



Levanger kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Levanger Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Levanger Rådhus
Dato: 28.11.2007
Tid: 12:00

Merk møtetidspunkt!!

Faste medlemmer er med dette kalt inn til møtet. Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra så snart som mulig, på tlf. 74 05 27 34, eller epost: rita.mari.keiseras@levanger.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksnr	Innhold
PS 6/07	Kompetanseplan for felles helse i Levanger kommune - utkast til 1. generasjon opplæringsplan 2008 - 2011
PS 7/07	Seniortiltak. Endelig saksutredning til behandling.

Levanger, den 22. november 2007

Robert Svarva
ordfører

OBS!!!!
Saklisten med vedlegg er også tilgjengelig på kommunens hjemmeside:
<http://www.levanger.kommune.no/>



Levanger kommune
Sakspapir

**KOMPETANSEPLAN FOR FELLES HELSE I LEVANGER KOMMUNE - UTKAST
TIL 1. GENERASJON OPPLÆRINGSPLAN 2008 - 2011**

Saksbehandler: Øystein Sende	Arkivref: 2007/10690 - /
E-post: oystein.sende@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052769	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Levanger Administrasjonsutvalg	28.11.2007	6/07

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Utkast til 1. generasjon opplæringsplan for Levanger kommune, felles helse for perioden 2008 – 2011, vedtas. Planlagte tiltak kan kun gjennomføres innenfor de økonomiske rammer som stilles til rådighet.
2. Administrasjonsutvalget legger til grunn at planen forbedres og utvikles videre, og at det er et overordnet mål å få på plass en felles opplæringsplan for Levanger kommune.
3. Administrasjonsutvalget ber om at kommunens opplæringsplaner rulleres årlig.

Vedlegg:

- 1 Utkast til 1. generasjon opplæringsplan for Levanger kommune, felles helse, 2008 – 2011.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidet med å planlegge og systematisere kommunens opplæringstiltak for ledere og ansatte skal prioriteres framover.

Krav nedfelt i kriterier for å kunne søke støttemidler eksternt til gjennomføring av opplæringstiltak krever at slike planer er vedtatt politisk. Det er naturlig at slike planer som involverer ansatte i så stor grad vedtas i administrasjonsutvalget.

Det har pågått et arbeid over meget kort tid høsten 2007 for å planlegge og gjøre et forsøk på å systematisere opplæringstiltakene for felles helse i Levanger kommune. Dette for å ha fokus på hvilke tiltak som er nødvendig å prioritere, hva disse tiltakene bør innholde, og hvem de bør omfatte.

Fylkesmannen har i sin søknadsbehandling for året 2007 ift kompetanseløftet for helse og pleie- og omsorg, klart tilkjennegitt at de kommuner som framover ikke har en vedtatt

opplæringsplan, vil bli underprioritert ved tildelingen av opplæringsmidler. Ettersom kommunen selv har svært begrenset med midler å avsette for å gjennomføre slike opplæringstiltak, så er det avgjørende at kommunen fyller kriteriene ved selve søknadsbehandlingen. Det er avsatt midler til kompetansetiltak på fond (3 mill) som del av disponeringen av regnskapsresultatet for 2006, og det er også foreslått avsatt kr. 500.000 til kompetansemidler for lederopplæring under fellestiltak for 2008. Ut over dette så må enhetene i hovedsak selv finne rom for sine tiltak. Det er også vanlig å søke om eksterne midler som det er konkurranse om. Dette er viktige midler å få tak i for å klare de tiltakene som en ønsker å prioritere.

I forhold til det pågående prosjektarbeidet med pleie- og omsorgsplanen, så er det også tydeliggjort bedre hvilke områder som må styrkes med mer kompetanse for å holde tritt med utviklingen. Kartleggingen som er gjennomført i dette arbeidet har i en viss grad blitt benyttet for å lage et utkast til 1. generasjon opplæringsplan for Levanger kommune.

Selv om planen berører kommuneovergripende/enhetsovergripende tiltak, så har den i hovedsak fokus på de planlagte opplæringstiltakene som ønskes gjennomført for felles helse.

Planen er en start, og må vurderes deretter. Den vil bli forsøkt forbedret i løpet av 2008 og videre. Målet er å få på plass en samlet og felles opplæringsplan for Levanger kommune som dekker alle enheter og områder. Både i omfang og i kvalitet. Dette vil kreve betydelig mer ressurser og mer tid enn hva som har vært tilgjengelig for å kunne komme i gang med å lage utkastet til 1. generasjon plan.

Planen har derfor flere svakheter, men er bedre enn å ikke ha en plan.

Vurdering:

Uten å klare å styrke opplæringen av ansatte i Levanger kommune, så vil kommunen ikke kunne makte å utvikle seg raskt nok for å møte behovet for å gi flere tjenester og gi tjenester med bedre kvalitet. Dette er også nødvendig for å klare å ta ut mer effektivisering og omstilling i organisasjonen.

