



SAMNANGER KOMMUNE

## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato:** 12.02.2014  
**Møtetid:** 14:00 -  
**Møtestad:** Kommunehuset

---

*Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling*

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post [postmottak@samnanger.kommune.no](mailto:postmottak@samnanger.kommune.no) ), som vil kalla inn varamedlem.

Leiar av utval

**SAKLISTE**

<b>Saker til handsaming på møtet</b>			
<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
001/14	14/134	Faste saker	
002/14	11/668	Vurdering av behov for revisjon av seniorpolitisk plan for Samnanger kommune	

<b>Oversikt faste saker</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li><li>• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte</li><li>• Delegerte vedtak/referatsaker</li><li>• Utvalet sitt kvarter</li></ul>



## SAKSFRAMLEGG

<b>Arkivsaksnr:</b> 14/134	<b>Løpenr:</b> 14/709
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	12.02.2013	001/14	MS

### FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li> <li>• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte</li> <li>• Delegerte vedtak/referatsaker</li> <li>• Utvalet sitt kvarter</li> </ul>

### Oversikt delegerte vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
  - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-423
<b>Arkivsaksnr:</b> 11/668	<b>Løpenr:</b> 14/427
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	12.02.2013	002/14	JEB

### VURDERING AV BEHOV FOR REVISJON AV SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert sett ned ei arbeidsgruppe som skal evaluera Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan. Grappa vert samansett av stabssjef (leiar), hovudtillitsvald i Fagforbundet og hovudtillitsvald i Utdanningsforbundet.

I evalueringa skal det som minimum sjåast på følgjande:

- Erfaringane med gjeldande seniorpolitiske plan.
- Om det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen.
- Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar.
- Om det er behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen.

Evalueringa skal leggjast fram for administrasjonsutvalet på deira møte i juni 2014.

---

#### Dokument som er vedlagt:

Gjeldande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune

**Kva saka gjeld:**

Kommunestyret vedtok i november 2004 gjeldande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune. Planen har ikkje vore revidert/justert etter dette, heller ikkje dei økonomiske tiltaka i planen.

Administrasjonsutvalet sette i 2007 ned ei arbeidsgruppe for å evaluera planen. Arbeidsgruppa kom med ein del forslag til endringar i dei økonomiske tiltaka i planen, men administrasjonsutvalet vedtok både hausten 2007 og sommaren 2008 at det ikkje skulle gjerast endringar i planen. Etter dette har revisjon av planen ikkje vorte vurdert.

Det har det siste året kome spørsmål frå fleire tilsette i kommunen om revisjon av planen, mellom anna fordi satsane for lønstillegg og tilretteleggingstilskot ikkje har vore endra sidan planen vart vedteken i 2004.

Det er ønskeleg at administrasjonsutvalet tek stilling til om det skal setjast i gang arbeid med evaluering av seniorpolitisk plan. Kommuneadministrasjonen si vurdering er at det bør gjennomførast ei slik evaluering.



# **SENIORPOLITISK PLAN**

## **FOR**

# **SAMNANGER KOMMUNE**



**Vedteken av kommunestyret 04.11.2004**

## **INNLEIANDE MERKNADER**

Hausten 2003 vedtok administrasjonsutvalet at det skulle utarbeidast ein plan for seniorpolitikk i Samnanger kommune. Det vart i samband med dette sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe som skulle utarbeida forslag til plan. Følgjande personar var med i arbeidsgruppa:

- Jan Erik Boge, Personalsjef
- Egil Gjerde, Konsulent
- Margot Hisdal, Fagforbundet
- Elin Rognø, Utdanningsforbundet

Arbeidsgruppa sende 16.03.2004 sitt forslag til seniorpoltisk plan til administrasjonssjefen for vidare behandling. Forslag til seniorpolitisk plan vart behandla i administrasjonsutvalet 07.06.2004. Kommunestyret vedtok den endelege planen 04.11.2004. Kommunestyret vedtok 20.12.2004 at dei økonomiske tiltaka for tilsette i planen skal innførast frå 01.08.2005.

