



* Samlet sykefravær

Isk, Levanger og Verdal

Organisasjonsenheten

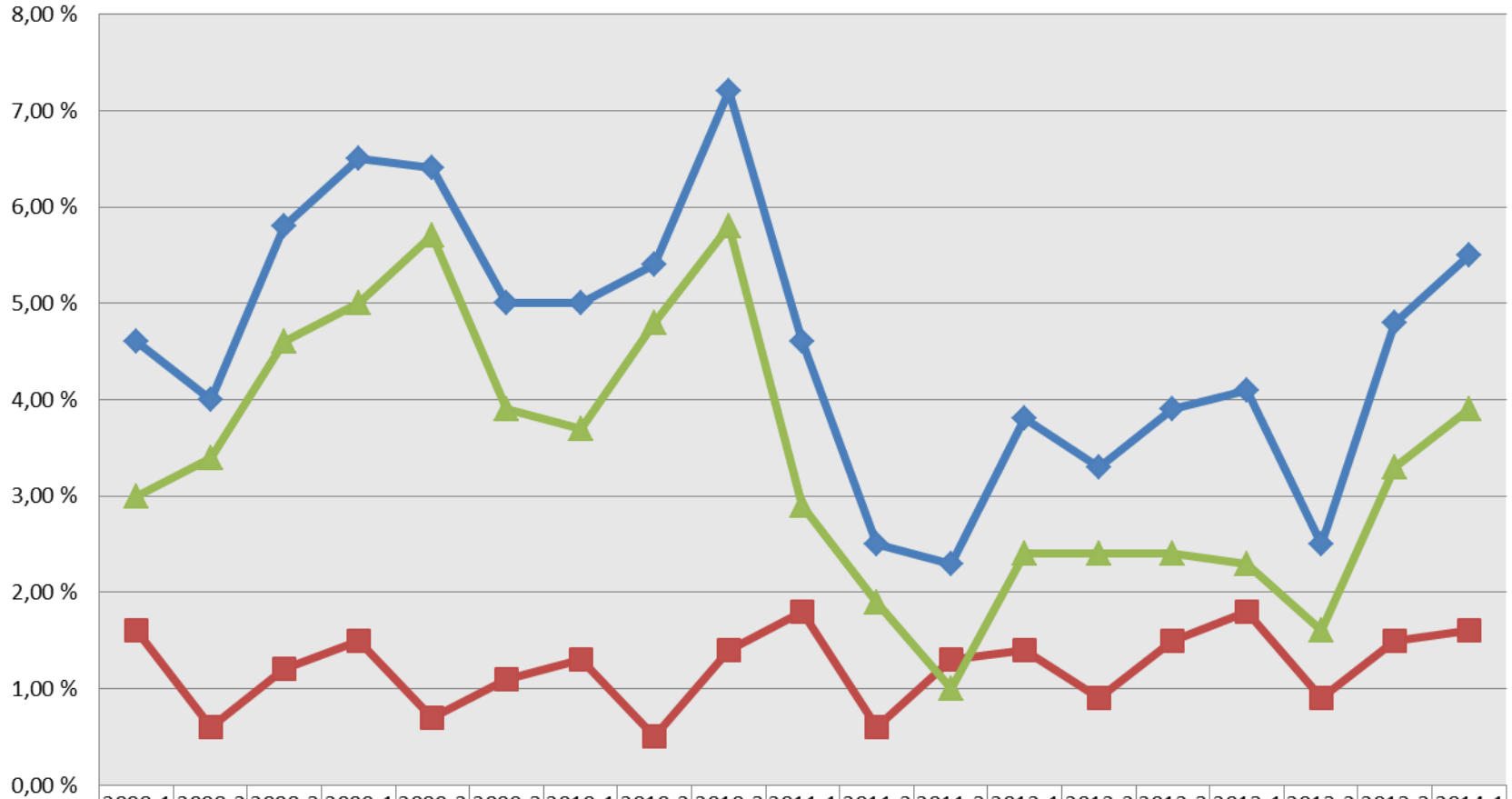
SYKEFRAVÆRSPROSENTER PR. ENHET - INNHERRED SAMKOMMUNE.

