fast ansatte over 62 år. Antall fridager gis i relasjon til stillingsstørrelse, i 100 % stilling gis 5 dager. Det avsatte beløp skal gå til vikarinnleie.

1.2. Inntil kr. 450.000 skal brukes til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år komme fram til konkrete tiltak. Enhetene tilføres et beløp forholdsmessig etter antall ansatte over 62 år, for 100 % stilling gis kr. 7.500.

2. Forslag til ny seniorplan fremmes for kommunestyret 4. november 2010.

Rådmann har drøftet med de hovedtillitsvalgte hvordan budsjettert sum i framtid bør anvendes. En har videre bedt enhetsledere om tilbakemelding på gjennomført tiltak etter F-sak 37/10.

Til punkt 1.1 refereres at det både er fordelt som redusert ukentlig arbeidstid - der ekstra feriedagene er timedisponert - og som enkeltdager. Begge parter ønsker at dette fortsetter og at en således kan fastsette gjennomføring ved oppstart av nytt arbeidsår.

Til punkt 1.2 er det også positive tilbakemeldinger. Forslag til tilretteleggingstilskudd har vært drøftet med aktuell arbeidstaker og en er sammen kommet fram til tiltaket.

Ikke alle enheter har jobbet like systematisk med dette som andre. Rådmann vil utfra årets erfaring bidra til at alle får nødvendig veiledning slik at HTA's bestemmelser blir fulgt opp i hele organisasjonen.

I HTA's kap 3, pkt 3.2.3 står følgende:

Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Fra begge parter fremkommer at det er viktig at det foreligger en plan med gjennomførbare tiltak bl a i forhold til økonomi.

Samlet tilbakemelding så langt tilsier at rådmann bør foreslå en prolongering av F-vedtaket og at det gjøres gjeldende for inneværende hovedtariffperiode.

I følge KLP er gjennomsnittelig pensjonsalder i kommunal sektor under 55 år. Det er fremkommet at viktige grunner til at ansatte velger en AFP-ordning er at jobben er for anstrengende og at en ønsker mer fritid. Det kan bla annet være at en opplever økende krav til effektivitet og et uformelt press fra kollegaer og ledelse.

Det fremkommer videre at viktige grunner til at ansatte kan tenke seg å fortsette lenger i jobben, er at arbeidsgiver tilkjennegir at det er behov for en og at forholdene legges til rette for å kunne fortsette.

Med bakgrunn i ovenstående fremlegger rådmann vedlagte forslag til Seniorplan 2010. Den har helt konkrete og gjennomførbare tiltak som lar seg effektuere uansett type enhet/tjeneste.

Videre viser oversikten at vi får 61.03 årsverk i aldersgruppen fra 62 år og eldre i 2011 og at foreslåtte tiltak lar seg finansiere innenfor gjeldende budsjetttramme.

Ett årsverk utgjør 260 arbeidsdager og har en gjennomsnittskostnad på kr. 1800 pr. dag

INNSTILLING :

Kommunestyret godkjenner vedlagte forslag til Seniorplan for Fauske kommune som veiledende og retningsgivende

PART-033/10 VEDTAK- 25.10.2010

Linda Salemonsens fremmet følgende tilleggsforslag fra LOK:

Seniorplanen vedtas med følgende endringer:

Organisasjonene ønsker at seniortiltakene skal starte fra fylte 60 år. For å kunne gjennomføre dette økonomiske, ser vi at man må ta dette over tid. Derfor ønsker organisasjonene at vi fra neste år gjennomfører tiltak fra fylte 61 år. Fra 2012 gjelder planen fra fylte 60.

Evalueringsbør skje hvert år. Og organisasjonene ønsker at dette skjer i kontaktorganet, der Rådmann og alle HTV sitter

Innstilling til vedtak ble enstemmig vedtatt.
Forslag til tillegg fra LOK falt mot 2 stemmer.

Innstilling til kommunestyret:

Kommunestyret godkjenner vedlagte forslag til Seniorplan for Fauske kommune som veiledende og retningsgivende.