Tysse, 22.12.2004

Jan Erik Boge  
Personalsjef

**INNHALDSOVERSIKT**

<b>Kapittel/pkt.</b>	<b>Side</b>
Innleiande merknader frå arbeidsgruppa	2
<b>DEL I - Innleiing, definisjonar og målsettingar</b>	
Kapittel 1 – Innleiing	4
Kapittel 2 - Omgrepet seniorpolitikk	4
Kapittel 3 - Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk	4
3.1 Hovudmålsettingar	4
3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune ?	5
<b>DEL II - Bakgrunnsinformasjon</b>	
Kapittel 4 - Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune	6
Kapittel 5 - Forskning/undersøkingar knytt til seniorpolitikk	6
5.1 Tre hovudfaktorar	6
5.2 Individuelle forskjellar	7
5.3 Forskjellar mellom grupper	7
5.4 Generell personalpolitikk	7
5.5 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultat av forskning/undersøkingar ?	7
Kapittel 6 - Kva ønskjer seniorane i Samnanger kommune ?	8
Kapittel 7 - Pensjonsalder og aldersgrenser	9
7.1 Aldersgrense	9
7.2 Særaldersgrense	9
7.3 Pensjonsalder	9
7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)	9
Kapittel 8 - Økonomiske forhold knytt til arbeidstakarar	9
8.1 Redusert arbeidsgjevaravgift for tilsette over 62 år	9
8.2 Finansiering av alderspensjon	10
8.3 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)	10
8.3.1 Tilsette med pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse	10
8.3.2 Tilsette med pensjonsforsikring i KLP	10
8.3.4 Tilsette med pensjonsforsikring i VITAL	11
8.3.5 Tilsette med særaldersgrense	11
Kapittel 9 - Avtalefesta pensjon (AFP)	11
9.1 Kven kan ta ut AFP ?	11
9.2 Heil eller delvis AFP ?	11
9.3 Kor stor vert AFP ?	11
Kapittel 10 - Kva kostar seniortiltak ?	12
10.1 Innleiing	12
10.2 Økonomiske kostnader ved seniortiltak	12
<b>DEL III - Tiltak</b>	
Kapittel 11 - Tiltak i Samnanger kommune	13
11.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre	13
11.1.1 Lønstillegg	13
11.1.2 Tilretteleggingstilskot	13
11.1.3 Senior-/milepelsamtale	14
11.1.4 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon	14
11.1.5 Opplæring/fagleg oppdatering	14
11.2 Generelle personalpolitiske tiltak	14
11.2.1 Medarbeidersamtale	15
11.2.2 Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne	15
11.2.3 Påverknad på eigen arbeidssituasjon	15
<b>DEL IV - Revisjon av planen</b>	16



# DEL I - Innleiing, definisjonar og målsettingar

## Kapittel 1 - Innleiing

Dei siste åra har omgrepet "livsfaseorientert personalpolitikk" vorte vanleg i arbeidslivet. Bakgrunnen for dette er at tilsette i ulike fasar av livet gjerne har ulike behov/ønskje knytt til arbeidssituasjonen sin. Ein del verksemder (både offentlege og private) har vore opptekne av dette i arbeidet med personalpolitikken sin, og innført ordningar som er spesielt tilpassa tilsette i ulike faser av livet. Døme på slike faser kan vera:

- ✓ Tilsette under 25 år (gjerne utan familieforskyldingsar)
- ✓ Tilsette mellom 25 og 35 år (gjerne småbarnsforeldre)
- ✓ Tilsette som nærmar seg eller er i siste del av yrkeskarriera ("Seniorar")

Samnanger kommune har til no ikkje hatt spesielle planar eller tiltak knytt til "livsfaseorientert personalpolitikk". Dei ordningane i tilknytning til dette som kommunen har hatt til no, er generelle ordningar som er fastsett i sentralt lov- og avtalverk.

I kommunen sine personalvedtekter pkt. 1.5.4 går det fram at det skal utarbeidast seniorpolitikk for kommunen. Det er førebels ikkje vedteke at det skal utarbeidast ein samla plan for "livsfaseorientert personalpolitikk" i kommunen. D.v.s. at seniorfasen den første "livsfasen" det skal utarbeidast ein politikk/plan for i kommunen.

Arbeidet med den seniorpolitiske planen har vorte gjort av ei partssamansett arbeidsgruppe i 2003/2004. Planen vart vedteken av kommunestyret xx.xx.2004.

## Kapittel 2 - Omgrepet "seniorpolitikk"

I denne planen er tilsette som er 55 år eller eldre definert som "seniorar". Det er derfor primært tiltak for denne gruppa som er tekne med i planen.

Seniorpolitiske tiltak vert i planen definert som *tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen.*

Det er likevel viktig å vera klar over at den seniorpolitiske planen heng nøye saman med andre sider av kommunen sin personalpolitikk. Det hjelper t.d. lite å ha gode seniortiltak dersom dei tilsette er "utbrente" og sluttar før dei vert "seniorar". Dei generelle måla for kommunen sin personalpolitikk framgår av personalvedtektene kapittel 1, og er derfor ikkje tekne med her.

## Kapittel 3 - Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk

### 3.1 Hovudmålsettingar

Seniorpolitisk plan for Samnanger kommune har følgjande hovudmålsettingar:

- ✓ Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.

