



## Framtidig seniorpolitikk i Verdal kommune

<b>Saksbehandler:</b> Anne Grete Wold	<b>Arkivref:</b> 2007/4392 - /423
<b>E-post:</b> <a href="mailto:anne.grete.wold@innherred-samkommune.no">anne.grete.wold@innherred-samkommune.no</a>	
<b>Tlf.:</b> 74048293	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal Administrasjonsutvalg	16.12.2010	21/10
Verdal formannskap	16.12.2010	116/10
Verdal kommunestyre		

### Rådmannens forslag til vedtak:

Seniortiltak kan benyttes av alle faste ansatte fra og med fylte 62 år til fylte 67 år. Seniorsamtalen skal være et aktivt verktøy i dialogen mellom leder og medarbeider når beslutning om tiltak tas. Seniortiltak inngås for ett år av gangen i 12-månedersperioder, og man kan benytte seg av ett av følgende tiltak hvert år som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak:

- Inntil 7 ekstra fridager (definert som arbeidsdager), fra og med fylte 62 år til fylte 67 år, avhengig av individuelle behov og stillingsstørrelse. Fridagene kan tas ut som enkeltdager eller samlet. Fridagene skal fortrinnsvis legges til ferie eller andre fridager, etter avtale med respektive leder
- Individuell eller organisatorisk/gruppevis tilrettelegging utover arbeidsmiljølovens og IA-avtalens bestemmelser for tilrettelegging, fra og med fylte 62 år til fylte 67 år. Tilretteleggingen søkes finansiert innenfor rammen av seniortiltak i budsjettet for 2011.

Konkretisering av individuelle tiltak skal skje i samspill mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver (seniorsamtaler), men det er arbeidsgiver som endelig avgjør hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes i hvert enkelt tilfelle.

Ikrafttredelse: 01.02.2011. Tiltakene skal evalueres jevnlig både på individnivå og systemnivå.

### Vedlegg:

Ingen

### Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

- Kommunestyrevedtak PS 34/10: Seniortiltak Verdal kommune - avvikling av dagens ordning.
- [Hovedtariffavtalen HTA § 3.2.3](#)
- [Attraktiv seniorpolitikk - En veileder fra KS](#)

## **Saksopplysninger:**

Seniorpolitiske tiltak ble vedtatt av Verdal kommunestyre 10.12.07, med virkningstidspunkt 01.08.08. Bakgrunnen for innføring av de seniorpolitiske tiltakene, stammer først og fremst fra bestemmelsene i HTA § 3.2.3, samt ut fra de visjoner og målsetninger som er lagt til grunn for tiltakene. Visjon og målsetting for seniorarbeidet ble i vedtaket fra 2007 uttalt på følgende måte:

I våre kommuner ønsker alle ansatte å være i arbeid fram til pensjonsalder fordi:

- Seniorer føler at de er ønsket og blir verdsatt
- Senioresnes erfaring og kompetanse blir etterspurt
- Aldersbetingede behov blir ivaretatt og tilrettelegging skjer

Mål:

- Beholde flest mulig arbeidstakere lengst mulig etter fylte 62 år.
- Beholde erfaring og kompetanse.
- Økonomiske besparelser knyttet til utgifter ved AFP-uttak.

Med bl.a. utgangspunkt i Verdal kommune sin økonomiske situasjon, vedtok Verdal kommunestyre i PS 24/10 å avvikle de eksisterende tiltakene, med følgende ordlyd:

### **VEDTAK:**

1. Nåværende seniorpolitiske tiltak for Verdal kommune avvikles f.o.m. 26.04.10. Avtaler om seniorpolitiske tiltak som allerede er inngått, avsluttes i tråd med gjeldende bestemmelser, dvs. utløper ved fødselsdato.
2. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som evaluerer tiltakene og utarbeider nye tiltak med en vesentlig lavere kostnadsramme, og der tiltakene ikke gis som en rettighet, men en mulighet basert på arbeidsgivers vurderinger i hvert enkelt tilfelle. Frist for dette arbeidet settes til den 01.08.10.

Saken har høsten 2010 vært drøftet i Forum for tillitsvalgte i to møter.

Arbeidsmiljøutvalget har gitt sin uttalelse til saken i møte 29.11.2010, og er positiv til at det kommer på plass en ny seniorpolitikk i Verdal kommune.

## **Vurdering:**

Seniorpolitikk inneholder både et individperspektiv og et systemperspektiv.

*Individperspektivet* handler bl.a. om den direkte dialogen mellom leder og medarbeider. Verdsetting og anerkjennelse, nye oppgaver, økt ansvar, ny stilling, utvikling av kompetanse og tilpasninger i arbeidstid og arbeidssituasjon vil være eksempler på viktige temaer i denne dialogen.

*Systemperspektivet* handler om at arbeidsgiver utvikler et sett med generelle ordninger som leder og senior kan ta i bruk for å sikre at senioren både kan og vil stå lenger i arbeid.

Som arbeidsgiver skal kommunen sørge for at den enkelte arbeidstaker har en tilfredsstillende og stimulerende arbeidssituasjon, men den enkelte senior må i denne forbindelse også selv ta aktivt ansvar. Seniorer har, som alle andre, forskjellige forutsetninger, og hva som motiverer hver enkelt til å fortsette i arbeid og bidra med sin kompetanse og ressurser vil dermed variere. Hovedprinsippet i kommunens seniorpolitikk bør derfor være individuell tilpassing av tiltak og rom for fleksible ordninger. Individuelle løsninger skal tilpasses ut fra en kombinasjon av kommunens kompetanse- og personalbehov og enkeltindividets behov.