Kompetanse gir trygghet, og trygghet fører til utvikling og forbedringer.

Selv om utkastet til 1. generasjon kompetanseplan har flere svakheter redaksjonelt, når det gjelder målformuleringer, når det gjelder å avklare prioriteringer og omfanget av tiltak, og ikke minst når det gjelder usikkerhet for hva som er mulig å gjennomføre ift endelig økonomiske rammer etter kommunens behandling av budsjettet for 2008 og eksterne søknader om tilskuddsmidler er ferdig behandlet, så gir planen uansett uttrykk for en ambisjon og en retning som en ønsker å følge opp, selv om dette tar lengre tid å gjennomføre enn hva behovet tilsier. Det er de økonomiske rammene som avgjør hva som kan gjennomføres av tiltak.

Rådmannen anbefaler administrasjonsutvalget å vedta utkast til 1. generasjon opplæringsplan, selv med de forbedringspotensialer som planen har. Det forutsettes fra rådmannens side at planen må forbedres ved neste års rullering.



Innherred samkommune

Sakspapir

SENIORTILTAK. ENDELIG SAKSUTREDNING TIL BEHANDLING.

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2007/4392 - /
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74052766	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal arbeidsmiljøutvalg	07.11.2007	41/07
Levanger Arbeidsmiljøutvalg	12.11.2007	07/40
Levanger Administrasjonsutvalg	28.11.2007	7/07
Verdal Administrasjonsutvalg	22.11.2007	15/07
Verdal kommunestyre		

Rådmannen-/administrasjonssjefens forslag til vedtak:

Rådmannen-/administrasjonssjefens endelige forslag til seniortiltak for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune vedtas slik disse fremgår av saksframlegget.

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 07.11.2007

Forslag i møte:

Administrasjonen fremmet følgende forslag:

1. Ang. seniorsamtale foreslås følgende tilleggsformulering: ”Seniorsamtalen kan inngå som en del av medarbeidersamtalen”.
2. Evalueringstidspunktet endres til innen utgangen av 2009.

Bjørn Engelin fremmet følgende forslag:

3. Kulepunkt 5 i innstillingen (pedagogisk ansatte som velger tiltak C) fjernes

Morten Haga fremmet følgende forslag:

4. Iverksettelsestidspunktet endres til 010108 i stedet for 010808.

Rådmannen trakk sitt forslag til presisering i kulepunkt 7 i innstillingen (gjelder nedre grense for tilsetningsgrad).

Det ble votert punktvis over forslagene med følgende resultat:

1. Enstemmig vedtatt.
2. Enstemmig vedtatt.
3. Falt med 4 mot 3 stemmer.
4. Falt med 4 mot 3 stemmer.

Innstilling:

Rådmannens/administrasjonssjefens endelige forslag til seniortiltak for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune vedtas slik disse fremgår av saksframlegget, med følgende endringer:

1. I pkt Seniorsamtale foreslås følgende tilleggsformulering: ”Seniorsamtalen kan inngå som en del av medarbeidersamtalen”.
2. Evalueringstidspunktet endres til innen utgangen av 2009.
3. Kulepunkt 7 ”Det settes en grense for.....” utgår.

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 12.11.2007

Forslag i møte:

Ingen.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Rådmannen-/administrasjonssjefens endelige forslag til seniortiltak for Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune vedtas slik disse fremgår av saksframlegget, inkludert den innstillingen som ble gjort i Arbeidsmiljøutvalget i Verdal 071107.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Innledning

Kommunen må framstå som en attraktiv arbeidsgiver for alle aldersgrupper.

Det er viktig at arbeidsplassene har en fordeling av flere aldersgrupper for å skape et miljø i utvikling, med en god evne til å løse oppgavene i fellesskap.

En av de viktigste framtidige utfordringene for enhver arbeidsgiver er å få medarbeiderne til å stå lengst mulig i arbeid. Det er ønskelig å kunne forlenge arbeidsforholdet for de fleste som velger å gå av tidligere enn de må. Dette av hensyn både til kommunens og til samfunnets behov for å kunne beholde kompetanse, erfaring og ferdigheter som seniormedarbeiderne representerer.

Det vil i Norge som i de fleste andre vestlige land bli en markant økende mangel på nødvendig arbeidskraft for å dekke opp for de som går av med pensjon. Denne utviklingen er til stor bekymring for evnen til å kunne løse framtidige offentlige velferdsoppgaver.

Kommunen som arbeidsgiver må være seg bevisst sine valg og prioriteringer for at medarbeidere i sine forskjellige livsfaser kan få en arbeidssituasjon som gjør at de finner kommunen som en god arbeidsgiver, og ønsker å stille sin kompetanse og innsats til rådighet.