- ✓ Det skal leggjast til rette for at tilsette får moglegheit til halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder
- ✓ Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder

### **3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune ?**

- ✓ Det skal arbeidast for at eldre arbeidstakarar både skal vera og oppleva seg som ein viktig ressurs på arbeidsplassen. Eldre arbeidstakarar skal på lik linje med andre tilsette ha medverknad på:
  - eigen arbeidssituasjon/eigne arbeidsoppvåer
  - planlegging/organisering av arbeidet
  - utviklings-/omstillingsarbeid
- ✓ Eldre arbeidstakarar skal få same høve til fagleg utvikling, kurs og opplæring som andre tilsette
- ✓ Det skal takast omsyn til og vera aksept for at eldre arbeidstakarar kan ha behov for noko tilrettelegging av arbeidsoppgåver/arbeidssituasjonen, t.d. på grunn av fysisk slitasje.

## DEL II - Bakgrunnsinformasjon

### Kapittel 4 - Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune

Nedanfor er det lista opp ein del viktige forhold knytt til eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.

- ✓ Gjennomsnittsalderen for tilsette i kommunen har stege dei siste åra. Pr. 31.12.2003 hadde kommunen om lag 50 tilsette som er 55 år eller eldre. For kommunen vil det av fleire årsaker vera viktig å ta godt vare på tilsette i denne gruppa:
- ✓ Eldre arbeidstakarar sit normalt inne med lang erfaring og høg kompetanse, som er vanskeleg å erstatta på kort tid.
- ✓ Prognosar frå sentrale styresmakter seier at det i åra som kjem vil verta vanskelegare å rekruttera til ein del yrkesgrupper i offentleg sektor. Dette gjeld mellom anna ulike omsorgsyrke og tekniske yrke. Det er derfor spesielt viktig å halda på tilsette i slike yrkesgrupper.
- ✓ Kommunen inngjekk i april 2003 avtale med trygdeetaten om å verta såkalt ”inkluderande arbeidslivsverksemd”. I denne avtalen har kommunen forplikta seg til å leggja til rette for at eldre arbeidstakarar kan halda fram i arbeidet heilt fram til pensjonsalder.
- ✓ Etter §1 i Arbeidsmiljølova er ei av hovudmålsettingane med lova å sikra eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane full trygghet mot fysiske og psykiske skadeverknader. Eldre arbeidstakarar vil gjerne ha andre behov på dette området enn yngre arbeidstakarar.
- ✓ Mange tilsette har moglegheit til å gå av på såkalt ”avtalefesta pensjon” (AFP) når dei fyller 62 år. Dette er ei ordning som er avtalt mellom arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar sentralt. Kommunen må betala ein stor del av pensjonen til AFP-pensjonistar. Ut frå økonomiske omsyn vil det derfor vera positivt for kommunen at få tilsette nyttar seg av AFP-ordninga. Det må her presiserast at for tilsette løna etter statleg hovudtariffavtale (d.v.s. lærarar) medfører det i utgangspunktet ikkje ekstra kostnader for kommunen når tilsette tek ut AFP.
- ✓ Det kostar pengar å rekruttera nye tilsette til kommunen. Dersom mange går av før pensjoneringsalder, vil kostnadane til rekruttering auka på sikt.

### Kapittel 5 - Forskning/undersøkingar knytt til seniorpolitikk

Det er gjort mykje forskning knytt til eldre arbeidstakarar, seniorpolitikk og seniortiltak, både i Noreg og utlandet. Det er vanskeleg å samanfatta resultatane av dette arbeidet, men nedanfor følgjer likevel nokre forhold som det ofte vert peika på.

#### 5.1 Tre hovudfaktorar

Forskar Tove Midtsundstad hevdar at det er tre hovudfaktorar som har betydning for om eldre arbeidstakarar held fram i arbeidet etter at ein har moglegheit til å gå av:

1. Ønskje/motivasjon (å villa)
  - a. ”Indre motivasjon” (ein har lyst til å halda fram i arbeidet fordi arbeidet i seg sjølv er interessant/utfordrande/motiverande og gjev ”arbeids glede”)
  - b. ”Ytre motivasjon” (ein får ”belønning” dersom ein held fram i arbeidet, t.d. høgare løn)

2. Moglegheit (å kunna)
  - a. Om ein har helse til å stå i arbeid
  - b. Om ein meistarar/føler at ein meistarar arbeidsbelastninga
  - c. Om ein har/føler at ein har kompetanse til å utføra arbeidet på ein god måte
3. Å få lov
  - a. Kor vidt arbeidsgjevar (skjult eller opent) prøver å halda på eller "kvitta seg med" eldre arbeidstakarar

## 5.2 Individuelle forskjellar

"Seniorar" er ikkje ei einsarta gruppe. Det er store individuelle forskjellar på kva som er viktig for om ein held fram i arbeidet eller ikkje. Det er derfor viktig at eventuelle seniortiltak kan tilpassast ulike individuelle behov.

## 5.3 Forskjellar mellom grupper

Ulike grupper av eldre arbeidstakarar har gjerne ulike behov/ønskje. Det vil til dømes vera forskjell på høglønnte og låglønnte. For høglønnte vil gjerne moglegheit for redusert arbeidstid og fagleg oppdatering/utvikling vera viktigare enn lønstillegg/bonus. For lågtlønnsgrupper vil gjerne tiltak som lønstillegg/bonus vera viktigare.

