



Verdal kommune
Møteinnkalling

Formannskapetets medlemmer

Det innkalles med dette til følgende møte:

Utvalg: Verdal formannskap
Møtested: Kommunestyresalen, Verdal Rådhus
Dato: 08.03.2012
Tid: 09:00

Evt. forfall, eller inhabilitet i noen av sakene, meldes til rådmannskontoret på telefon 74 04 82 57 eller på e-post: line.ertsas@verdal.kommune.no . Varamedlemmer møter kun ved særskilt innkalling.

Verdal, 2. mars 2012

Bjørn Iversen
ordfører(s)

Sakliste formannskapetets møte 8. mars 2012

Saksnr	Innhold
PS 28/12	Godkjenning av møteprotokoll
PS 29/12	Evaluering seniorpolitikk Verdal kommune
PS 30/12	Orientering



Evaluering seniorpolitikk Verdal kommune

Saksbehandler: Anne Grete Wold	Arkivref: 2007/4392 - /423
E-post: anne.grete.wold@innherred-samkommune.no	
Tlf.: 74048293	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal Administrasjonsutvalg	08.03.2012	2/12
Verdal formannskap	08.03.2012	29/12
Verdal kommunestyre		

Rådmannens forslag til vedtak:

Etablert ordning med seniorpolitiske virkemidler videreføres.

Vedlegg:

- 1 Spørreskjema - evaluering av seniortiltak Verdal kommune
- 2 Evaluering av seniortiltak - fritekst

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

[Kommunestyrevedtak PS 2/11](#)
[Kommunestyrevedtak PS 34/10](#)
[Hovedtariffavtalen HTA § 3.2.3](#)
[Attraktiv seniorpolitikk. En veileder fra KS](#)

Saksopplysninger:

Seniorpolitiske tiltak ble første gang vedtatt av Verdal kommunestyre 10.12.07, med virkningstidspunkt 01.08.08. Verdal kommunestyre vedtok i PS 24/10 å avvikle disse tiltakene, med følgende ordlyd:

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.

Nye retningslinjer for seniorpolitikken ble framforhandlet høsten 2010, og vedtatt av Verdal kommunestyre i PS 2/11, med følgende ordlyd:

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:

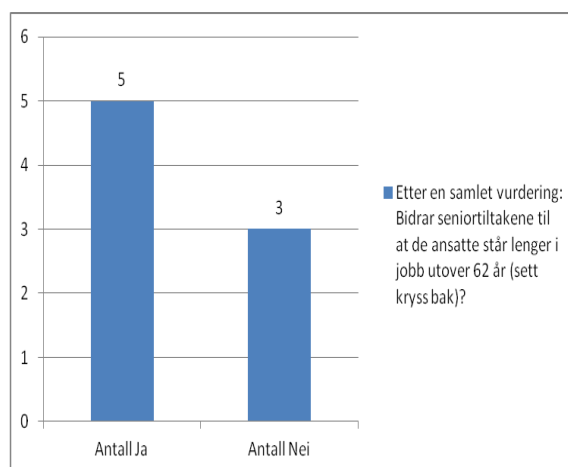
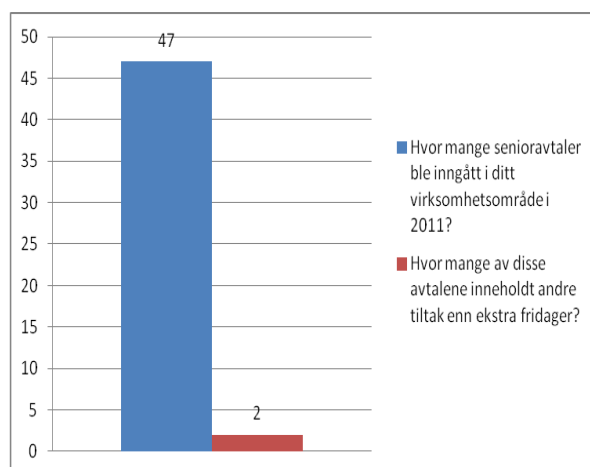
- Inntil 7 ekstra fridager (definert som arbeidsdager), fra og med fylte 62 år til fylte 67 år, avhengig av individuelle behov og stillingsstørrelse. Fridagene kan tas ut som enkeltdager eller samlet. Fridagene skal fortrinnsvis legges til ferie eller andre fridager, etter avtale med respektive leder*
- 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. Ovennevnte ordning er en prøveordning og evalueres innen utgangen av 2011.

Det er i januar 2012 gjennomført en evaluering av tiltakene. Alle virksomhetsledere og hovedtillitsvalgte har fått et enkelt spørreskjema (se vedlegg). Saken ble også diskutert på virksomhetsledermøte 25. januar. Her var hovedtillitsvalgte til stede.

9 av 12 virksomhetsområder, samt 1 fagforening, har besvart. Spørsmål 1 og 2 ble besvart slik:



* Det må legges til at flere av virksomhetslederne var usikker på om tiltakene virker/ikke virker.

Svar i fritekst, se vedlegg 2.

Økonomi:

Uttak av fridager belastes det enkelte virksomhetsområdes budsjett. Det finnes det ingen samlet oversikt på utgiftene knyttet til dette.

Vurdering:

Hvis man skal legge tilbakemeldingene fra virksomhetslederne til grunn, er det vanskelig å si noe entydig om i hvilken grad seniortiltakene bidrar til måloppnåelse. Vi har ikke hatt mulighet for å sammenligne avgangstall fra tidligere år i denne evalueringen, noe som kunne bidratt til å synliggjøre saken i større bredde.

Det kan være grunn til å stille spørsmål om hvorfor avtalene nesten utelukkende innebærer uttak av fridager. I gjennomgangen på virksomhetsledermøtet 25. januar, ble det av flere pekt på at det er krevende å få til individuelle tilpasninger utover fridager og utover det arbeidsmiljøloven uansett krever av tilrettelegging.

I tillegg ble det antydnet at det er krevende å si nei til tiltak som den ansatte ønsker (les: fridager), men som leder ikke nødvendigvis mener er hensiktsmessig. Dette utfordrer sammenhengen mellom ”rettighet” og ”mulighet” i seniorarbeidet, samt viser betydningen av aktivt og langsiktig lederskap for at tiltakene skal matche både individuelle og organisatoriske behov. Nærmeste leder skal og må ha et hovedansvar for at ordningene blir tilpasset og brukt til det beste både for den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Leder bør utfordre og motivere den ansatte til å stå lenger i arbeid slik at medarbeideren opplever et troverdig ønske fra ledelsen om å fortsette. Seniorsamtalen skal bl.a. være sentralt og aktivt redskap i dette. Det er grunn til å tro at man fortsatt har noe å gå på når det gjelder å utnytte potensialet i seniorsamtalen, samt å sammen utforske muligheten for hensiktsmessige tiltak som kan settes i verk som et alternativ til fridager.

Rådmannen viser samtidig til KS anbefaling om tiltaksrekke i seniorpolitikken, jf Kommunestyresak PS 2/11 hvor dagens ordning ble innført. Denne angir viktige virkemidler for å mestre å stå lengre i arbeid, i *prioritert* rekkefølge:

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)

Basert på at vi har ett års erfaring med dagens ordning er rådmannens vurdering at samme ordning med seniortiltak videreføres slik at systematikken omkring seniorarbeidet kan utvikles videre innenfor dagens regime, bla mht bruken av seniorsamtale.