Seniorpolitikk og livsfaseorientert personalpolitikk ellers må være tydelig som tiltaksområde, og må ikke skilles ut fra det ordinære arbeidet med arbeidsmiljø, kompetanse, organisasjon og personalpolitikk. Den må integreres og henge sammen.

Seniorpolitikk og livsfaseorientert personalpolitikk må være et klart linjeansvar, og en del av arbeidet med den samlede personal og arbeidsgiverpolitikken.

Det er gjennomført en kartlegging av seniorene sine synspunkter på innretningen av seniorpolitikken som del av dagseminarer med KLP og SPK for Levanger og Verdal kommuner. Det er også foretatt flere andre undersøkelser i andre kommuner/nasjonalt omkring samme tema.

Nedsatt partsammensatt arbeidsgruppe:

Som følge av de nye bestemmelsene i HTA pr. 01.05.06, og arbeidet med revidering av den Personalpolitiske handlingsplanen som ble vedtatt i 2005, så ble det høsten 2006 nedsatt en partsammensatt arbeidsgruppe fra Verdal og Levanger kommuner for å utarbeide forslag til seniorpolitiske tiltak.

Arbeidsgruppen la fram sitt forslag til tiltak i desember 2006.

Den nedsatte partsammensatte arbeidsgruppen fremmet følgende forslag (i kursiv):

Seniorpolitikk

Visjon for seniorpolitikken i Levanger og Verdal kommune

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

- ***Seniorer føler at de er ønsket og blir verdsatt***
- ***Seniorennes 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.*

Beskrivelse av tiltak

Tiltak som finnes allerede

- *Avtalefestet: Redusert leseplikt for undervisningspersonale fra 55 år (5,8 %) og 60 år (12,5 %).*
- *Lovfestet: Ei ekstra ferieuke for alle ansatte over 60 år.*
- *Særaldersgrense for spesielle grupper.*

Tiltak der ansatte, i samråd med nærmeste leder, kan benytte seg av ett av følgende tre veivalg:

- A. *Pensjonsgivende seniortillegg på kr 12 000 (for 100 % stilling) per år ved fylte 62, 63, og 64 år.*
- B. *Redusert stilling med opprettholdelse av lønn (for 100 % stilling): 10 ekstra fridager ved fylte 62 år, 90 % stilling ved fylte 63 år og 80 % stilling ved fylte 64 år.*
- C. *Individuell tilpasning innenfor rammen på kr 12 000 per år.*

Presiseringer

- *Tiltakene avklares for hvert år for hver ansatt, i samråd med nærmeste leder.*
- *Spesielt til B. og C. gjelder at tiltaket må planlegges i nært samarbeid med arbeidsgiver og tilpasses både arbeidstakers og arbeidsgivers behov.*
- *Ansatte med redusert stilling kan benytte seg av tilbudene tilsvarende stillingsstørrelsen.*
- *Ekstra fridager må tas ut i løpet av kalenderåret, og kan ikke "spares" til senere år.*
- *Tiltakene får ikke tilbakevirkende kraft. Det må bestemmes overgangsordninger for ansatte som i 2007 vil være i aldersgruppen 64-67 år.*

Seniorsamtale

Alle ansatte over 55 år skal hvert år tilbys en seniorsamtale med sin nærmeste leder, der hovedfokus skal være utvikling og kompetanseheving innenfor 2-5-årsperspektiv. Samtalen skal bidra til å stimulere og oppmuntre den ansatte til at man fortsetter i stilling etter fylte 62 år.

Oppsummering

I denne sammenhengen vil altså seniorpolitiske tiltak i første rekke være konkrete, økonomiske tiltak som skal stimulere ansatte til å stå i arbeid etter fylte 62 år. Dette fordi man da kan gjøre et valg om å fratru gjennom AFP-ordningen.

Imidlertid er seniorpolitikk mye mer enn økonomiske virkemidler fra fylte 62 år. Først og fremst er god seniorpolitikk det samme som annen god personalpolitikk, bl.a. at man som medarbeider får og tar muligheten til utvikling og kompetanseheving tilpasset og tilrettelagt den livsfase man til enhver tid er i – uavhengig av alder.

Seniorpolitikk handler også om hvilke holdninger ledere og kolleger har til arbeidstakere som er i siste del av yrkeskarrieren, og om seniormedarbeidernes egne holdninger til eget arbeid og til kompetanseutvikling i denne fasen.

Ved revidering av hele personalpolitisk handlingsplan i løpet av våren 2007, er det et mål om å komme tilbake med ytterligere tiltak som fanger opp viktigheten av å starte med seniorarbeidet på et betydelig tidligere tidspunkt enn ved 62 år. Når det gjelder disse dimensjonene av seniorpolitisk arbeid, henvises det også til andre kapitler i personalpolitisk handlingsplan (for eksempel Ledelse og lederpolitikk, Medarbeiderutvikling, HMS- og IA- arbeid m.m.).