## 5.4 Generell personalpolitikk

Verksemda sin generelle personalpolitikk er viktig for tilsette i alle aldrar, også eldre arbeidstakarar. Generelt vil tilsette i verksemdar som er kjenneteikna av forhold som nevnt nedanfor vera motivert til å stå lenger i arbeid enn tilsette i andre verksemdar:

- ✓ Interessante og gjevande arbeidsoppgåver
- ✓ Gode moglegheiter for fagleg oppdatering/utvikling
- ✓ Oppleving av at ein "strekker til" i arbeidet
- ✓ Stor påverknad på eigen arbeidssituasjon
- ✓ Involvering av dei tilsette i omstillingsprosessar o.l.
- ✓ Fleksibilitet i organisasjonen m.o.t. dei tilsette sine behov i ulike livsfasar/aldrar

Vidare vil systematisk arbeid med arbeidsmiljø, forebygging av helseskader, og oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne vera viktig for å få tilsette til å trivast og å halda fram i verksemda.

## 5.5 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultata av forskning/undersøkingar?

Forskningsresultata tyder på at det er mange ulike forhold som har betydning for eldre arbeidstakarar. For å oppnå kommunen sine målsettingar for denne gruppa, må det derfor arbeidast på fleire felt:

- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette har "meir lyst" til å halda fram i arbeidet i kommunen enn til å slutta. Dette kan t.d. gjerast ved å leggja vekt på dei punkta som er lista opp i pkt. 4.4.
- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette får reell moglegheit til å halda fram i kommunen, sjølv om t.d. helsesituasjonen endrar seg.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at eldre arbeidstakarar har store individuelle forskjellar i ønske/behov.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at ulike grupper av eldre arbeidstakarar har ulike behov/ønske.

## Kapittel 6 - Kva ønskjer ”seniorane” i Samnanger kommune ?

For å få ei oversikt over kva tiltak dei tilsette trur vil kunne medverka til å oppnå hovudmålsettingane for seniorpolitikk i kommunen, vart det i november 2003 sendt ut eit spørjeskjema til alle fast tilsette som i 2003 var 50 år eller eldre. Skjemaet vart sendt ut til 83 personar. 48 svarte på skjemaet, d.v.s. ein svarprosent på 58. Nedanfor følgjer ei oversikt over dei innkomne svara:

Kva tiltak trur du vil kunna medverka til at du held fram i arbeidet ditt i kommunen etter at du fyller 62 år ? (Tal i prosent)			
Tiltak	Totalt	Lærarar	Andre stillingsgrupper enn lærarar
Lønstillegg eller bonus	58,33	33,33	66,67
Endra/lettare arbeidsoppgåver	35,42	41,67	33,33
Overgang til anna type stilling	18,75	25,00	16,67
Redusert arbeidstid	58,33	91,67	47,22
Ekstra ferie/fridagar	58,33	58,33	58,33
Auka øk. ressursar til avdeling	29,17	25,00	30,56
Betre oppfølging av sjukemelde	27,08	41,67	22,22
"Seniorsamtale" for tilsette	41,67	75,00	30,56
Andre tiltak	8,33	16,67	5,56
Antal personar som har svart	48	12	36

Er det, slik du ser det i dag, aktuelt for deg å nytta deg av ordninga med avtalafesta pensjon (AFP) ? (Tal i prosent)			
	Totalt	Lærarar	Andre stillingsgrupper enn lærarar
Ja	33,33	25,00	36,11
Veit ikkje	37,50	41,67	36,11
Nei	8,33	0,00	11,11
Kjem an på innføring av seniortiltak	37,50	50,00	33,33
Antal personar som har svart	48	12	36

Dei tiltaka flest har tru på vil få dei til å halda fram i arbeidet etter at dei fyller 62 år er:

- ✓ Lønstillegg/bonus
- ✓ Redusert arbeidstid
- ✓ Ekstra ferie/fridagar

Det er skilnad i svara til lærarar og andre tilsette. Medan lærarane i størst grad ønskjer seg redusert arbeidstid, er lønstillegg/bonus viktigare for andre tilsette.

Undersøkinga tyder også på at mange vurderer å ta ut AFP, og at det i alle fall er svært få som heilt sikkert ikkje vil ta ut AFP. Eventuelle seniortiltak vil derfor truleg få stor betydning for kor mange som tek ut AFP i åra som kjem.

## Kapittel 7 - Pensjonsalder og aldersgrenser

### 7.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alder der den tilsette seinast må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt tilsette er 70 år.

### 7.2 Særaldersgrense

For ein del stillingar er det fastsett såkalla særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensa for tilsette i slike stillingar er lågare enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Tilsette i stillingar med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensa, under føresetnad av at summen av alder og medlemstid i pensjonsordninga er minst 85 år.