ok pr. 09.05.14

2014

ENHET	1.tertial			Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
	Totalt:	1-16 dager	>= 17 dager		dagsverk		dagsverk
Administrasjonssjef/ utvikling	0,50 %	0,50 %	0,00 %	0,60 %	3,00	0,20 %	0,30
702 ISK Økonomi	1,10 %	1,00 %	0,10 %	1,40 %	13,10	0,20 %	1,00
703 ISK IKT	8,30 %	3,70 %	4,60 %	2,30 %	4,00	10,00 %	60,50
704 ISK Organisasjonsenheten	5,30 %	1,80 %	3,50 %	8,30 %	38,60	2,10 %	9,00
705 ISK Kemner	1,80 %	1,80 %	0,00 %	2,30 %	13,40	0,80 %	2,00
706 ISK Landbruk/naturforvaltning	1,50 %	1,50 %	0,00 %	2,60 %	9,00	0,00 %	0,00
707 ISK Plan/byggsak/oppmåling	5,30 %	0,70 %	4,60 %	14,40 %	83,10	0,80 %	9,70
720 ISK Servicekontor	21,80 %	2,80 %	19,00 %	20,20 %	213,80	34,90 %	45,00
725 ISK Dokumentsenter	4,40 %	2,60 %	1,80 %	4,90 %	30,00	3,50 %	9,00
730 ISK Brann og redning	1,90 %	0,80 %	1,10 %	0,00 %	0,00	1,90 %	27,00
Pr. tertial	5,50 %	1,60 %	3,90 %	7,70 %	407,90	3,20 %	163,50

Korttid, langtid og totalt fravær Innherred samkommune



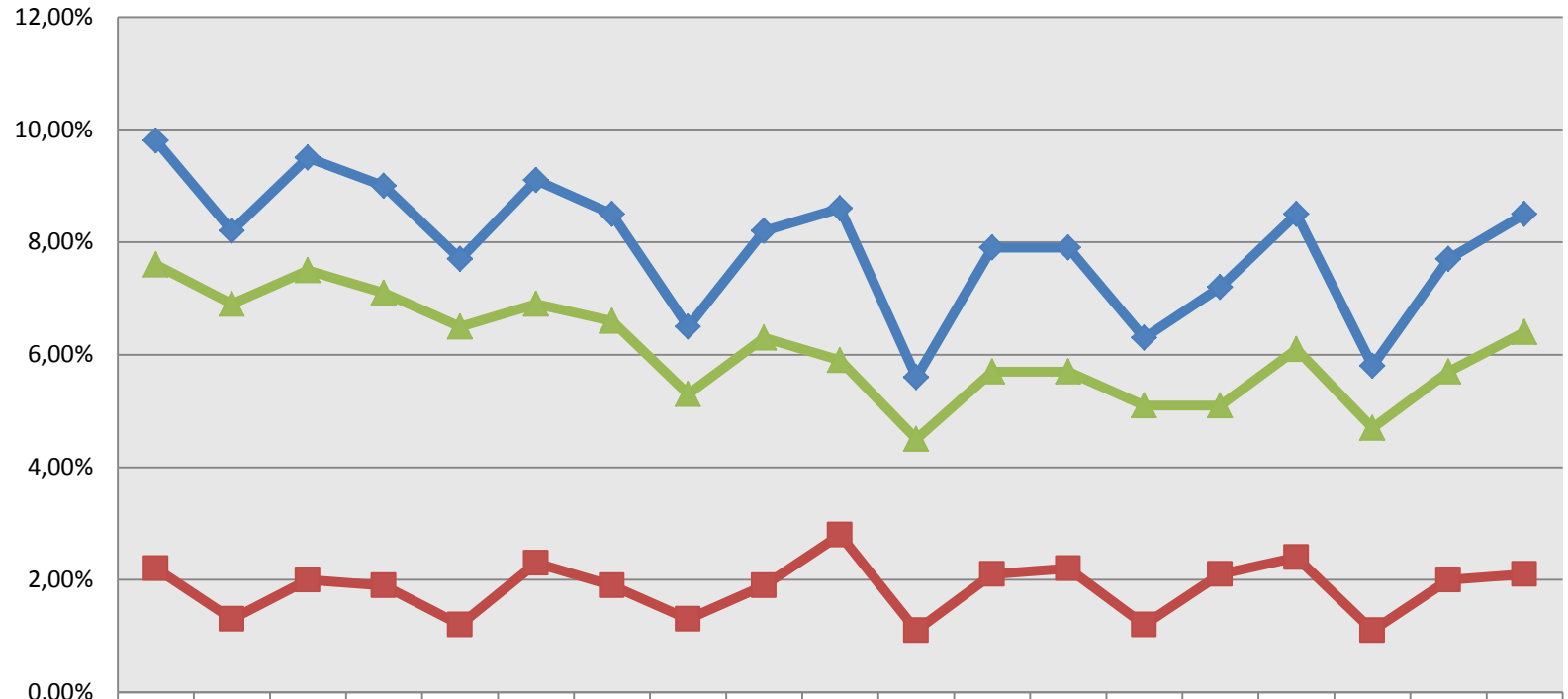
◆ Totalt	4,60 %	4,00 %	5,80 %	6,50 %	6,40 %	5,00 %	5,00 %	5,40 %	7,20 %	4,60 %	2,50 %	2,30 %	3,80 %	3,30 %	3,90 %	4,10 %	2,50 %	4,80 %	5,50 %
■ 1-16 dager	1,60 %	0,60 %	1,20 %	1,50 %	0,70 %	1,10 %	1,30 %	0,50 %	1,40 %	1,80 %	0,60 %	1,30 %	1,40 %	0,90 %	1,50 %	1,80 %	0,90 %	1,50 %	1,60 %
▲ > 17 dager	3,00 %	3,40 %	4,60 %	5,00 %	5,70 %	3,90 %	3,70 %	4,80 %	5,80 %	2,90 %	1,90 %	1,00 %	2,40 %	2,40 %	2,40 %	2,30 %	1,60 %	3,30 %	3,90 %