Ragnar Pettersen
rådmann

FAUSKE KOMMUNE

SAKSPAPIR

	JournalpostID: 10/3104	
	Arkiv sakID.: 10/805	Saksbehandler: Ingrid K. Alterskjær
Sluttbehandlede vedtaksinstans: Formannskap		
Sak nr.: 016/10	PARTSAMMENSATT UTVALG	Dato: 26.04.2010
037/10	FORMANNSKAP	26.04.2010

TILTAK FOR Å GJENNOMFØRE KOMMUNENS SENIORPLAN

Vedlegg: Oppdatert seniorplan

Sammendrag:

Kommunestyret har besluttet at den vedtatte seniorplanen for Fauske kommune skal iverksettes. Det er bevilget kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010.

Vedlagt ligger oppdatert seniorplan i hht gjeldende tariff og faktaopplysninger.

I planen defineres seniorpolitikk som følger:

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som medarbeiderne og kommunen er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Fauske kommune ble IA-bedrift i 2002.

Tiltak i seniorplanen ble bla basert på at en skulle nå mål 3 i avtalen:

Øke den reelle pensjonsalderen

I følge KLP er gjennomsnittelig pensjonsalder i kommunal sektor under 55 år. Det er fremkommet at viktige grunner til at ansatte velger en AFP-ordning er at jobben er for anstrengende og at en ønsker mer fritid. Det kan bla annet være at en opplever økende krav til effektivitet og et uformelt press fra kollegaer og ledelse.

Det fremkommer videre at viktige grunner til at ansatte kan tenke seg å fortsette lenger i jobben, er at arbeidsgiver tilkjenner at det er behov for en og at forholdene legges til rette for å kunne fortsette.

I HTA's kap 3, pkt 3.2.3 står bla at kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende.

Siste tall fra KLP og Statens pensjonskasse viser at det i Fauske kommune i 2008/2009 var 24 ansatte som gikk over på uførepensjon.

I samme tidsrom gikk 15 ansatte av med AFP.

Første tiltak i gjeldende plan lyder:

3.1 Medarbeidersamtaler (Utviklingssamtaler),

Ved fylte 55 år: I disse medarbeidersamtaler skal seniormedarbeideren og leder legge vekt på forhold som retter seg mot seniorenns egne behov sett i forhold til enhetens oppgaver.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne behov og ønsker
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter fornyelse og stimulans ut fra egne ressurser
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer enhetsleder til å

- Se utviklingsmuligheter innen eget område
- Gi realistiske tilbakemeldinger
- Vise romslighet
- Stille krav

Ved fylte 58 år: Skal det i tillegg tas med et punkt om forebygging og utvikling i et seniorperspektiv med tanke på et aktivt arbeidsliv (hel eller deltid) etter fylte 62 år.

Dette første tiltak i seniorplanen lar seg gjennomføre uten at enheten tilføres friske midler. Det er viktig at en her kartlegger den enkeltes behov og mulighet for et lengst mulig aktivt arbeidsliv. Dette vil også klart kunne bidra til å forebygge sykefravær og antall som går over på uførepensjon.

Andre tiltak i gjeldende plan lyder:

3.2 Tilretteleggingstilskudd

Enheden gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP pensjon fra fylte 62 år eller mer. Beløpets størrelse kan være opp til kr. 25.000,- pr. år for ansatt i 100 % stilling, men vil variere ut fra valgte tiltaks kostnad.

Dersom medarbeideren tar ut delvis AFP pensjon reduseres beløpet for tilretteleggingstilskudd tilsvarende. Nedre grense settes til 50 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge/kvelds/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremgå gjennom skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det andre tiltaket har ikke vært effektivt da en ikke har hatt budsjettmidler til gjennomføringen.