Økonomiske beregninger av forslagene fra parts sammensatt utvalg:

I om med at de foreslåtte tiltakene fra den parts sammensatte arbeidsgruppen ikke var økonomisk beregnet, så ba rådmannen i Levanger og rådmannen i Verdal om at det ble gjennomført en intern økonomisk beregning over sannsynlige økonomiske kostnader/gevinster knyttet til å gjennomføre de foreslåtte tiltakene.

Beregningene var mer krevende å utføre enn forventet. Det ble også avklart underveis at det var en viss forskjell i syn mellom kommunene i forhold til hva som ble ansett som nødvendig omfang av felles seniortiltak i forhold til å nå ønskete målsettinger.

Reviderte forslag til seniortiltak lagt fram for behandling i AMU:

Ut fra de foretatte økonomiske beregningene av den parts sammensatte arbeidsgruppens forslag til tiltak, så foreslo rådmannen i Levanger og rådmannen i Verdal følgende felles justerte seniortiltak som ble lagt fram for AMU til behandling (kursiv).

Seniortiltak der alle fast ansatte i samråd med nærmeste leder, kan benytte seg av ett av følgende tre seniortiltak som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak, slik:

A. Pensjonsgivende seniortillegg på kr 10.000 (for 100 % fast stilling) pr. år ved fylte 63 og 64 år. Forholdsmessig ved lavere enn 100% fast stilling.

(utbetales ved inngåelse av årlig seniorkontrakt om å velge å stå i stilling som alternativ til AFP helt eller delvis hvert år ved fylte 63 år og ved fylte 64 år).

B. 5 ekstra fridager pr år fra fylte 63 år (for 100% fast stilling).

Den ansatte har styringsretten på uttaket av fridagene ved inngåelse av årlig seniorkontrakt som alternativ til helt eller delvis AFP uttak. Antall fridager er forholdsmessig ved lavere stilling enn 100% fast stilling.

C. Individuell tilpasning innenfor rammen på kr 10.000 pr. år fra fylte 63 år (for 100% fast stilling, og forholdsmessig ved lavere enn 100% stilling) som alternativ til helt

eller delvis AFP uttak hvert år så lenge den ansatte står i stilling. (Hva tilpasningen skal gå ut på, fremgår av årlig inngått seniorkontrakt

AMU fattet følgende vedtak ved behandlingen av saken:

Saksprotokoll i Levanger Arbeidsmiljøutvalg - 30.04.2007

Forslag i møte:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.
2. Arbeidsmiljøutvalget ber om å få saken til ny behandling etter at den er behandlet i partssammensatt utvalg og forum for tillitsvalgte.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

1. Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.
2. Arbeidsmiljøutvalget ber om å få saken til ny behandling etter at den er behandlet i partssammensatt utvalg og forum for tillitsvalgte.

Saksprotokoll i Verdal arbeidsmiljøutvalg - 04.06.2007

Forslag i møte:

Saken utsettes i påvente av behandling i det partssammensatte utvalget og høringsrunde.

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK:

Saken utsettes i påvente av behandling i det partssammensatte utvalget og høringsrunde.

Ny behandling av saken i partsammensatt utvalg:

Saken ble etter vedtakene i AMU naturligvis oversendt til partsammensatt utvalg for ny vurdering, vedlagt de økonomiske beregningene av de tidligere foreslåtte tiltakene fra utvalget. Partsammensatt utvalg fastholdt sine tidligere forslag til tiltak, og anmodet om at saken ble sent ut på høring.

Gjennomføring av høring:

Det ble gjennomført høring av rådmannens forslag til justerte tiltak, hvor den partsammensatte arbeidsgruppens opprinnelige forslag også fulgte med saken etter ønske fra utvalget. Dette i slutten av juni 2007, med frist for tilbakemelding pr 01.09.07.

Høringsuttalelsene som ble mottatt var gjennomgående kritiske til å gå for vedtak på rådmannens forslag til justerte seniortiltak. Det ble hevdet at de justerte forslagene til seniortiltak først ved fylte 63 var for sent, og at tiltakene totalt sett var for sparsommelige til at en kunne påregne at de ønskede mål ble nådd. Det ble også reist kritikk ift at saken ikke ble fremmet for endelig vedtak tidligere, og at høringsfristen var dårlig organisert i forhold til uttak av ferieperioden.

Behandling i FFT:

Sak om seniorpolitikk er behandlet i FFT i Verdal den 13.09.07, hvor følgende er tatt inn i referatet fra møtet (kursiv).