SYKEFRAVÆRSPROSENTER PR. ENHET - LEVANGER KOMMUNE

ok pr. 12.05.14

2014	Enhet/område	1. tertial 2014			Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
		Totalt:	1-16 dgr	>=17 dgr		dagsverk		dagsverk
	110 Rådmannen m/fellestjenester	1,40 %	0,20 %	1,20 %	3,60 %	19,50	0,00 %	0,00
	133 NAV	5,40 %	0,50 %	4,90 %	7,00 %	57,80	0,00 %	0,00
	160 Innvandrertjenesten	6,80 %	2,50 %	4,30 %	7,90 %	195,00	5,30 %	98,60
	210 Mule/Okkenhaug OS	9,10 %	1,80 %	7,30 %	9,90 %	192,00	0,00 %	0,00
	230 Halsan/Momaka OS	5,50 %	1,20 %	4,30 %	5,50 %	190,40	3,30 %	7,00
	235 Nesheim OS	9,70 %	1,90 %	7,80 %	11,70 %	476,60	1,50 %	15,00
	240 Skogn OS	7,30 %	1,60 %	5,70 %	7,90 %	348,70	4,60 %	38,50
	250 Ekne/Tuv OS	12,90 %	1,20 %	11,70 %	13,50 %	250,10	0,00 %	0,00
	260 Åsen OS	7,40 %	1,50 %	5,90 %	8,20 %	214,40	1,20 %	4,00
	270 Ytterøy OS	4,00 %	1,60 %	2,40 %	4,90 %	52,40	0,00 %	0,00
	280 Frol OS	8,10 %	2,40 %	5,70 %	9,00 %	471,30	0,40 %	2,50
	290 Nesset/Frol u.skole	6,80 %	2,40 %	4,40 %	5,80 %	195,30	8,90 %	146,00
	310 Barn og familie	6,20 %	1,70 %	4,50 %	6,00 %	295,40	8,80 %	39,00
	340 Hjemmestjenester	9,30 %	2,00 %	7,30 %	10,30 %	1 106,00	4,80 %	115,10
	343 Rehabilitering	10,50 %	3,50 %	7,00 %	12,00 %	826,80	4,40 %	70,10
	346 Institusjon	11,90 %	2,30 %	9,60 %	12,60 %	1 385,90	2,20 %	16,60
	500 Kultur	7,00 %	0,90 %	6,10 %	4,50 %	50,70	9,10 %	114,30
	630 Drift og anlegg	1,30 %	1,30 %	0,00 %	0,00 %	0,00	1,30 %	23,00
	640 Bygg og eiendom	10,20 %	2,30 %	7,90 %	11,50 %	430,00	7,70 %	148,80
	660 Kommunalteknikk	5,60 %	1,40 %	4,20 %	16,00 %	59,90	0,80 %	7,00
	Pr. tertial	8,50 %	2,10 %	6,40 %	9,60 %	6 862,10	4,40 %	849,50