Tredje tiltak i gjeldende plan lyder:

3.3 SLUTTODTGJØRING

Alle medarbeidere som tar ut AFP pensjon etter fylte 63 år får en sluttgodtgjøring når de slutter/pensjoneres i Fauske kommune. Denne utbetalingen regnes ut på følgende måte:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| • Ved fylte 63 år | kr. 12.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 64 år | kr. 24.000,- for 100 % stilling |
| • Ved fylte 65 år eller mer | kr. 36.000,- for 100 % stilling |

Medarbeidere som tar ut delvis AFP pensjon eller går over i deltidsstilling, får sin sluttgodtgjøring avkortet forholdsmessig, jfr. stillingsstørrelse.

Godtgjøringen er ikke pensjonsgivende, men regnes som skattepliktig inntekt. Avtale om sluttgodtgjøring skal være skriftlig. (jfr. vedlegg)

De som inngår avtale om sluttgodtgjøring får dette utbetalt ved avsluttet tjeneste i Fauske kommune. For at utbetaling skal kunne skje, må kopi av avtalen sendes sammen med sluttmeldingen.

Det tredje tiltaket har heller ikke vært effektivt da en ikke har hatt budsjettmidler til gjennomføringen.

Fjerde tiltak i gjeldende plan lyder:

3.4 REDUSERT ARBEIDSTID MED FULL LØNN

Fauske kommune ønsker å legge til rette for at medarbeidere kan få avtale om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Arbeidstakere med fra 50–100 % stilling kan gis anledning til inntil 20 % reduksjon av stillingen og beholde full lønn forutsatt at en ikke tar ut AFP. I slike tilfeller vil det ikke bli gitt tilretteleggingstilskudd eller sluttgodtgjøring.

I Fauske kommune vil redusert arbeidstid med full lønn bli gjennomført etter følgende plan:

10 % (eks. 1 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 62 år.

15 % (eks. 1,5 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 63 år.

20 % (eks. 1 dag pr. uke) etter fylte 64 år.

Jfr. Pkt. 3.2 Når det gjelder de som går i turnus må deres reduksjon av arbeidstid avtales ved utarbeidelsen av turnusen.

Det fjerde tiltaket har vært det mest omdiskuterte. Her er og har vært ulik praksis. Dette beror på muligheten for enheten til å iverksette tiltaket innenfor egne rammer. Dersom en ikke må erstatte vedkommende i den % en har redusert arbeidstid, lar det seg gjennomføre. Men her må arbeidsgiver være ydmyk i forhold til det arbeidspress vedkommende vil kunne føle de dagene vedkommende da er på jobb.

I pleie/omsorg har dette ikke latt seg gjøre. Der ville effektivisering av slikt tiltak krevd omfattende turnusendringer og gitt store kostnader som ikke var budsjettert.

Femte tiltak i gjeldende plan lyder:

3.5 INDIVIDUELLE TILTAK ETTER AVTALE

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme individuelle løsninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter. Her nevnes eksempler:

- *Omplassering til andre lettere arbeidsoppgaver*
- *Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger)*
- *Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere*

Det femte tiltaket hører nært sammen med pkt. 3.1

Rådmann har sammen med hovedtillitsvalgt undersøkt flere kommuners seniorplaner og innhentet synspunkter/erfaringer med ulike tiltak.

Gjennomgang av egen plan og innhentet kunnskap fra andre kommuner har klart avdekket et behov for at Fauske kommune utarbeider en ny seniorplan. Denne må ha helt konkrete og gjennomførbare tiltak som lar seg effektivisere uansett type enhet/tjeneste.

Hensikten er å legge til rette for at ansatte skal stå lengst mulig i arbeid samt at planen skal kunne være et insitament i forbindelse med nyrekruttering.

Det må til enhver tid ligge midler i budsjettet til fortløpende iverksetting.

Forslag til ny plan bør ferdigstilles slik at det kan legges inn nødvendige midler i budsjett for 2011.

I denne omgang skal rådmannen foreslå hvordan årets bevilgning på kr. 1 mill bør fordeles i 2010. Med bakgrunn i ovenstående gjennomgang anbefales at beløpet går til tiltak til ansatte over 62 år relatert til pkt. 3.2 *Tilretteleggingstilskudd*.