Døme på stillingar i kommunen med særaldersgrense er:

- ✓ Administrasjonssjef (65 år)
- ✓ Avdelingssjukepleiar (65 år)
- ✓ Leiande helsesøster (65 år)
- ✓ Kommunefysioterapeut (65 år)
- ✓ Assisterande avdelingssjukepleiar (65 år)
- ✓ Heimehjelp (65 år)
- ✓ Jordmor (65 år)
- ✓ Hjelpepleiar (65 år)
- ✓ Reinhaldar (65 år)
- ✓ Sjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialsjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialhjelpepleiar (65 år)

### 7.3 Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den tilsette har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid takast ut ved fylte 67 år.

### 7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)

AFP kan takast ut ved fylte 62 år. Det kan takast ut enten heil eller delvis AFP. Det er fastsett ein del krav som må vera oppfylt for at ein tilsett skal ha høve til å ta ut AFP, d.v.s. at ikkje alle tilsette har rett til slik pensjon.

## Kapittel 8 - Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar

Det er ulike økonomiske forhold som er av interesse i samband med seniorpolitikk. Nedanfor følgjer ei oversikt.

### 8.1 Redusert arbeidsgjevaravgift for tilsette over 62 år

I 2002 vart det innført redusert arbeidsgjevaravgift for tilsette over 62 år.

Arbeidsavgjevaravgifta for denne gruppa er 4 prosentpoeng lågare enn den ordinære, d.v.s. at avgifta for tilsette over 62 år i Samnanger kommune pr. i dag er på 10,1%. For ein tilsett i 100% stilling med årsløn på 250.000 kroner vil kommunen gjennom dette spara ca. kr. 11.000 pr. år i arbeidsgjevaravgift. For Samnanger kommune sitt vedkomande utgjør reduksjonen for 2004 ei innsparing i arbeidsgjevaravgift på om lag kr. 40.000. Denne summen vil auka i åra som kjem, og vil i 2007 kunna koma opp i om lag kr. 200.000.

Talet for 2007 må berre sjåast på som eit overslag, fordi den reelle innsparinga mellom anna vil kunne verta mindre dersom ein eller fleire tilsette over 62 år går av med pensjon før dei fyller 67 år. Det er vidare viktig å vera klar over at dette ikkje er midlar som er disponible i Samnanger i dag, d.v.s. at kommunen allereie budsjetterer med redusert arbeidsgjevaravgift for tilsette over 62 år.

Då redusert arbeidsgjevaravgift for tilsette over 62 år vart innført i 2002, var dette meint å skulle stimulera arbeidsgjevarar til å ha eldre tilsette i arbeid. Det er likevel ikkje gitt sentrale føringar om at midlane som vert innspart skal nyttast til seniortiltak.

## **8.2 Finansiering av alderspensjon**

Alderspensjon vert finansiert delvis gjennom folketrygda og delvis gjennom innbetaling av premie til pensjonsforsikringsselskapa. Kommunen får i utgangspunktet ikkje noko tilleggsrekning for tilsette i stillingar med særaldersgrense som vel å gå av før aldersgrensa på den såkalla "85-årsregelen".

## **8.3 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)**

Finansieringa av avtalefesta pensjon er forskjellig for ulike grupper av tilsette i kommunen.

### **8.3.1 Tilsette med pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse**

Pedagogisk personale i skuleverket har pensjonsforsikring i Statens Pensjonskasse. Utgifter til avtalefesta pensjon er inkludert i pensjonspremien som vert innbetalt av arbeidsgjevar og arbeidstakar. D.v.s. at det ikkje vert tilleggsutgifter for kommunen om ein lærar tek ut AFP. Til gjengjeld vert det innbetalt høgare pensjonspremie for denne gruppa enn for andre tilsette i kommunen.

### **8.3.2 Tilsette med pensjonsforsikring i Kommunal Landspensjonskasse (KLP)**

Sjukepleiarane i kommunen har pensjonsforsikring i KLP. For denne gruppa vil kommunen pr. i dag måtte betala 50% av utgiftene til tilsette mellom 62 og 65 år som tek ut AFP. Dersom ein sjukepleiar mellom 62 og 65 år årleg får utbetalt kr. 170.000 i AFP, vil kommunen sin kostnad pr. år vera kr. 85.000.

Utgifter til AFP for tilsette mellom 65 og 67 år med pensjonsforsikring i KLP vert i dag dekkja av pensjonspremien.

Frå 2004 vil KLP etablera ordning der kommunane har høve til å stå som sjølvassurandør for AFP-utgifter, d.v.s. at kommunen dekkar alle utgifter til AFP-pensjon for tilsette mellom 62 og 67 år. Dette vil sjølvsagt føra til reduksjon av pensjonspremien som skal innbetalast til KLP.