KS anbefaler følgende tiltaksrekke i seniorpolitikken:

1. Utvikle attraktive jobbegenskaper (myndiggjøre ved å utfordre, stille krav og støtte)
2. Utvikle seniorennes kompetanse (mestring og motivasjon)
3. Utvikle attraktive arbeidsplasser (fleksibilitet, arbeidsmiljø og trivsel)
4. Oppfordre og motivere hver enkelt senior til å stå lenger (troverdig ønske fra nærmeste overordnet om å beholde senioren)
5. Utvikle og markedsføre attraktive ordninger som i stor grad kan tilpasses både hver enkelt seniors og arbeidsgivers behov (generell arbeidsgiverpolitikk og spesielle seniorpolitiske virkemidler)
6. Gjøre det mer lønnsomt å stå lenger i jobb (økt lønn eller bonus)

De seks tiltakene er stilt opp i prioritert rekkefølge fra KS sin side. Det vil si at det antas at nr. 1 (myndiggjøring) er viktigst, og at nr. 6 (lønn/bonus) er minst viktig for å lykkes og kanskje til og med kan velges bort om man lykkes godt med de fem første faktorene. De første fem krever et aktivt lederskap. Det siste punktet er ikke så krevende å gjennomføre, men er til gjengjeld et kostbart virkemiddel. Dersom det å legge vekt på lønn/bonus, fører til at arbeidsgiver arbeider mindre aktiv med de bakenforliggende årsakene til tidligpensjonering, kan dette virkemidlet vise seg å være lite bærekraftig på lang sikt. Denne betraktningen samsvarer med den innretningen rådmannen ønsker å legge vekt på i seniorpolitikken i Verdal kommune.

*Nærmeste leder* skal og må ha et hovedansvar for at ordningene blir tilpasset og brukt til det beste for den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. *Seniorsamtalen* skal bl.a. være sentralt og aktivt redskap i dette arbeidet. Når medarbeidere i kommunen passerer 55 år, skal vedkommende tilbys å ha en samtale om status og videre utvikling med den leder som har personalansvar for vedkommende arbeidstaker. Samtalene skal ha som mål å kartlegge den enkelte medarbeiders ønsker og ambisjoner, fremtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Arbeidstaker og arbeidsgiver må da avklare gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging.

Konkretisering av individuelle tiltak må dermed skje i samspill mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver. Rådmannen vurderer det slik at det er arbeidsgiver som bør avgjøre hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes i hvert enkelt tilfelle. Resultatet av samtalene nedfelles skriftlig, og skal ligge til grunn som utgangspunkt for evaluering og videre vurdering i senere ordinære medarbeider/utviklingssamtaler.

Rådmannen vil presisere viktigheten av å systematisere og kvalitetssikre seniorsamtalen og utviklingssamtalen med gode maler og prosedyrer, og følge arbeidet opp gjennom rapporter m.v.

Rådmannen vurderer det slik at visjon og målsettinger for seniorarbeidet i Verdal kommune står fast, men med et endret og mer målrettet virkemiddelbruk i tråd med anbefalinger fra bl.a. KS, og i tråd med Verdal kommunes økonomiske situasjon. Kulepunkt 3 i målsettingen anser rådmannen som overflødig, og bør tas ut av målformuleringen.

Rådmannen vil ut fra ovenstående vurderinger, foreslå følgende innretning på tiltakene:

Seniortiltak kan benyttes av alle faste ansatte fra og med 62-67 år. Seniorsamtalen skal være et aktivt verktøy i dialogen mellom leder og medarbeider når beslutning om tiltak tas. Seniortiltak inngås for ett år av gangen i 12-månedersperioder, og man kan benytte seg av ett av følgende tiltak hvert år som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak:

- Inntil 7 ekstra fridager (definert som arbeidsdager), fra og med 62-67 år, avhengig av individuelle behov og stillingsstørrelse. Fridagene kan tas ut som enkeltdager eller samlet. Fridagene skal fortrinnsvis legges til ferie eller andre fridager, etter avtale med respektive leder
- Individuell eller organisatorisk/gruppevis tilrettelegging utover arbeidsmiljølovens og IA-avtalens bestemmelser for tilrettelegging, fra og med 62-67 år. Tilretteleggingen søkes finansiert innenfor rammen av seniortiltak i budsjettet for 2011.

Konkretisering av individuelle tiltak skal skje i samspill mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver (seniorsamtaler), men det er arbeidsgiver som endelig avgjør hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes i hvert enkelt tilfelle.

Rådmannen vurderer det slik at virkningstidspunkt for tiltakene settes fra 01.02.2011. Tiltakene skal evalueres jevnlig både på individnivå og systemnivå.

Det presiseres at det vil være mulighet å beholde arbeidstakere over 67 år hvis arbeidsgiver har behov for å bevare kompetanse og arbeidskraft. Dette må skje i en dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Rådmannen ønsker at man i løpet av 2011 starter arbeidet med å vurdere om Verdal kommune skal utarbeide tiltak for særskilte grupper av ansatte innenfor tjenesteområder der det i framtida vil bli stor mangel på arbeidskraft.