Vi har 61 årsverk i denne aldersgruppen.

Ett årsverk utgjør 260 arbeidsdager og har en gjennomsnittskostnad på kr. 1800 pr. dag

Rådmannen anbefaler at alle ansatte over 62 år tildeles inntil 5 ekstra fridager pr. år relatert til stillingsstørrelse og at deler av avsatt beløp skal gå til vikarinneleie. I 100 % stilling gis 5 dager. Tiltaket vil ha en maks kostnad på ca. kr. 550.000, avhengig av behov for å leie inn vikar de aktuelle dager i den aktuelle stilling.

Arbeidstaker som fyller år i løpet av året skal ha de seniortiltak som er tilpasset aldersgruppen med virkning fra 1.1. samme år, dvs. "helårsvirkning" uavhengig av fødselsdato.

Vefsn kaller sitt slikt tiltak for seniordag og de skriver bla:

Seniordager:

..... Seniordag er fridag med lønn. Målsetting med fridagene er å hindre fravær som følge av fysisk eller psykisk belastning, og bidra til at medarbeideren skal kunne stå i arbeid lengst mulig. Disponering av dagene skal drøftes og avtales med leder, og kan gjøres fra gang til gang eller for en periode om gangen.

Det resterende beløp på ca kr. 450.000 mener rådmann bør gå til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Vi har 61 årsverk over 62 år. Det vil si at enheten blir tilført kr. 7.500 for en 100 % stilling. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år komme fram til konkrete tiltak, jfr blant annet aktuelle tiltak som fremkommer i gjeldende seniorplans pkt 3.2. og HTA's kap 3, pkt 3.2.3.

Iverksetting av andre tiltak i hht gjeldende plan avventes til ny seniorplan er utarbeidet og godkjent.

INNSTILLING :

1. Formannskapet godkjenner at det bevilgete beløp på kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010 av den vedtatte seniorplanen fordeles som følger:

1.1. Inntil kr. 550.000 fordeles til ekstra fridager til alle fast ansatte over 62 år. Antall fridager gis i relasjon til stillingsstørrelse, i 100 % stilling gis 5 dager. Det avsatte beløp skal gå til vikarinneleie.

1.2. Inntil kr. 450.000 skal brukes til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år komme fram til konkrete tiltak.

Enhetene tilføres et beløp forholdsmessig etter antall ansatte over 62 år, for 100 % stilling gis kr. 7.500.

2. Forslag til ny seniorplan fremmes for kommunestyret 4. november 2010.

PART-016/10 VEDTAK- 26.04.2010

Innstillingen ble enstemmig vedtatt

FOR-037/10 VEDTAK- 26.04.2010

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

VEDTAK:

1. Formannskapet godkjenner at det bevilgete beløp på kr. 1. mill til gjennomføringstiltak i 2010 av den vedtatte seniorplanen fordeles som følger:

1.1. Inntil kr. 550.000 fordeles til ekstra fridager til alle fast ansatte over 62 år. Antall fridager gis i relasjon til stillingsstørrelse, i 100 % stilling gis 5 dager. Det avsatte beløp skal gå til vikarinneleie.

1.2. Inntil kr. 450.000 skal brukes til aktuelle tilretteleggingstiltak i enhetene. Enhetene skal i samråd med aktuelle ansatte over 62 år komme fram til konkrete tiltak. Enhetene tilføres et beløp forholdsmessig etter antall ansatte over 62 år, for 100 % stilling gis kr. 7.500.

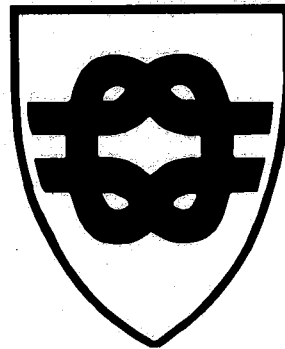
2. Forslag til ny seniorplan fremmes for kommunestyret 4. november 2010.