Seniorpolitikk:

Det er entydige uttalelser på partsammensatt utvalgs innstilling. Verdal og Levanger har avvikende syn.

Det vil komme ny innstilling fra rådmannen, og det blir kanskje en overgangsperiode på 2-3 år. Det skal fremmes sak i AMU i oktober 07, og det kjøres samme opplegg i begge kommunene.

Sak om seniorpolitikk ble videre behandlet i FFT i Verdal den 04.10.07, hvor følgende er tatt inn i referatet fra møtet (kursiv).

Seniorpolitikk v/rådmann

Partssammensatt utvalg jobber med seniorpolitisk plan. Det er enighet om planens visjon. Det foreligger fire forslag til tiltak, disse skal diskuteres i ledergruppe. Videre er beslutningsprosessen arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget og kommunestyret. Planen bør gjelde fra 1.1.2008 – virksomhetene må få det inn i budsjettene.

Sak om seniorpolitikk ble behandlet i FFT i Levanger den 11. oktober 2007, hvor følgende er tatt inn i referatet fra møtet (kursiv).

Seniorpolitikk

- *Det foreligger konkrete forslag til tiltak utarbeidet av en arbeidsgruppe.*
- *Seniorpolitisk plan inneholder fem tiltak – ett av dem kan velges. Valg tas for ett år om gangen.*
- *Virkningstidspunkt fra 1.1.2008.*
- *Planen evalueres i 2010.*
- *Enighet om at det er viktig å sette i gang tiltakene.*
- *Tilstedeværende organisasjoner støtter den foreliggende planen.*
- *Forslaget til seniorpolitisk plan sendes ut sammen med referatet fra møtet.*

Rådmannens nye reviderte forslag til seniortiltak, etter gjennomført høring og behandling av saken i FFT, i Levanger og Verdal:

Det har vært arbeidet i en prosess etter høringen med å få justert opp tiltakene mer på linje med de synspunktene som kom fram under høringene. Videre å få saken avstemt administrativt mellom kommunene. (Nytt revidert forslag):

Seniorpolitikk

Visjon:

Visjon for seniorpolitikken i Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune:

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

- *Seniorer føler at de er ønsket og blir verdsatt*
- *Seniorenes 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*

Seniorsamtale:

Alle ansatte over 55 år skal hvert år tilbys en seniorsamtale med sin nærmeste leder, der hovedfokus skal være utvikling og kompetanseheving innenfor 2-5-årsperspektiv. Samtalen skal bidra til å stimulere og oppmuntre den ansatte til at man fortsetter i stilling etter fylte 62 år.

Seniortiltak:

Seniortiltak kan benyttes av alle fast ansatte under nærmere fastsatte kriterier. Tiltakene legger til grunn 100 % fast stilling, og reduseres tilsvarende ved deltidstilling.

Seniortiltak velges for ett år av gangen, og man kan dermed benytte seg av ett av følgende tiltak hvert år som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak:

- A. Individuell tilpasning-/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 14.000,- pr år fra fylte 62 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.
- B. 7 ekstra fridager fra fylte 62 år. Den ansatte tar ut fridagene som enkeltdager eller samlet når denne ønsker det selv. (En ukes varsel til nærmeste leder før uttak).
- C. 10 % redusert stilling og opprettholdelse av full lønn fra fylte 63 år.
- D. Seniortillegg på kr 12.000 i ett år fra fylte 63 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- E. Seniortillegg på kr 24.000 i ett år i gangen ved fylte 64 år. Tillegget kommer i tillegg til personlig lønn.
- F. Individuell tilpasning-/tilrettelegging-/utvikling innenfor rammen på kr 24.000,- pr år fra fylte 64 år. Hva dette nærmere går ut på, avtales mellom leder og den enkelte medarbeider i seniorkontrakten.

Evaluerings:

Måloppnåelsen av tiltakene evalueres innen utgangen av 2010 før en tar stilling til behovet for å trappe opp tiltakene i tråd med den partsammesatte arbeidsgruppens forslag.

Presiseringer av vilkår for bruk av seniortiltakene:

