



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	12/14	26.05.2014
Administrasjonsutvalget		
Formannskapet		05.06.2014
Kommunestyret		

### Seniorpolitiske tiltak - forslag til ny ordning

#### Rådmannens forslag til vedtak/innstilling:

1. Den skisserte ordningen for seniortiltak vedtas for 2014  
Alternativ A.

Individuell tilpasning/tilrettelegging innen en økonomisk ramme på kr. 10.000 pr. år fra alder 62 år til 64 år, eller inntil kr. 15.000 fra fylte 64 år. Leder sammen med senioren avgjør hvilke tiltak beløpet skal benyttes til. Forholdsmessig for de med reduserte stillinger.

Tiltakene må være rettet mot hva den enkelte senior selv ønsker. Tiltakene skal være rettet mot tre satsningsområder :

1. Tilrettelegging/tilpasning på arbeidsplassen
2. Treningsutstyr og/eller treningskontingent
3. faglig oppdatering i nåværende jobb og/eller senior/pensjonistkurs

Beløpet utbetales til den enkelte når kvittering er levert.

#### Alternativ B.

Inntil 5 ekstra fridager fra alder 62 år til 64 år, og inntil 10 ekstra fridager fra fylte 64 år og så lenge den enkelte står i stillingen. Forholdsmessig for de med reduserte stillinger. Senior skal i samråd med leder avklare tidspunkt for uttak av fridagene.

Ved behov for innleie av vikar i de dagene senioren tar ut ekstra fridager overføres tjenestestedet hhv kr.10.000/15.000 pr. år, - eller forholdsmessig beløp.

Ingen overføring til de tjenestesteder som ikke har vikarutgifter.  
Det må fremgå av avtalen om det er behov for vikar.

2. Ordningen revideres februar 2015.

**Vedlegg:**

Ingen

**Saksopplysninger :**

Ved behandlingen av budsjett 2014, ble midlene til seniortiltak redusert med 1 mill. kr.

Det er for 2014 og 2015 1.1 mill. kr. til disposisjon for ordningen. Dette reduseres i 2016 til 1 mill. kr. og i 2017 til 0.9 mill. kr.

I årene fremover vil antall seniorer øke. Det vil dermed være flere som vil komme inn under seniorpolitiske tiltak. Rådmannen er usikker om de midler som ligger inne i økonomiplanen til disse tiltakene er nok til å dekke det forventede økte omfanget. Rådmannen vil derfor ikke anbefale at ordningene økes utover det som er forslaget i dette saksframlegget. I arbeidet med rullering av økonomiplan vil rådmannen prioritere å legge inn midler for å møte de økte utgiftene ved at kommunen vil få stadig flere seniorer som vil komme inn under ordningen.

Etter drøftinger med fagforeningene er det oppnådd enighet om at alle avtaler om seniortiltak som er inngått i 2013 løper som avtalt til medarbeiderens fødselsdato i 2014, dersom annet ikke er presisert i avtalen.

Disse avtalene vil bli endret fra og med fødselsdato i 2014 slik at de blir i samsvar med den nye ordningen.

Noen avtaler er inngått for kalenderår/skoleår, og slike avtaler må også forlenges til medarbeiders fødselsdato.

Dette fører til at det vil være mange avtaler etter «gammel» ordning som løper. I tillegg er det flere som har muligheter til å delta i seniorordning.

Rådmannen foreslår å etablere seniorordning som holder seg innenfor de bevilgede rammer i 2014. Det betyr at ordningen vil være dårligere enn i 2013, men at den kan bli noe bedre i 2015

Det etableres to seniortiltak benevnt som A og B. Det er kun anledning til å velge ett av tiltakene for ett år om gangen.

<b>Fra fylte år :</b>	<b>Alt. A</b>	<b>Alt. B</b>
-----------------------	---------------	---------------

	<b>Tilrettelegging/tilpasning</b>	<b>Fridager med lønn</b>
<b>62</b>	Inntil kr. 10.000	5 fridager
<b>64</b>	Inntil kr. 15.000	10 fridager

**Utfyllende kommentarer :**

- Seniortiltak iverksettes fra fylte 62 år, og opprettholdes så lenge den enkelte står i stillingen
- Alle ansatte over 62 år skal hvert år avvikle en avtale med sin nærmeste leder, - der hovedfokus bl.a. skal være utvikling, arbeidsglede og videreføring av kompetanse. Det er viktig at samtalen mellom leder og ansatte "vinkles" på en slik måte at det skapes entusiasme og oppmuntring til å fortsette i stillingen etter fylte 62 år. Til dette trengs det planlegging, introduksjon og oppmerksomhet fra så vel leder som senior.
- Leder har et spesielt ansvar for å påse at seniorordningen gjøres kjent i god tid før ansatte fyller 62 år. Seniorene har også et eget ansvar for å initiere iverksettelse av tiltak.
- Seniortiltak gjelder alle faste ansatte inkl. ledere
- Inngåelse av avtale medfører i utgangspunktet en forpliktelse om å stå i stillingen i ett år etter at avtalen er inngått.
- Ordningen trer i kraft f.o.m. 01.01.2014
- Avtaler som allerede er inngått for 2014, opprettholdes.
- Senioravtalene er ment som et forebyggende tiltak og vil bortfalle ved langtidssykemelding ( over arbeidsgiverperioden).

**Vurdering :**

Seniorordningen er viktig for å motivere ansatte til å stå i jobb.

Rådmannen har fått signaler om at det er misnøye med at ordningen blir redusert.

Rådmannen har forståelse for det, men i innsparingstider blir flere områder rammet.

Det er viktig å ha midler til å utøve en personalpolitikk som motiverer alle ansatte til å bli i kommunen og stå lenge i jobb. Rådmannen vil fortsatt jobbe for å få til dette.