Rett utskrift bekreftes

Berit Vestvann Johnsen
formannskapssekretær

Utskrift sendes:
Personalsjef til videre forføyning

SENIORPOLITIKK



Fauske kommune

Vedtatt av Fauske kommunestyre 5. oktober 2006, sak K 102/2006
Oppdatert i hht HTA og HA pr. 01.04.2010

1. Innledning med definisjoner og bakgrunn for plan

Begrepet seniorpolitikk dukket for første gang opp i en stortingsmelding i 1992; "Om statens forvaltnings- og personalpolitikk". Her ble det pekt på at en privat så vel som offentlig personalpolitikk tradisjonelt hadde vært opptatt av rekrutterings- og midtkarrierfasen, altså av tidlig karriere mer enn av senkarriere.

En bevisst seniorpolitikk handler om å skape aksept i virksomheten for å nyttiggjøre eldre medarbeideres kunnskap og erfaring samtidig som eldre arbeidstakere skal sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling. Og seniorpolitikken må omfatte alle kategorier av ansatte, - ikke bare begrense seg til ledersjiktet i virksomheten."

1.1 Definisjon:

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som medarbeiderne og kommunen er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Eldre tilsatte utgjør altså en ressurs for sin arbeidsgiver. Det innebærer å nyttiggjøre eldre medarbeideres kunnskaper og erfaring, samtidig som arbeidstakerne sikres mulighet til faglig fornyelse og utvikling og en individuell tilpasning av arbeidssituasjonen. En bevisst holdning til seniormedarbeidere og en personalpolitisk orientering mot arbeidstakernes senkarriere står sentralt.

1.2 Bakgrunn for rullering av planen

5.04.01 vedtok Fauske kommunestyre gjeldende seniorplan i sak 17/2001. Her fremkommer forslag til tiltak som den enkelte sektor den gang kunne gripe fatt i. Erfaringene viser at disse var for lite forpliktende, det ble ikke lagt inn økonomi til gjennomføring og planen har vært lite brukt.

11.09.02 inngikk Fauske kommune IA-avtale

I IA – avtalens mål 3 heter det:

Øke den reelle pensjonsalderen

Denne planen vil derfor ta utgangspunkt i de eldre/seniorene og tiltaksforslag vil være rettet mot å nå mål 3 i IA-avtalen.

Det er for mange som går ut av arbeidslivet i for tidlig alder. I følge KLP er gjennomsnittelig pensjonsalder i kommunal sektor nå under 55 år. AFP-ordningen er med på å forsterke tendensen til tidlig pensjonering.

Forskning viser at de viktigste grunnene til at AFP-pensjonister hadde valgt *tidligere avgang*, var at jobben var for anstrengende og at de ønsket mer fritid. Negative holdninger på arbeidsplassen, økende jobbkrav, uformelt press og lignende, påvirket også til tidligere avgang. De viktigste grunnene til at de forespurte kunne tenke seg å *fortsette lenger* i jobben enn nødvendig, var følelsen av at arbeidsgiver har behov for en og at bedriften legger forholdene til rette, at jobben er interessant og at en ikke ser seg råd til å gå av tidligere.

01.05.08 Ny hovedtariffavtale

I kap. 3: Generelle lønns- og stillingsbestemmelser i pkt. 3.2.3, fremkommer at partene er enige om følgende: Kommunen bør utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilpassede arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller liknende. Den enkelte kommune kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemiddel og orienterer om inngåtte avtaler.

Nyere spørreundersøkelser viser at følgende tiltak er mest ønsket av medarbeidere i aldersgruppen 50 – 67 år:

1. Ekstra ferie/fridager
2. Redusert arbeidstid
3. Endrede/lettere arbeidsoppgaver
4. Lønnstillegg eller bonus
5. Økende ressurser til enheten

2. Alderssammensetning i Fauske kommune

Tall fra mars 2010 viser følgende alderssammensetning i vår kommune.