### **8.3.3 Tilsette med pensjonsforsikring i VITAL**

VITAL er pensjonsforsikringsselskap for alle andre grupper av tilsette i kommunen enn sjukepleiarar og pedagogisk personale i skuleverket. Utgifter til avtalefesta pensjon for tilsette med pensjonsforsikring i VITAL må fullt ut dekkast av kommunen. Gjennomsnittleg årleg AFP-utbetaling til ein tilsett i fulltidsstilling vil vera ca. kr. 170.000, og dette vil då også vera kommunen sin kostnad.

I praksis vert ein liten del av innbetalt pensjonspremie i dag sett av på eit AFP-fond i Vital. Dersom ein tilsett tek ut AFP, vil det verta brukt midlar frå dette fondet. Dersom fondet er for lite til å dekkja AFP-utgiftene, vil kommunen motta ekstrarekning frå VITAL. Dersom fondet vert større enn det som vert vurdert som nødvendig, kan delar av fondet omdisponerast, eller eventuelt kan pensjonspremien reduserast.

### 8.3.4 Tilsette med særaldersgrense

For ein del stillingsgrupper er det fastsett særaldersgrenser, sjå eige punkt ovanfor. Tilsette i stillingar med særaldersgrense har også høve til å nytta seg av AFP-ordninga, på bestemte vilkår. Dersom ein tilsett i stilling med særaldersgrense tek ut AFP, vil kostnaden for kommunen verta som for andre som tek ut AFP (sjå ovanfor). Dersom ein tilsett med særaldersgrense går av på "85-årsregelen", vil pensjonen verta betalt av pensjonsselskapet/innbetalt pensjonspremie.

## Kapittel 9 - Avtalefesta pensjon (AFP)

### 9.1 Kven kan ta ut AFP ?

Det er fastsett ein del krav som må vera oppfylt før ein tilsett har rett til å ta ut AFP. Nedafor følgjer oversikt over dei mest sentrale vilkåra.

- ✓ Arbeidstakaren må vera i løna arbeid fram til uttakstidspunktet.
- ✓ Arbeidstakaren må ha vore samanhengjande tilsett i minst 20% stilling dei siste 3 åra, med ei pensjonsgjevande inntekt som på årsbasis er større enn grunnbeløpet i folketrygda (pr. 01.01.2004 kr. 56.861).
- ✓ Arbeidstakaren må ha fylt 62 år, og må gå av med
  - minst 10% av full stilling (kommunal tariffavtale)
  - minst 20% av full stilling (statleg tariffavtale)
- ✓ Arbeidstakaren må ha hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygda i perioden frå og med det året vedkomande fylte 50 år til og med året før uttaksåret.

Arbeidstakaren må i dei 10 beste åra i perioden frå og med 1967 til og med året før uttaksåret ha hatt ei gjennomsnittleg pensjonsgjevande inntekt på minst 2 gongar folketrygda sitt grunnbeløp.

### 9.2 Heil eller delvis AFP ?

Arbeidstakarar kan ta ut heil eller delvis AFP, dersom dei oppfyller vilkåra som er sett for dei ulike alternativa for AFP.

For arbeidstakarar tilsett etter kommunal tariffavtale kan det fritt avtalast delvis pensjon frå 10 – 100%.

Arbeidstakarar tilsett etter statleg tariffavtale som er tilsett i full stilling, kan ta ut heil AFP, eller delvis AFP med 20% eller 40% av heil pensjon.

Deltidstilsette arbeidstakarar tilsett etter statleg tariffavtale, med stillingsprosent på 60% eller meir, kan ta ut delvis AFP med inntil 40%. D.v.s. at det er eit vilkår at den gjenverande stillinga utgjer minst 60% av full stilling.

### 9.3 Kor stor vert AFP ?

AFP består av grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg og eit AFP-tillegg som utgjer kr. 20.400 pr. år. Pensjonen kan ikkje overstiga 70% av den pensjonsgjevande årsinntekta arbeidstakaren hadde ved fråtrede.

Frå fylte 65 år vert pensjonen berekna slik at arbeidstakaren ha rett til å få utbetalt høgaste beløp av pensjon utrekna etter reglar for AFP eller ordinær alderspensjon.

Det er til dels kompliserte reglar for utrekning av pensjon, og desse vil derfor ikkje verta gått nærare inn på her.



## Kapittel 10 - Kva kostar seniortiltak ?

### 10.1 Innleiing

Det finns mange ulike ordningar/tiltak som kan koma i kategorien ”seniortiltak”. Nokre av desse vil medføra økonomiske utgifter for kommunen, andre ikkje. Samla sett vil kan det uansett vera økonomisk gunstig for kommunen å innføra også seniortiltak som kostar pengar, fordi dette vil kunne gje økonomisk innsparing på andre område.

Ein god seniorpolitikk vil sjølvsagt også kunne ha andre positive effektar enn reint økonomiske. Desse effektane kan vera vel så viktige som dei økonomiske. Døme på slike effektar kan vera auka trivnad, lågare sjukefråvær, og oppretthalding av høgt fagleg nivå på tenester. Det er derfor viktig at det ikkje berre vert fokusert på dei økonomiske konsekvensane av seniorpolitikk/seniortiltak.