Korttid, langtid og totalt fravær Levanger kommune



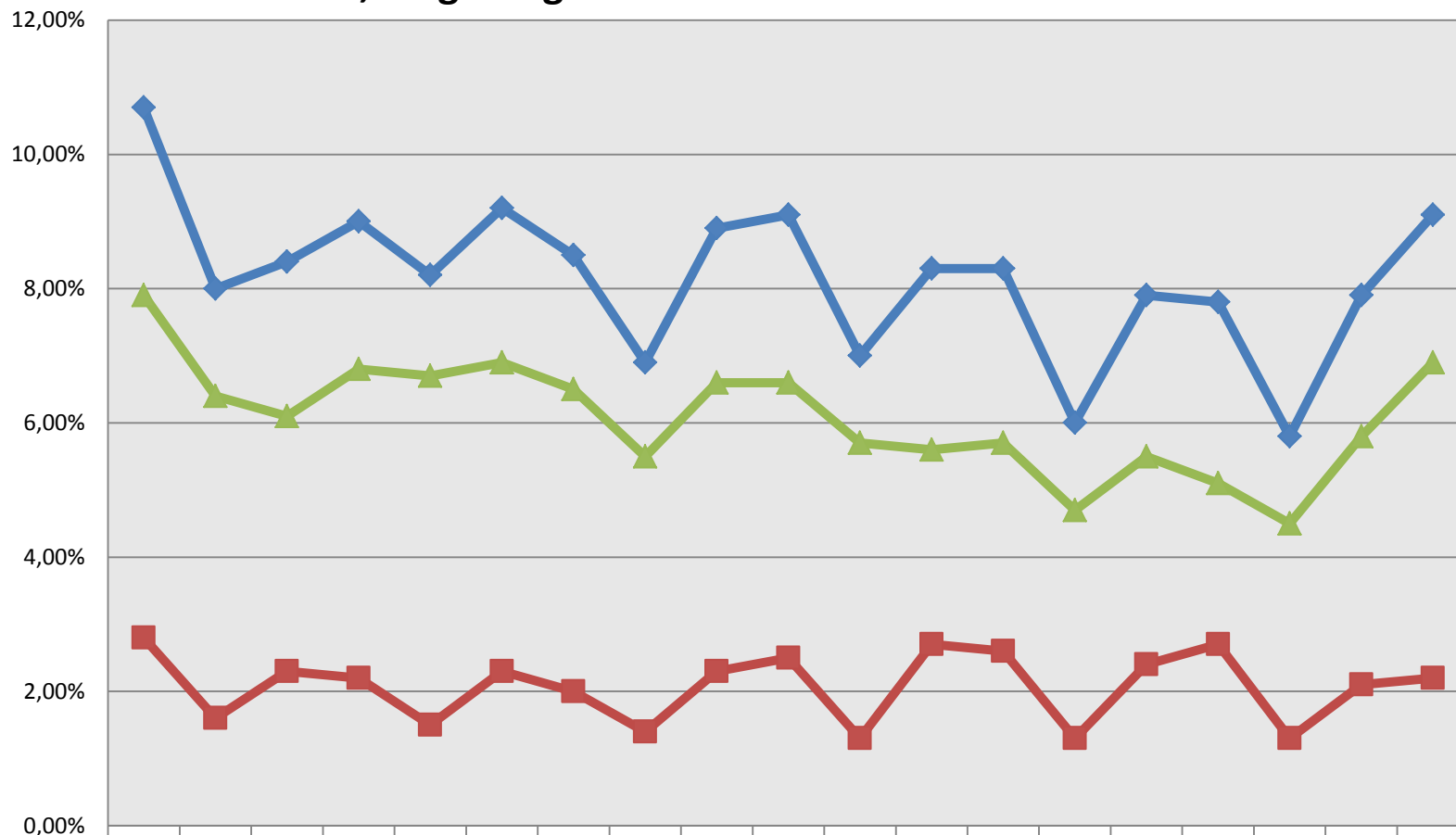
	2008-1	2008-2	2008-3	2009-1	2009-2	2009-3	2010-1	2010-2	2010-3	2011-1	2011-2	2011-3	2012-1	2012-2	2012-3	2013-1	2013-2	2013-3	2014-1
◆ Totalt	9,80%	8,20%	9,50%	9,00%	7,70%	9,10%	8,50%	6,50%	8,20%	8,60%	5,60%	7,90%	7,90%	6,30%	7,20%	8,50%	5,80%	7,70%	8,50%
■ 1-16 dager	2,20%	1,30%	2,00%	1,90%	1,20%	2,30%	1,90%	1,30%	1,90%	2,80%	1,10%	2,10%	2,20%	1,20%	2,10%	2,40%	1,10%	2,00%	2,10%
▲ > 17 dager	7,60%	6,90%	7,50%	7,10%	6,50%	6,90%	6,60%	5,30%	6,30%	5,90%	4,50%	5,70%	5,70%	5,10%	5,10%	6,10%	4,70%	5,70%	6,40%