50 – 55 år	Født 1.1.56 til 31.12.60	131 fordelt på 110 kvinner og 21 menn
55 – 60 år	Født 1.1.51 til 31.12.55	131 fordelt på 106 kvinner og 25 menn
60 – 65 år	Født 1.1.46 til 31.12.50	93 fordelt på 72 kvinner og 21 menn

Tallene viser at vi har mange eldre arbeidstakere som vi må ta vare på. Det vil være individuelle behov, og det er viktig at disse får mulighet for egne tilpassninger som gjør det attraktivt å stå lenger i jobben.

2.1 Ansatte som gikk over i uførepensjon 2008/2009

Tall fra KLP viser at følgende antall ansatte gikk over på uførepensjon i

2008: 9

2009: 8

Tall fra SPK viser at følgende antall

2008: 3

2009: 4

2.2 Antall ansatte som gikk over på AFP 2008/2009

Tall fra KLP viser at følgende antall ansatte gikk over på en AFP-ordning

2008: 4

2009: 8

Tall fra SPK viser at følgende antall:

2008: 2

2009: 1

3. Tiltak

3.1 Medarbeidersamtaler (Utviklingssamtaler)

Ved fylte 55 år: I disse medarbeidersamtaler skal seniormedarbeideren og leder vektlegge forhold som retter seg mot seniorens egne behov sett i forhold til enhetens oppgaver.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne behov og ønsker
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter fornyelse og stimulans ut fra egne ressurser
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer enhetsleder til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter innen eget område
- Gi realistiske tilbakemeldinger
- Vise romslighet
- Stille krav

Ved fylte 58 år: Skal det i tillegg tas med et punkt om forebygging og utvikling i et seniorperspektiv med tanke på et aktivt arbeidsliv (hel eller deltid) etter fylte 62 år.

3.2 Tilretteleggingstilskudd

Enheten gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP pensjon fra fylte 62 år eller mer.

Beløpets størrelse kan være opp til kr. 25.000,- pr. år for ansatt i 100 % stilling, men vil variere ut fra valgte tiltaks kostnad.

Dersom medarbeideren tar ut delvis AFP pensjon reduseres beløpet for tilretteleggingstilskudd tilsvarende. Nedre grense settes til 50 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge/kvelds/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremgå gjennom skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

3.3 Sluttgodtgjøring

Alle medarbeidere som tar ut AFP pensjon etter fylte 63 år får en sluttgodtgjøring når de slutter/pensjoneres i Fauske kommune. Denne utbetalingen regnes ut på følgende måte:

- Ved fylte 63 år kr. 12.000,- for 100 % stilling
- Ved fylte 64 år kr. 24.000,- for 100 % stilling
- Ved fylte 65 år eller mer kr. 36.000,- for 100 % stilling

Medarbeidere som tar ut delvis AFP pensjon eller går over i deltidstilling, får sin sluttgodtgjøring avkortet forholdsmessig, jfr. stillingsstørrelse.

Godtgjøringen er ikke pensjonsgivende, men regnes som skattepliktig inntekt. Avtale om sluttgodtgjøring skal være skriftlig. (jfr. vedlegg)

De som inngår avtale om sluttgodtgjøring får dette utbetalt ved avsluttet tjeneste i Fauske kommune. For at utbetaling skal kunne skje, må kopi av avtalen sendes sammen med sluttmeldingen.

3.4 Redusert arbeidstid med full lønn

Fauske kommune ønsker å legge til rette for at medarbeidere kan få avtale om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Arbeidstakere med fra 50 – 100 % stilling kan gis anledning til inntil 20 % reduksjon av stillingen og beholde full lønn forutsatt at en ikke tar ut AFP.

I slike tilfeller vil det ikke bli gitt tilretteleggingstilskudd eller sluttgodtgjøring.

I Fauske kommune vil redusert arbeidstid med full lønn bli gjennomført etter følgende plan:

- 10 % (eks. 1 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 62 år.
- 15 % (eks. 1,5 dag pr. 10. arbeidsdag) etter fylte 63 år.
- 20 % (eks. 1 dag pr. uke) etter fylte 64 år.