### 10.2 Økonomiske kostnader ved seniortiltak

Spørjeskjemaundersøkinga som er gjennomført for tilsette over 50 år i Samnanger kommune (sjå kapittel 6), tyder på at minst 70% av dei som har svart vurderer å ta ut AFP. Dersom fleirtalet av desse verkeleg tek ut AFP, vil dette føra til betydelege utgifter for kommunen (sjå kapittel 8).

Om lag 60% av dei som har svart i spørjeundersøkinga (sjå kapittel 6) trur at følgjande tiltak kan medverka til at dei vil halda fram i arbeidet i kommunen etter at dei fyller 62 år:

- ✓ Lønstillegg eller bonus
- ✓ Redusert arbeidstid
- ✓ Ekstra ferie/fridagar

Dersom kommunen ønskjer å stimulera til at tilsette ikkje tek ut AFP, vil det derfor truleg vera viktig å innføra slike tiltak. Det er derfor også viktig å sjå på dei økonomiske forholda knytt til slike tiltak. Generelt vil det vera økonomisk gunstig for kommunen å innføra slike tiltak dersom:

- ✓ Mange tilsette over 62 år tek ut AFP dersom det ikkje vert innført tiltak
- ✓ Tiltaka som vert innført fører til at tilsette som ellers ville teke ut AFP vel å halda fram i arbeidet etter at dei fyller 62 år.

For kommunar der få eller ingen tilsette uansett tek ut AFP, vil det i utgangspunktet ikkje vera økonomisk gunstig å innføra ordning med lønstillegg til ”seniorar”. Årsaka til dette er at kommunen då vil betala ut lønstillegg til tilsette som uansett ville ha halde fram å arbeidet sitt i kommunen etter at dei fyller 62 år.

## DEL III - Tiltak

### Kapittel 11 - Tiltak i Samnanger kommune

Det går fram i kapittel 2 i planen at seniorpolitiske tiltak i denne planen er definert som *tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen*. I dette avsnittet er det i tillegg teke med ei oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

#### 11.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre

Nedanfor følgjer oversikt over tiltak som vert innført i Samnanger kommune med verknad frå 01.08.2005. Tiltaka gjeld for alle kategoriar av fast tilsette. Tiltaka gjeld ikkje for mellombels tilsette.

##### 11.1.1 Lønstillegg

Tilsette som held fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år, har rett på eit tillegg i årsløn (lønstillegg). "Lønstillegg" vert i denne samanhengen definert som løn ut over det den tilsette har etter reglane i hovudtariffavtalen, og ut over tillegg som vert gjeve i lokale lønsforhandlingar. Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet under eigen lønskode. Lønstillegget aukar dess lenger den tilsette står i stillinga, fram til ein fyller 65 år. Lønstillegget inngår i pensjonsgrunnlaget til den tilsette. Retten til lønstillegg gjeld frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år. Tilsvarande vert lønstillegget auka frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 63, 64 og 65 år.

Ordninga er som følgjer:

- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 62 og 63 år
  - Kr. 7.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 63 og 64 år
  - Kr. 10.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 64 og 65 år
  - Kr. 12.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette over 65 år
  - Kr. 15.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)

Eksempel				
Ola er tilsett i 100% stilling. Han har ei årsløn på 250.000 kroner. Ola fyller 62 år 28.12.2004. Han tek ikkje ut AFP, men held fram i stillinga si fram til han går av med alderspensjon når han fyller 67 år. Han vil etter reglane i Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan ha rett på følgjande lønstillegg:				
	Periode	Ola sin alder	Lønstillegg	Samla årsløn
	01.01.2005 - 31.12.2005	62	7.500	257.500
	01.01.2006 – 31.12.2006	63	10.000	260.000
	01.01.2007 – 31.12.2007	64	12.500	262.500
	01.01.2008 – 31.12.2008	65	15.000	265.000
	01.01.2009 – 31.12.2009	66	15.000	265.000
	Samla lønstillegg i perioden:		60.000	

## 11.1.2 Tilretteleggingstilskot

Arbeidstakar som ikkje tek ut AFP ved fylte 62 år, eller som berre tek ut delvis AFP, har rett til å få tilrettelagt arbeidssituasjon/arbeidsvilkår innanfor ein sum på kr. 10.000 pr. år. Denne summen gjeld for tilsette i full stilling. Tilsette i deltidstilling får tilskotet redusert tilsvarande. Tilsette som tek ut delvis AFP får også tilskotet redusert tilsvarande. Tilskotsordninga gjeld frå den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år.

