



RØMSKOG KOMMUNE

# INNKALLING

til

møte i adm.utvalget

Det innkalles til møte i administrasjonsutvalget på Kommunehuset  
**mandag 18.3.13 kl. 18.00.**

Til behandling:

ADM-SAK 1/13

REVIDERING AV SENIORPOLITIKK RØMSKOG

Eventuelt.

Forfall meldes kommuneadministrasjonen snarest.

Rømskog, 11.3.13

Kari Pettersen (s)  
ordfører

Anne Kirsti Johnsen  
rådmann



## **SAK: REVIDERING AV SENIORPOLITIKK RØMSKOG KOMMUNE**

<b>Behandler organ:</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Sak nr.</b>	<b>Ark. nr.</b>
Arbeidsmiljøutvalget	26.02.13	6/13	400
Administrasjonsutvalget	18.03.13	1/13	400
Kommunestyret	18.04.13	/13	400

Saksbehandler: Anne Kirsti Johnsen

### **1. HVA SAKEN GJELDER:**

Utkast til revidert Seniorpolitikk for Rømskog kommune.

### **2. RÅDMANNENS FORSLAG TIL INNSTILLING:**

Utkast til revidert Seniorpolitikk for Rømskog kommune vedtas.

Rådmannen i Rømskog, 11.03.2013

Anne Kirsti Johnsen  
rådmann

### **3. VEDTAK:**

#### **3.1 ARBEIDSMILJØUTVALGETS VEDTAK:**

Utkast til revidert Seniorpolitikk gis tilslutning, med følgende tilføyelse:

Pkt 2.3 siste setning: sykepleiere **i turnus.**

Pkt 2.6 **Renholdere,** sykepleiere **i turnus.**

#### **3.2 ADMINISTRASJONSUTVALGETS INNSTILLING:**

### **4. SAKENS FAKTA:**

Kommunens retningslinjer for seniorpolitikk ble vedtatt i 2008, og man har nå høstet en del erfaringer. Retningslinjene er gjennomgått i rådmannens ledergruppe og har vært behandlet i AMU. AMUs tilleggspunkter er innarbeidet i utkastet som foreligger. Tekst i kursiv foreslås strøket og rød tekst foreslås tatt inn. Tiltaket lønnskompensasjon foreslås strøket, da en ikke har tro på at dette tiltaket har effekt i forhold til målet som er å beholde senioren lengst mulig i arbeid.

### **5. RÅDMANNENS VURDERING:**



## RØMSKOG KOMMUNE

Forslaget til seniorpolitikk for kommunen inneholder gode mål og tiltak som kan bidra til at flest mulig er lengst mulig i arbeid. AMUs tilføyelser er innarbeidet i forslaget.

### **6. AKTUELLE VEDLEGG:**

Utkast til revidert Seniorpolitikk for Rømskog kommune.

### **7. UTSKRIFT SENDT:**

# SENIORPOLITIKK I RØMSKOG KOMMUNE



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>Hva mener Rømskog kommune med seniorpolitikk .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrunn .....</b>	<b>3</b>
2.1	IA-avtalen .....	3
2.3	Behov for arbeidskraft framover .....	3
2.4	Kompetanse .....	4
2.5	Kostnader .....	4
2.6	Pensjonsalder .....	4
2.7	AFP .....	4
<b>3</b>	<b>Tiltak i Rømskog kommune .....</b>	<b>4</b>
3.1	Utvidet medarbeidersamtale .....	4
3.2	Årlig seniordag .....	5
3.3	Tilpassede arbeidsoppgaver .....	5
3.4	Redusert arbeidstid .....	5
3.5	Lønnskompensasjon .....	5
3.6	Kombinasjon av ulike løsninger .....	6

# SENIORPOLITIKK I RØMSKOG KOMMUNE

## 1 Hva mener Rømskog kommune med seniorpolitikk

Seniorpolitikk er de tiltak som tar sikte på å motivere *eldre* arbeidstakere til å fortsette i arbeidsforholdet lengst mulig fram til ordinær pensjonsalder.

Informasjonstiltak iverksettes fra og med det året arbeidstakeren fyller 58 år. Se for øvrig under de enkelte tiltakene for når de kan iverksettes.

## 2 Bakgrunn

### 2.1 IA-avtalen

Kommunen har inngått avtale om å være en inkluderende arbeidslivsbedrift. Dette innebærer:

- Arbeide for å redusere sykefraværet
- Tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs gjennomsnittlig avgangsalder fra arbeidslivet)

Det siste punktet gjelder seniorpolitikk.