SYKEFRAVÆRSPROSENTER PR. ENHET - VERDAL KOMMUNE

ok pr. 09.05.2014

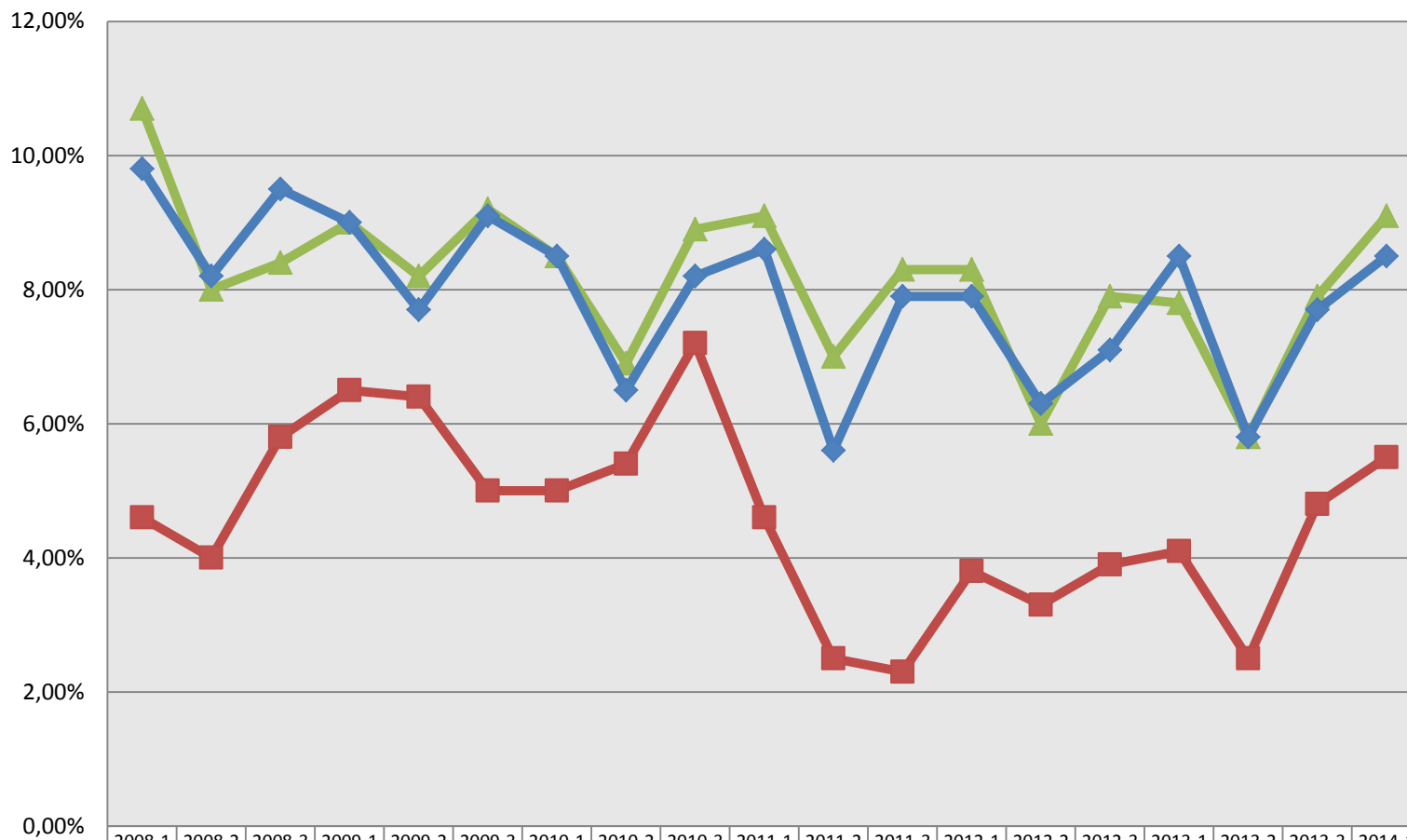
2014	ENHET	1.tertial			Kvinner	Kvinner	Menn	Menn
		Totalt:	1-16 dager	>= 17 dager		dagsverk		dagsverk
	110 Rådmannen	8,20 %	0,40 %	7,80 %	4,00 %	26,5	13,20 %	73
	125 Kultur	5,50 %	2,20 %	3,30 %	8,40 %	60,8	0,80 %	3,5
	126 Oppvekst felles	3,50 %	0,00 %	3,50 %	3,50 %	3,0	0,00 %	0
	127 Virksomhetsområde skole/sfo	9,70 %	2,10 %	7,60 %	11,40 %	2168,5	4,80 %	314,3
	128 Virksomhetsområde barnehager	9,00 %	2,70 %	6,30 %	8,90 %	715,6	9,20 %	77,5
	130 Ressurssenter Oppvekst	6,80 %	2,20 %	4,60 %	7,50 %	372,7	2,20 %	16,4
	135 NAV	4,40 %	0,00 %	4,40 %	6,80 %	65,4	0,00 %	0
	141 Teknisk drift	6,30 %	1,60 %	4,70 %	11,10 %	111,5	4,80 %	156,3
	150 Hjemmetjenesten	9,50 %	2,30 %	7,20 %	9,70 %	861,8	0,00 %	0