- Seniorkontrakt med tiltak kan inngås hvert år etter fylte 62 år i forbindelse med avholdelse av seniorsamtale mellom den ansatte og nærmeste leder. Seniorkontrakten forplikter arbeidstakeren til å stå ett år i stilling etter inngåelsen av avtalen, som alternativ til helt eller delvis AFP-uttak.
- Valg av tiltak skjer hvert år for ett år av gangen.
- Tiltak slår inn ved oppnådd alder, under forutsetning av at seniorkontrakt på dette tidspunktet er inngått. Inngås seniorkontrakt senere enn oppnådd alder, så gjelder tiltakene fra det tidspunkt seniorkontrakten er inngått.
- Valg av nytt tiltak nuller ut tidligere valg.
- For pedagogisk ansatte seniorer som velger tiltak C (10% redusert arbeidstid) ved fylte 63 år og senere, så gis fritid i 10% (i forhold til tariffestet redusert leseplikt på 12.5%) i stedet for å utføre annet pedagogisk arbeid tilsvarende.
- Seniortiltak etter 67 år er ingen rettighet, men en mulighet utelukkende basert på arbeidsgivers vurderinger i hvert enkelt tilfelle. Seniortiltak etter fylte 67 år forutsetter en individuell vurdering, der det i helt spesielle tilfeller med dokumentert manglende tilgang til faglig kompetanse innenfor fagområdet kan inngås en forlenget seniorkontrakt med ovenstående tiltak for ett år av gangen.
- Det settes en nedre grense for tilsettingsgrad på 40 % fast stilling for å kunne motta seniortiltak, og deltidstillinger på mellom 40% og 100% får en forholdsmessig reduksjon.
- Det settes som vilkår at den ansatte må ha arbeidet fast i kommunen i minst 2 år før inngåelse av seniorkontrakt, for å kunne få seniortiltak.

TABELLEN VISER AKTUELLE TILTAK UT FRA FYLTE ÅR, UNDER FORUTSETNING AV INNGÅELSE AV SENIORKONTRAKT:

Fra fylte år – (og med ett tiltak pr år)

	A	B	C	D	E	F
62	Tilpasn 14000	7 ekstra fridager				
63	Tilpasn 14000	7 ekstra fridager	10% red stilling	Kontantutb. kr. 12000		
64		7 ekstra fridager	10% red stilling		Kontantutbet. kr. 24000	Tilpasn 24000
65		7 ekstra fridager	10% red stilling		Kontantutbet. kr. 24000	Tilpasn 24000
66		7 ekstra fridager	10% red stilling		Kontantutbet. kr. 24000	Tilpasn 24000

Drøftingsmøte med fagforeningene i LK og VK 01.11.07:

Det ble avholdt drøftingsmøte på forslagene til seniortiltak mellom arbeidsgiver og fagforeningene i LK og VK den 01.11.07. Synspunkter er mottatt i egen uttalelse fra FFT av 02.11.07 (se eget vedlegg). Den kan oppsummeres slik:

- Kritikk av selve saksbehandlingen av saken fram mot rådmannens endelige forslag til politisk behandling
- Kritikk av at det oppfattes at rådmannen har hatt for stort økonomisk fokus ift forslagene til tiltak og hva seniorpolitikken koster
- Ønske om å fjerne punktet i presiseringene av tiltak C) om at pedagogiske seniorer som velger tiltak C) ved fylte 63 år få fri i 10% istedenfor å utføre annet pedagogisk arbeid innenfor rammen av 12,5% redusert leseplikt (og krav om å utføre annet pedagogisk arbeid tilsvarende 12,5%).
- Ønske om å fjerne presiseringen om en nedre grense på 40% fast aktiv stilling for å kunne ta del i seniortiltakene.
- Krav om å fjerne presiseringen om at ansatte må ha arbeidet i minst 2 år før de kan inngå seniorkontrakt som gir rett til seniortiltak.
- Kritikk av rådmannens forslag om iverksettelsesdato 01.08.08, og krav om iverksettelse pr. 01.01.08.

Rådmannens synspunkter etter å ha vurdert tilbakemeldingen fra FFT:

Denne saken har vært vanskelig, komplisert og utfordrende å avstemme mellom kommunene mot et felles forslag. Det ble derfor invitert til og avholdt et felles drøftingsmøte med fagforeningene den 02.11.07 samlet for både Levanger og Verdal. Dette for å få en tilbakemelding på endelig forslag fra rådmannen før saken legges fram for politisk behandling.

Den endelige presiseringen av tiltakene i saken har kommet til for noen av presiseringene, etter at saken ble framlagt for drøfting og informasjon i FFT i Verdal 04.10.07 og i Levanger 11.10.07. Disse presiseringene har imidlertid ikke endret innholdet i selve tiltaksrekken, bortsett fra tiltak F) som er et nytt og forbedret tiltak.

Når det gjelder forslag til iverksettelsesdato, så har rådmannen forståelse for kritikken fra FFT om å iverksette tiltakene fra 01.08.08. Saken er imidlertid så omfattende og krever så mye forberedelse med forutgående opplæring og gjennomføring av seniorsamtaler med dem som omfattes av tiltakene, at rådmannen finner det vanskelig å foreslå å iverksette tiltakene før 01.08.08. Dette ble nok undervurdert tidligere i prosessen.

Både Levanger og Verdal kommuner har så store økonomiske utfordringer for 2008, at det er behov for den største varsomhet med å forsere økonomisk belastninger tidligere enn strengt nødvendig. For begge kommuner vil iverksetting av seniortiltakene bety økonomiske uttelling ut over dagens driftsnivå.

