

Gjeldande seniorpolitisk handlingsplan	Framlegg til endringar (arbeidsgruppa 2014)	Revidert handlingsplan for seniorpolitiske tiltak.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeidsgjevar skal signalisere klart og tydeleg at seniormedarbeidarane er ein viktig ressurs – produktive, med gode føresetnader til ny kunnskap og høg medmenneskeleg innsikt, plikt og ansvarskjensle. 2. Livsfaseorientert personalpolitikk med fokus på seniorpolitikk må vere tydeleg som tiltaksområde og integrerast i arbeidet med arbeidsmiljø, kompetanse og organisasjon. Handlingsplanen skal vere eit rammeverktøy som gir høve til individuelle tilpassingar og legg til rette for ein tenleg og verdig avslutning av yrkeskarrieren. 3. Livsfaseorientert personalpolitikk vert sett opp som eige tema på leiarsamlingar og samlingar med tillitsvalde. 4. Ved den årlege medarbeidersamtalen skal det for medarbeidarar som har fylt 55 år, leggjast vekt på avklaring av seniormedarbeidaren sine behov sett opp mot verksemda sitt behov for oppgåveløysing. Medarbeidersamtalen skal ha eit eige punkt om førebygging og utvikling i eit seniorperspektiv med tanke på aktivt arbeidsliv (heil stilling eller deltid) etter fylte 62 år. 5. Seniorseminar 55+ med mål å gje deltakarane opplevingar og oppdatert kunnskap som motiverer for framleis læring og utvikling. 6. Ut frå verksemda sitt prioriterte behov og medarbeidarane sine ynskje om kompetanse etter gjennomførte medarbeidersamtalar, skal tilsette 55+ prioriterast i utviklingssamanheng. 	<p>Arbeidsgruppa gjer framlegg om at punkta 1 til og med 6 vert samla. Vi lagar her ein ny tekst som tek opp i seg og vidarefører intensjonane i dei seks punkta.</p> <p>Kommentar Når det vedkjem 55+ seminaret (motivasjonskurs) har det vore gjennomført fleire rundar. Det siste seminaret av denne arten vart avslutta for nokre år tilbake. Parallelt og seinare har eit tilbod (Engelstad-seminaret) frå Fagakademiet (Kommunal kompetanse) vore nytta for eit avgrensa tal personar. Det var FK som organiserte dette siste tilbodet. Vi ser no mogelegheita til å samle dette innhaldsmessigt.</p> <p>Eit årleg eingongs-/påmeldingstilbod til medarbeidararar som har fylt/eller minimum fyller 62 år det året vedkommande deltek på kurset. Her ser vi for oss at KLP, SPK og Nav er faste bidragsytarar og i tillegg kan vi kjøpe ekstern forelesar t.d. frå pensjonsrådgjevar Harald Engelstad. Vi kan også supplere kurset med Pensjonsboka til Engelstad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal tilbydast eit årvisst dagskurs for høvesvis KLP- og SPK sine medlemmar arrangert og betalt av sentrale midlar. Frm-personal saman med pensjonskassane KLP/SPK og eventuelt NAV lagar innhaldet: • Motivasjon – arbeidspsykologisk vinkling • AFP informasjon - faktabasert • Din pensjon – kroner og ører • Eventuelt supplere kurset med pensjonsboka til Harald Engelstad eller anna relevant faglitteratur