	153 Institusjonstjenesten	10,40 %	2,20 %	8,20 %	10,30 %	1058,4	13,80 %	69,8
	156 Bo og dagtilbudstjenesten	9,60 %	2,80 %	6,80 %	10,20 %	892,3	6,20 %	79,5
	Pr. tertial:	9,10 %	2,20 %	6,90 %	10,00 %	6474,9	5,40 %	790,4

Korttid, langtid og totalt fravær Verdal kommune



	2008-1	2008-2	2008-3	2009-1	2009-2	2009-3	2010-1	2010-2	2010-3	2011-1	2011-2	2011-3	2012-1	2012-2	2012-3	2013-1	2013-2	2013-3	2014-1
Totalt	10,70%	8,00%	8,40%	9,00%	8,20%	9,20%	8,50%	6,90%	8,90%	9,10%	7,00%	8,30%	8,30%	6,00%	7,90%	7,80%	5,80%	7,90%	9,10%
1-16 dager	2,80%	1,60%	2,30%	2,20%	1,50%	2,30%	2,00%	1,40%	2,30%	2,50%	1,30%	2,70%	2,60%	1,30%	2,40%	2,70%	1,30%	2,10%	2,20%
> 17 dager	7,90%	6,40%	6,10%	6,80%	6,70%	6,90%	6,50%	5,50%	6,60%	6,60%	5,70%	5,60%	5,70%	4,70%	5,50%	5,10%	4,50%	5,80%	6,90%