### 2.2 Etterspørsel blant de ansatte **Individuelle behov**

Ansatte som *har passert 60 år etterspør kommunen om det er nærmer seg pensjonsalder kan ha behov for* ordninger som ivaretar deres behov på en spesiell måte *ut ifra ønske om å stå lengst mulig i arbeidet. Den enkelte kan ha forskjellig utgangspunkt for sin forespørsel:*

- *ønske om å stå lengst mulig i arbeidet, men ser at det er behov for tilpasninger*
- *gir det en økonomisk gevinst å stå lenger i arbeidet?*
- *en kombinasjon av mer fritid og tilpasset arbeidssituasjon*

### 2.3 Behov for arbeidskraft framover

Befolkningsframskrivningen viser at det i årene framover blir flere *eldre* (pensjonister), mens antall nye arbeidstakere ikke øker i samme omfang. Flere eldre betyr i praksis øket behov for helse- og omsorgstjenester.

Samtidig synker tilgangen av nye arbeidstakere i aldersgruppen 20 – 44 år, mens antall arbeidstakere i aldersgruppen 45 – 64 år øker.

Hvordan dette vil påvirke rekrutteringen på lang sikt i Rømskog er vanskelig å si, men dette er et moment som kan få betydning. Det å beholde arbeidstakerne i yrkeslivet lenger enn i dag vil øke antall årsverk med arbeidskraft.

*En oversikt fra september 2007 viser at vi i Rømskog har 8 personer (6,7 årsverk) som er/blir 60 år før 31.8.-08. (Datoen er valgt for man må være født før 31. august 1948 for å ha rett til en ekstra ferieuke i 2008). Arbeidstakere som har sagt opp stillingen er ikke med i dette tallet. I perioden 2011-2012 var det 6 medarbeidere i alderen 62-69 år som gikk av med pensjon. Forutsatt at de ikke bytter arbeidsgiver er det i perioden 2013-2022 20 av kommunens medarbeidere som kan gå av med alderspensjon ved fylte 67 år. Det er 23 % av de ansatte, og*

de utgjør 13,68 årsverk. Av disse kan 13 gå av med pensjon ved fylte 65 år (renholdere, hjelpepleiere og sykepleiere i turnus).

#### 2.4 Kompetanse

Seniorene besitter mye kompetanse som kommunen har behov for. Det må legges til rette for å beholde kompetansen og overføre den til nye arbeidstakere. Ulike tiltak i samarbeide med arbeidstakerne må utvikles for å oppnå dette. Det kan være aktuelt at seniorenne er faddere/veiledere for nye arbeidstakere, at de stimuleres til å delta på kurs mv.

#### 2.5 Kostnader

Arbeidstaker kan ta ut pensjon fra fylte 62 år forutsatt at man fyller vilkårene i reglene om AFP. Da AFP ordningen ble innført var det for å legge til rette for at "utslitte arbeidstakere" skulle kunne gå av på en verdig måte. Bruken av ordningen har blitt mye større enn det som var forutsett og dermed også kostnadene. Utgiftene til AFP er i de siste revideringer av ordningen i stor grad ført tilbake til de enkelte arbeidsgiverne. Dette gjør at arbeidsgiver bør se på alternative løsninger for eldre arbeidstakere som kan være gunstige både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

#### 2.6 Pensjonsalder

Den generelle aldersgrensen er 70 år og noen stillinger har særaldersgrense. **Renholdere, sykepleiere i turnus og hjelpepleiere har pensjonsalder ved 65 år.** Alle kan ta ut alderspensjon ved fylte 67 år.

#### 2.7 AFP

Arbeidstaker kan ta ut pensjon fra fylte 62 år forutsatt at man fyller vilkårene i reglene om AFP.

Arbeidsgiver har gått inn på full utjevning for de som tar ut AFP når de er 62, 63 eller 64 år. Det vil si at kommunen betaler litt høyere pensjonspremie pr. år, men unngår de store utgiftene når noen tar ut AFP. Fra og med 65 år dekkes kostnadene gjennom kommunens pensjonsordning i KLP.

AFP kan også tas ut i kombinasjon med å fortsette i arbeidet i en deltidsstilling.

### 3 **Tiltak i Rømskog kommune**

Det er ulike typer tiltak som kan være aktuelle enten hver for seg eller i en kombinasjon:

- Utvidet medarbeidersamtale der fokus vil være forhold som kan bidra til at arbeidstakeren står i jobben lengst mulig
- Årlig seniordag med fokus på å fortsette i jobben
- Tilpassede arbeidsoppgaver
- Redusert arbeidstid
- *Lønnskompensasjon*
- Kombinasjon av ulike løsninger

#### 3.1 Utvidet medarbeidersamtale

Fra og med fylte 58 år skal lederen ta opp spørsmålet på medarbeidersamtalen om tiltak som kan planlegges for at arbeidstakeren kan stå i arbeidet framover.

### 3.2 Årlig seniordag

Alle arbeidstakere som fyller 58 år inviteres til en seniordag.