Jfr. Pkt. 3.2 Når det gjelder de som går i turnus må deres reduksjon av arbeidstid avtales ved utarbeidelsen av turnusen.

3.5 Individuelle tiltak etter avtale

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme individuelle løsninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter. Her nevnes eksempler:

- Omplussing til andre lettere arbeidsoppgaver
- Veiledningsoppgaver til yngre medarbeidere (eks. lærlinger)
- Fadderordning/introduksjon av nye medarbeidere

3.6 Allerede inngåtte avtaler

- Nedsatt lesetid for lærere over 55 år (5,8 % nedsatt leseplikt) med ytterligere reduksjon i lesetida etter fylte 60 år (12,5 % nedsatt leseplikt).
- Ekstra ferieuke til alle over 60 år
- Særaldersgrense for enkelte arbeidstakergrupper
- AFP (avtalefestet pensjon) – helt eller delvis

4. Vedlegg

Vedlagt seniorplanen ligger vedlegg som skal benyttes når det inngås avtaler om seniortiltak i Fauske kommune.

5. Avslutning

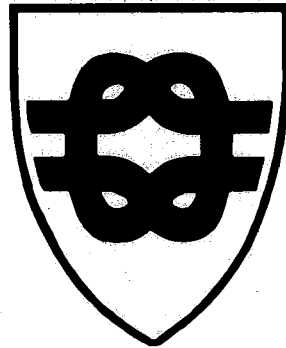
4.1 Evaluering av seniorplanen

Utviklingen i samfunnet bærer preg av endringer og raske skiftninger. Denne utviklingen må følges nøye slik at seniorplanen til enhver tid er à jour. Fauske kommunes seniorplan skal rullers ved hvert hovedtariffoppgjør.

Godkjenning/endringer av seniorplanen vedtas av Kommunestyret.

Forslag til
SENIORPLAN

for



Fauske kommune

Vedtatt av Fauske kommunestyre:

1. Innledning

Seniorplanen er en del av Fauske Kommunes personalpolitikk, og kan brukes som selvstendig verktøy eller i kombinasjon med andre personalordninger.

Formålet er å skape større bevissthet hos ledere og medarbeidere i Fauske kommune slik at vi beholder medarbeidere i arbeid lengst mulig. Planen gir seniorarbeidstakere rettigheter og er samtidig et arbeidsgiverpolitisk virkemiddel.

1.1 Definisjon:

Med seniorpolitikk menes å legge til rette for å utvikle og å anvende medarbeideres kunnskaper, ferdigheter og arbeidsevne på en måte som medarbeiderne og kommunen er tjent med. Seniorpolitikk er også å tilrettelegge for en hensiktsmessig og verdig avslutning av yrkeskarrieren for den enkelte.

Seniorarbeidstakere utgjør en ressurs for sin arbeidsgiver. Det innebærer å nyttiggjøre eldre medarbeideres kunnskaper og erfaring, samtidig som arbeidstakerne sikres mulighet til faglig fornyelse og utvikling og en individuell tilpasning av arbeidssituasjonen. En bevisst holdning til seniormedarbeidere og en personalpolitisk orientering mot arbeidstakernes senkarriere står sentralt.

1.2 Hvem er seniormedarbeider

Seniormedarbeider er en betegnelse på medarbeidere med lang tjenestetid og mye erfaring fra liv og yrkesliv. Å være eldre er ikke det samme som å være gammel, og skal settes i sammenheng med begrepet yngre, som har arbeidet i kortere tid og har mindre erfaring.