Arbeidstakar og arbeidsgjevar skal saman koma fram til kva tilretteleggingstilskotet skal brukast til. Det skal inngåast skriftleg avtale, der arbeidstakaren forpliktar seg til ikkje å ta ut AFP fram til ein fastsett dato, og der det framgår kva tilretteleggingstiltak som skal gjennomførast. Døme på bruk av tilretteleggingstilskotet kan vera:

- ✓ Ta inn ekstrahjelp på arbeidsplassen
- ✓ Ekstra fridagar
- ✓ Færre helgevakter
- ✓ Redusert vaskeareal
- ✓ Redusert arbeidstid
- ✓ Kjøp av tekniske hjelpemiddel på arbeidsplassen
- ✓ Opplæring/kurs for den tilsette

Det vert i utgangspunktet ikkje sett begrensningar i kva tilretteleggingstilskotet kan nyttast til, med unntak av:

- ✓ Tilskotet kan ikkje utbetalast i pengar til arbeidstakaren
- ✓ Tilskotet kan ikkje brukast til tiltak som ikkje kan relaterast til arbeidssituasjonen/arbeidsplassen (t.d. sydentur, hushjelp, etc.)

Det vert også sett som eit vilkår at tiltaka som vert avtalt reint praktisk må vera moglege å gjennomføra, utan store vanskar for arbeidsgjevar. Dersom partane ikkje kjem fram til semje om kva tiltak tilretteleggingstilskotet skal brukast til, vil arbeidsgjevars styringsrett gjelda.

## 11.1.3 Senior-/milepelsamtale

Alle fast tilsette skal få tilbod om senior-/milepelsamtale det kalenderåret dei fyller 55 år. Næraste overordna i kommunen er ansvarleg for å senda ut invitasjon til samtalen. Den tilsette avgjer sjølv om han/ho ønskjer senior-/milepelsamtale, d.v.s. at ingen tilsette skal påleggjast slik samtale.

Dette er ein formell samtale mellom arbeidstakar og næraste overordna, der det vert lagt spesielt vekt på å diskutera arbeidstakaren sine planar/behov/ønske for åra fram til pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomførast som ein del av den ordinære medarbeidersamtalen, eller som separat samtale.

I samband med samtalen skal den tilsette også få tilbod om orientering/gjennomgang av pensjonsrettigheter og kommunen sine tiltak/ordningar for eldre arbeidstakarar. Orientering om kommunen sine tiltak/ordningar kan gjevast av einingsleiar eller personalkontoret. For orientering om rettigheter knytt til alderspensjon eller AFP, vil det normalt vera behov for at den tilsette tek kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringsselskapet.

Ved behov (d.v.s. dersom den tilsette ber om det og/eller arbeidsgjevar meiner det er behov for det) kan det også gjennomførast senior-/milepelsamtale det kalenderåret den tilsette fyller 60 år.

Tilsette som fylte 55 år før 2005, skal få tilbud om seniorsamtale seinast innan utgangen av 2005.

### **11.1.4 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon**

Samnanger kommune skal leggja til rette for at eldre arbeidstakarar som ønskjer det får høve til å kombinera arbeid og pensjon. Dette gjeld til dømes tilsette som ønskjer å ta ut delvis AFP.

### **11.1.5 Opplæring/fagleg oppdatering**

Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbud om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

## **11.2 Generelle personalpolitiske tiltak**

Nedanfor følgjer oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

### **11.2.1 Medarbeidersamtale**

Medarbeidersamtalen er viktig både for unge og eldre arbeidstakarar, fordi dette er ein arena der det er høve til å diskutera den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen. Samtalen kan mellom anna brukast til å kartleggja den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen i dei komande åra. Reglar om medarbeidersamtale er tekne inn i internkontrollhandboka kapittel 20.

### **11.2.2 Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne**

Det er allereie i dag gode skriftlege rutinar for dette i kommunen, men det må likevel arbeidast kontinuerleg for at denne gruppa av tilsette skal få nødvendig oppfølging frå arbeidsgjevar.

Føremålet med dette arbeidet er at arbeidsgjevar gjennom tett oppfølging/nær kontakt med den tilsette kan:

- ✓ få informasjon om den tilsette sine ønske/behov med omsyn til arbeidssituasjonen
- ✓ saman med den tilsette planleggja eventuelle nødvendige tiltak for at han/ho skal kunna koma tilbake i arbeid, og klara å halda fram i arbeidet

### **11.2.3 Påverknad på eigen arbeidssituasjon**

Det skal arbeidast for at tilsette i Samnanger kommune har moglegheit til å påverka sin eigen arbeidssituasjon. Dette skal mellom anna skje ved at tilsette er med på å definera arbeidsoppgåvene sine og måten oppgåvene skal utførast på. Vidare skal dei tilsette takast med på råd i samband med endringar i arbeidsoppgåver, innføring av nye arbeidsoppgåver og organisering av arbeidet.

## **DEL IV - Revisjon av planen**

Planen skal reviderast minst annakvart år, første gong seinast 01.01.2007.