Temaer på en slik dag kan være:

- Orienterer om ulike tiltak for seniorer med fokus på at arbeidstakeren skal stå i jobb fram til ordinær pensjonsalder
- Kort orientering om AFP ordningen
- De som ønsker det kan få møte en representant for KLP (vurdering av pensjonsgrunnlaget)
- Hvordan forberede seg til å bli pensjonist?

### 3.3 Tilpassede arbeidsoppgaver

Tiltak med å tilpasse arbeidet kan gjelde for alle aldersgrupper i kommunen, men er særlig aktuelt å vurdere i forbindelse med medarbeidersamtalene fom fylte 58 år.

Dette kan være aktuelt for de som arbeider i turnusstillinger med ubekvem arbeidstid (kveld, helg, natt). I slike tilfeller kan det være aktuelt å redusere antall ubekvemme vakter for å minske arbeidsbelastningen. Tilpasning av arbeidssituasjonen kan også være aktuelt for andre type stillinger hvor det for eksempel er tungt fysisk arbeide eller stort ansvarsområde. Det må da søkes å finne andre lettere/mindre belastende arbeidsoppgaver i stillingen eller i kommunen.

Slike tiltak må vurderes i det enkelte tilfelle og det tas sikte på å finne løsninger innenfor den etablerte driften.

I noen tilfeller kan det være riktigere både for arbeidstaker og arbeidsgiver at arbeidsforholdet avsluttes når helsemessige forhold eller andre ting tilsier at arbeidstakeren ikke er i stand til å utføre sitt arbeide.

### 3.4 Redusert arbeidstid

For noen arbeidstakere kan det være aktuelt med redusert arbeidstid for å stå i stillingen fram til pensjonsalder. Arbeidstakeren beholder sin lønn selv om arbeidstiden reduseres.

Alder	Redusert arbeidstid
62 år/63 år	1 uke i forhold til normal ferietid
64 år – 66 år	2 uker i forhold til normal ferietid

Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut på flere måter. Det kan være gjennom kortere arbeidsdager, fast fridag eller at arbeidstidsreduksjonen samles opp og tas ut i forbindelse med ferie eller fritid. Slik avspasering må innpasses i samråd med arbeidsgiver. Tiltaket sees i sammenheng med at ferieloven gir arbeidstakere som har fylt 60 år 1 ukes ekstra ferie. Stillingsreduksjonen sees i forhold til 100 % stilling (dvs at en arbeidstaker i 60 % stilling kan ta ut 3 arbeidsdager). Arbeidstakeren må ha hatt fast stilling sammenhengende i kommunen siste 5 år før ordningen kan gjøres gjeldende.

### 3.5 Lønnskompensasjon

*Lønnskompensasjon kan være et virkemiddel for å få arbeidstakere til å stå lenger. Fra og med fylte 62 år gis det en kompensasjon med kr. 10.000 pr år i full stilling til de arbeidstakere som fortsetter å stå i stillingen. Kompensasjonen øker til 20.000 kr. pr. år fra og med fylte 64 år. Beløpet utbetales sammen med og som en del av den faste månedslønnen.*



Lønnskompensasjonen er pensjonsgivende og vil gi en høyere pensjon til de som velger å fortsette i to år etter henholdsvis fylte 62 år og 64 år.

Alder	kronebeløp
62 år/63 år	10.000
64 år – 66 år	20.000

Om arbeidsforholdet opphører før det er gått et helt år, så utbetales ikke restbeløpet opp til kr. 10.000/20.000. Ved redusert stilling reduseres kompensasjonen tilsvarende. Arbeidstakeren må ha hatt fast stilling sammenhengende i kommunen de siste 5 år før ordningen kan gjøres gjeldende. Beløpet reguleres hvert 5. år.

### 3.6 Kombinasjon av ulike løsninger

Det kan gjøres en kombinasjon av ulike løsninger. Tiltakene med lønnskompensasjon og redusert arbeidstid kan imidlertid ikke kombineres da de sees som to likeverdige tiltak. Heller ikke kan det tas ut delvis AFP pensjon samtidig med at det gis lønnskompensasjon eller arbeidstidsreduksjon.

Hvilke kombinasjoner som er aktuelle er avhengig av mange forhold og det må derfor gjøres en vurdering i hvert enkelt tilfelle. Tiltakene må kunne tilpasses på arbeidsplassen og de må samsvare med regelverket i KLP og trygdeforvaltningen.

Tiltakene med lønnskompensasjon og redusert arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som har like gode eller bedre ordninger.

De seniorpolitiske tiltakene må sees på som et tilbud og ikke en rettighet, selv om tiltakene med lønnskompensasjon og stillingsreduksjon gis som et automatisk tiltak når vilkårene er oppfylt.