Rådmannen mener at det bør være en nedre stillingsstørrelse for å ta del i seniorpolitikken. Det blir lett manglende samsvar mellom målsettinger og innretning hvis det ikke settes en nedre grense. Det samme gjelder i forhold til å måtte ha et fast ansettelsesforhold i 2 år før en kan ta del i tiltakene.

Rådmannen har vurdert alle punktene i uttalelsen fra FFT pr. 02.11.07, og finner ut fra ovenstående redegjørelse det likevel nødvendig å opprettholde forslaget til tiltak med presiseringer uendret.

Pensjonsordningens innhold og finansiering:

Avtalefestet pensjon, AFP er en rettighet til å gå av med pensjon fra fylte 62 år under gitte vilkår. I prinsippet er AFP - utbetalingene til den som går av ca. 60% - 65% av egen lønn.

Ordningen finansieres slik:

Alder	KLP	Statens Pensjonskasse
62-64	Utjevning/eller sjølffinansiering	Utjevning
65-67	Utjevning	Utjevning

Utjevning betyr at kommunen betaler et landssnitt av kostnadene med ordningene, veid blant annet for alderssammensetningen blant ansatte.

Sjølffinansiering betyr at kommunen tar kostnadene med ordninga fullt og helt sjøl, men utbetalingene skjer via KLP.

Verdal kommune har valgt utjevningsmodellen. Dette har hittil vært lønnsomt for kommunen. Kommunen sparte i 2006 ca kr 500.000,- på utjevningsordningen.

Levanger kommune har valgt sjølffinansiert uttak av AFP. Dette har til nå vært lønnsomt for kommunen, men i 2006 er kostnadene med utjevning og sjølffinansiering tilnærmet like.

Ut fra kommunens valg av finansieringsmodell for AFP 62 - 64 år i KLP, så er det Levanger kommune som har økonomisk besparelser i AFP som følge av at seniorene ikke benytter AFP-ordningen.

For begge kommuner er det et samfunnsmessig ansvar å begrense uttaket av AFP, uansett om dette har økonomiske fordeler eller ikke for kommunene.

De fleste av dagens gjeldende seniortiltak er sentralt fastsatt. Det er lovfestet i ferieloven en uke ferie ekstra for alle ved fylte 60 år. For pedagogisk personell i grunnskolen er det tariffbestemt nedsatt leseplikt ved fylte 55 og 60 år.

Kostnadene ved nedsatt leseplikt for våre kommuner går fram av denne tabellen:**Tabell 1:**

	Årskull	Reduset leseplikt	Årsverk	Reduksjon årsverk	Sum kommune	Kostnad m sos utg
Levanger	51-47	5,80 %	39	2,26		
	46-43	12 %	22,8	2,74	5,00	2.563.974
Verdal	51-47	5,80 %	41,8	2,42		
	46-43	12 %	23,9	2,87	5,29	2.715.001

Kommentar:

Det er tidligere ved lokale lønnforhandlinger gitt seniortillegg for pedagogisk personale i både Levanger og Verdal. Seniortiltak ble ikke videreført i de lokale forhandlinger i 2006. Grunnen til dette var at kommunene ville utrede tiltak og effekt nærmere som følge av nye tariffbestemmelser.

Beregnet kostnader av foreslåtte seniortiltak:

Beregningene som er utført omkring rådmannens reviderte forslag, tar utgangspunkt i at alle velger penger som tiltak ved fylte 63-66 år, og tilpassing ved fylte 62. Øvrige forutsetninger og beregninger er vist i vedlegg. Summene vises i oversiktstabellen, (som vil utgjøre et beregnet øvre tak, inkl sos utgifter).

	Levanger	Verdal
2008	1424223	1417757
2009	1784444	1746927
2010	1877418	1997501
2011	2116071	2081255
2012	2245347	2140277
2013	2460429	2141033

Økonomisk effekt av seniortiltakene:

Det forutsettes %-vis uttak AFP uten seniortiltak på følgende:

	KLP	SPK
63 og oppover	40	50
62 år	15	15

Med seniortiltak, så er følgende uttak av AFP i % for begge pensjonskassene lagt til grunn slik:

Fylte 63 og oppover	30
Fylte 62 år	15

Netto innsparing i AFP utbetaling for 62-64 år, inkl sosiale kostnader med seniortiltak, blir da slik:

Levanger				Verdal			
	KLP	SPK	Sum		KLP	SPK	Sum
2007	572569	215460	788029	2007	371534	523260	894794
2008	824499	637146	1461645	2008	620919	1003428	1624347
2009	768515	1077300	1845815	2009	804141	941868	1746009
2010	725254	1194264	1919518	2010	875394	1237356	2112750

Sammenstill en disse to tabellene, får en følgende nettokostnad:

Levanger	Kostnad tiltak	Innsparing KLP	Netto kost med tiltak
2008	1424223	824499	599724
2009	1784444	768515	1015929
2010	1877418	725254	1152164

Verdal	Kostnad tiltak	Innsparing KLP	Netto kost med tiltak
2008	1417757	620919	796838
2009	1746927	804141	942786
2010	1997501	875394	1122107

Tabellene viser at 10 % nedgang i uttak AFP for 62-64 år er ikke nok til å finansiere mer enn 40% av kostnader med tiltak.