Sykefravær tot. Isk, Levanger og Verdal



Fravær Innherred samkommune	4,60%	4,00%	5,80%	6,50%	6,40%	5,00%	5,00%	5,40%	7,20%	4,60%	2,50%	2,30%	3,80%	3,30%	3,90%	4,10%	2,50%	4,80%	5,50%
Fravær Verdal	10,70%	8,00%	8,40%	9,00%	8,20%	9,20%	8,50%	6,90%	8,90%	9,10%	7,00%	8,30%	8,30%	6,00%	7,90%	7,80%	5,80%	7,90%	9,10%
Fravær Levanger	9,80%	8,20%	9,50%	9,00%	7,70%	9,10%	8,50%	6,50%	8,20%	8,60%	5,60%	7,90%	7,90%	6,30%	7,10%	8,50%	5,80%	7,70%	8,50%



Kontrakt seniorpolitisk tiltak

Skjema skal benyttes når det inngås avtale mellom den enkelte senior og lederen om valg av alternativer for seniorpolitiske tiltak.

Navn:	
Fødselsnr.:	Stillingsprosent:
Ansatt i Innherred samkommune <input type="checkbox"/>	Ansatt i Levanger kommune: <input type="checkbox"/>
Avtale fra og med dato:	Avtale til og med dato:

- 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.

Tilskuddet skal benyttes slik:

- 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.

Merknad/utfyllende opplysninger:

Sted: _____

Dato: _____

Arbeidsgiver

Arbeidstaker



Utarbeidet: Politisk behandlet og vedtatt i desember 2007	Sist revidert: 15.02.12	Ansvarlig (sign): Rådmannen i Levanger og administrasjonssjefen i Innherred samkommune
Gjelder for: Alle resultatenheter i Levanger kommune, alle enheter i Innherred samkommune og Rådmannens stab		

Visjon:

Visjon for seniorpolitikken i Levanger 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
- 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

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. Seniorsamtalen kan inngå som en del av medarbeidersamtalen.

Seniortiltak:

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

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.

Evaluering:

Måloppnåelsen av tiltakene evalueres innen utgangen av 2009 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 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	A	B	C	D	E	F
62	Tilpasning 14 000 kr.	7 ekstra fridager				
63	Tilpasning 14 000 kr.	7 ekstra fridager	10 % red. stilling	Kontantutbet. 12 000 kr.		
64		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.
65		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.
66		7 ekstra fridager	10 % red. stilling		Kontantutbet. 24 000 kr.	Tilpasning 24 000 kr.

Oppstarttidspunkt:

- Levanger: 1. mai 2008



Seniortiltak i Levanger kommune og Innherred Samkommune

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:

- a) 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.
- b) Individuell eller organisatorisk/gruppevis tilrettelegging utover arbeidsmiljølovens og IA-avtalens bestemmelser for tilrettelegging, fra og med fylte 62 år til fylte 67 år.

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: **xx.xx.xxx**. Ordningen evalueres innen utgangen av **2015**.

Presiseringer av vilkår for bruk av seniortiltakene:

- ✓ Det presiseres at seniortiltakene gjelder i 12-månedersperioder. Første periode inntreffer ved fylte 62 år. Siste periode avsluttes ved fylte 67 år. Hvis en ansatt allerede har fylt 62 år, gjelder første avtale fram til neste fødselsdag mens påfølgende avtaler gjelder for 12 måneder.
- ✓ Seniortiltak etter 67 år er ingen rettighet, men en mulighet 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.
- ✓ Utfylt senioravtale er en forutsetning for bruk av seniortiltak. Denne underskrives av begge parter og arkiveres i personalmappen i ePhorte. Kopi: Arbeidstaker.



Seniorsamtale

Nærmeste leder har et hovedansvar for at ordningene med seniortiltak blir tilpasset og brukt til det beste for den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Seniorsamtalen skal 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, framtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Både arbeidstaker og arbeidsgiver må avklare gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging. Ved fylte 62 år skal også de særskilte tiltakene for aldersgruppen 62-67 være tema i seniorsamtalen.

Mer informasjon om seniorsamtale som verktøy finnes på følgende nettsted:

<http://www.seniorpolitikk.no/fakta/verktoy>