Fauske Kommune definerer målgruppen for seniorpolitikk på følgende måte:

- fra fylte 55 år, fokus på utvikling og vedlikehold av kunnskap, samt vurdering av tilrettelegging i forhold til oppgaver.
- Fra fylte 58 år, utvidet medarbeidersamtale
- fra fylte 62 år, med fokus på utvikling og vedlikehold av kunnskap, samt vurdering av tilrettelegging i forhold til oppgaver. Seniortillegg (tilretteleggingstilskudd) samt seniordager (fritid) innføres som tiltak. Aktuell driftsenhet tilføres årlig tilretteleggingstilskudd.
- Arbeidstaker som fyller år i løpet av året skal ha de seniortiltak som er tilpasset aldersgruppen med virkning fra 1.1. samme år, dvs. "helårsvirkning" uavhengig av fødselsdato
- Seniortiltak gjelder til fylte 67 år

2. Mål

Seniorpolitikken skal bidra til at Fauske kommune som arbeidsgiver nytter medarbeideres kompetanse best mulig og beholder seniormedarbeidere lengst mulig i aktiv tjenesteproduksjon og arbeid. Seniorpolitikken skal bidra til å bevisstgjøre ledere og medarbeidere på at seniormedarbeideres aktive deltakelse i arbeidsfellesskapet blir helt avgjørende for å opprettholde et godt tjenestenivå i tiden som kommer

I Fauske kommune skal seniorpolitikken vektlegge muligheter for faglig utvikling, opplæring, oppmuntring og anerkjennelse. Tiltak for seniormedarbeidere skal være både generelle og individuelle, og skal fokusere på:

- Arbeid med holdninger til eldre medarbeidere, både hos ledere og medarbeiderne selv
- Trivsel og forebygging av utbrenthet
- Eldre medarbeideres mulighet til å bruke sine erfaringer og kunnskaper både til kommunens og eget beste
- Vurdering av mulighet for tilrettelagte seniortiltak for medarbeidere og ledere i seniorfasen
- Sikring av fremtidig arbeidskraftbehov

3. Tiltak

3.1 Medarbeidersamtaler (Utviklingssamtaler)

Ved fylte 55 år: I disse medarbeidersamtaler skal seniormedarbeideren og leder vektlegge forhold som retter seg mot seniorenns egne behov sett i forhold til enhetens oppgaver.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne behov og ønsker
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter fornyelse og stimulans ut fra egne ressurser
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer enhetsleder til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter innen eget område
- Gi realistiske tilbakemeldinger
- Vise romslighet
- Stille krav

Ved fylte 58 år: Utvidet medarbeidersamtale

- Da tas med et punkt om forebygging og utvikling i et seniorperspektiv med tanke på et aktivt arbeidsliv (hel eller deltid) etter fylte 62 år.

Etter utvidet medarbeidersamtaler kan det fremkomme forslag til individuelle ordninger som løses på den enkelte enhet eller i samarbeid med andre enheter.

3.2 Tilretteleggingstilskudd

Enheter gis et tilskudd for hver medarbeider som ikke tar ut AFP pensjon fra fylte 62 år eller mer. Beløpets størrelse er kr. 7.500 pr ansatte i 100 % stilling.

Aktuelle tilretteleggingstiltak kan være:

- Utstyr
- Ta inn ekstrahjelp
- Færre helge-/kvelds-/nattevakter
- Mindre rengjøringsarealer
- Færre brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere

Tilretteleggingen og bruken av tilskuddet skal fremkomme i avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

3.3 Ekstra fridager med full lønn

Alle fast ansatte over 62 år gis inntil 5 ekstra fridager pr år. Antall fridager gis forholdsmessig ut fra stillingsstørrelse. I 100 % stilling gis 5dager pr. år.

Plan for gjennomføring skal fremkomme i avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

3.6 Allerede inngåtte avtaler

- Nedsatt lesetid for lærere over 55 år (5,6 % nedsatt leseplikt) med ytterligere reduksjon i lesetida etter fylte 60 år (12,6 % nedsatt leseplikt).
- Ekstra ferieuke til alle over 60 år
- Særaldersgrense for enkelte arbeidstakergrupper
- AFP (avtalefestet pensjon) – helt eller delvis

4. Evaluering av seniorplanen

Utviklingen i samfunnet bærer preg av endringer og raske skiftninger.

Denne utviklingen må følges nøye slik at seniorplanen til enhver tid er à jour. Fauske kommunes seniorplan skal rullers ved hvert hovedtariffoppgjør.