Merk:

Verdal kommune har nasjonal utjevning for KLP AFP 62-64 år, og vil ikke ha den innsparing som tabellene viser. Her vil tiltakene være en ren budsjettsak uten innsparing som følge av reduserte AFP utgifter.

Iverksetting av seniortiltak - dato:

Ut fra behovet hos ledere og seniorer for avholdelse av seniorsamtaler før inngåelse av seniorkontrakt, og muligheten til å forberede seg i forhold til valg av tiltak, opplæring av ledere i gjennomføring av seniorsamtaler og hensynet til å kunne rekruttere nødvendig personell som erstatning for de som velger å gå ned i stilling (spesielt ift felles rekruttering av lærere for nytt skoleår med start 010808), så er det gode grunner til å iverksette seniortiltakene med virkning fra og med 010808. Det vises i den forbindelse til Nord-Trøndelag fylkeskommune sitt forslag om tilsvarende virkedato 010808 for sine forsterkede seniortiltak i fylkeskommunen.

Vurdering:

Det er ikke lett å angi hva som er riktige valg for kommunene ift KLP (egenfinansiering eller utjevning) ut fra antatt virkning på AFP kostnaden med å iverksette seniortiltak.

Usikkerhetsmomentet er det framtidige nasjonale uttaket, og dermed en økning i utjevningsordningen for AFP.

Levanger bør fortsette med egenfinansiering av AFP i KLP etter antatt virkning av iverksetting av seniortiltak. Det må dog følges med på utviklingen.

Det er en liten overvekt av sannsynlighet for at Verdal med iverksetting av seniortiltak vil ha en økonomisk gevinst av å være egenfinansiert for AFP 62-64 i KLP, spesielt viss AFP ordningen nasjonalt øker i kostnader med en utjevningsordning utover hva som er mest forventet.

Det er usikkerhet knyttet til effekten på AFP ordningen av å iverksette seniortiltak lokalt, og ikke minst usikkerhet om premien for AFP ved utjevning nasjonalt. Verdal bør derfor følge grundig med utviklingen år for år ift valg av finansieringsmodell for AFP 62-64 i KLP.

Et av hovedmålene med seniorpolitikken i Levanger kommune, Verdal kommune og Innherred samkommune er å legge til rette for at aldersbetingede behov blir ivaretatt og at tilrettelegging skjer.

Ivaretagelse av ønsket om faglig og personlig utvikling, utfordrende arbeidsoppgaver og å få utføre sitt arbeid i et godt arbeidsmiljø er viktig. Gjennom å imøtekomme dette, og benytte konkrete seniortiltak for å gi seniorene noe tilbake, så er det gode muligheter for at flere velger å stå lenger i stilling selv om de har muligheten til å velge tidligere avgang.

Seniorer må føle at de er ønsket og at de blir verdsatt.

Seniorer må gis gode muligheter til å følge utviklingen i sine egne fagområder. Dette betyr at seniorpolitikken må inngå som en opplagt del av lederansvaret til den som innehar personalansvaret.

Seniorsamtalene fra 55 år vil være et nyttig verktøy for å diskutere behovet for nye kompetanse og nye muligheter i et 2-5 års perspektiv. Målet med seniorsamtalene er at fokuset rettes enda tydeligere inn mot langsiktig faglig og personlig utvikling.

Det må legges vekt på å imøtekomme individuelle ønsker og benytte fleksibilitet ift bruk av aktuelle tiltak. Hvilke tiltak som kan være mest aktuelt, avhenger av den ansattes ønsker i forhold til hva denne opplever som mest målrettet.

Gjennom å iverksette de tiltakene som er foreslått, så er det rådmannens vurdering at dette vil utgjøre et betydelig løft i kommunens satsing på seniormedarbeiderne, og at resultater av satsingen vil være målbar ved evalueringen som forsettes gjennomført ved utgangen av 2010.

Rådmannen understreker at forslagene til seniorpolitikk er blitt til gjennom en lang prosess i og internt mellom kommunene, og at saken har vært krevende, komplisert og at dette er en stor sak.

Det er derfor viktig av hensyn til samkommunen og felles politikk på området, at tiltakene også gis tilslutning slik de er foreslått.