<p>7. Tilskot 7.1 Tilretteleggingstilskot Etter fylte 62 år og fram til 65 år vil einingane få eit tilskot på kr. 10.000 per år per arbeidstakar som held fram i 100 % stilling (reduisert etter stillingsdel). Tilskotet kan ikkje gjevast som økonomisk kompensasjon, men nyttast til helsefremjande/arbeidsmiljøfremjande tiltak. Det skal utarbeidast skriftleg avtale med arbeidstakar om bruken av tilskotet.</p> <p>Døme på bruk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redusert arbeidstid • Ta ut ekstra fridagar • Ta inn ekstrahjelp • Mindre reingjeringsareal innafor same prosentstilling • Deltaking på kurs, etter-/vidareutdanning • Trening i arbeidstida, t.d. lengre matpause for å gå ein tur • Betaling av avgift til helsestudio/timar i helsestudio med rettleiing. <p>Døma som er nytta skal ikkje vere uttømmmande, men andre tiltak av helsefremjande/arbeidsmiljøfremjande karakter bør kunne avtalast mellom leiar og seniormedarbeidar.</p>	<p>Tilskot Tilretteleggingstilskot Pengane skal nyttast til fagleg utvikling i eit utviklingsperspektiv eller som eit avlastingstilbod eller treningstilbod i eit folkehelseperspektiv. Her kjem faglege kurs, hospitering, læreverktoy (programvare – ikkje hardware) inn som alternativ. Når det gjeld avlasting kan fleksibel arbeidstid og/eller fritid avtalast.</p> <p>I det året medarbeidaren fyller 62 år og kvart år fram til han/ho 67 år vil einingane kunne nytte eit tilskot på kr. 5.000 til utviklingsstimulerande tiltak for medarbeidaren.</p> <p>Det skal utarbeidast skriftleg avtale med arbeidstakar om bruken av tilskotet.</p>	<p>Tilskot Seniorsatsinga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seniorsatsing – eit leiarverktøy. I det året medarbeidaren fyller 62 år og kvart år fram til han/ho fyller 67 år (fem gonger) vil einingane kunne nytte eit tilskot på inntil kr. 7.000/år til utviklingsstimulerande tiltak for medarbeidaren. • Den tilsette søker på midlar frå seniorsatsinga. • Næraste leiar med personalansvar grunngjev si tilråding og/eller fråråding. • Personalsjefen (Frm-personal) utfører på vegne av fylkesrådmann kontroll, attesteringar og tilvising av midlane. • Einingsleiinga/personalleiar får deretter mynde til å nytte midlane individuelt eller kollektivt. Pengane bør nyttast til fagleg påfyll sett i eit utviklingsperspektiv eller som eit avlastingstilbod eller treningstilbod i eit folkehelseperspektiv. Her kjem faglege kurs, hospitering, læreverktoy (programvare – ikkje maskinvare) inn som alternativ. Når det gjeld avlasting kan fleksibel arbeidstid og/eller fritid avtalast.
---	--	--

<p>7.2 Stimuleringstilskot Til seniormedarbeidar som ikkje går over til avtalefesta pensjon kan det for 100 % stilling (reduisert høvesvis etter stillingsstorleik) utbetalast eit stimuleringstilskot per år slik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ved fylte 63 år kr. 6.000 • ved fylte 64 år kr. 12.000 • ved fylte 65 år kr. 18.000 <p>Det kan gjerast avtale mellom leiar og seniormedarbeidar om at tilskotet alternativt kan nyttast til helsefremjande tiltak med kortare arbeidstid m.m.</p> <p>Institusjonsleiar kan for å sikre nødvendig kompetanse avtale særlege økonomiske vilkår som stimuleringstilskot.</p> <p>Føresetnaden for å få utbetalt tilretteleggingstilskot og stimuleringstilskot er følgjande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedkomande må vere i arbeid – ikkje langvarig sjukmeldt ut over 2 md. • Det vert utbetalt for fast stilling. • Vedkomande må ha rett til avtalefesta pensjon for å kome med i ordninga. <p>8. Ved utlysing av hospiteringsmidlar skal 1/3 av potten reserverast tilsette 55+.</p>	<p>Stimuleringstilskot Arbeidsgruppa ønskjer at stimuleringstilskotet skal bli ei flat utbetaling på kr. 15 000,- kvart år frå det året medarbeidaren fyller 63 år og kvart år fram til og med det året han/ho fyller 67 år.</p> <p>Tilskotet skal ikkje nyttast alternativt – kun rein lønsutbetaling er aktuelt. Utbetalinga får ingen verknad på den framtidige pensjonen.</p> <p>Kommentar til leiargruppa Dei totalt kr. 36 000,- i potten frå år 2004 har ikkje vore indeksregulerte. Noverdien av denne summen er i 2014 ca. kr. 43 000,-.</p> <p>Arbeidsgruppa ønskjer å utbetale flatt kvart år og meiner det vil vere meir stimulerande då ein ser t.d. at for summen kan to personar få seg ein «sydentur». Samla med at ein utvidar tal utbetalingar frå tre til fem gonger vil vi måtte budsjettere med kr. 75 000,- i perioden. Om vi samtidig halverer stimuleringstilskotet vil innsparingane der vege opp mot denne meirsatsinga. Dei reelle meirkostnadene vil truleg bli mindre. Dette pga. at vi truleg ikkje klarer å få med oss fleirtalet av medarbeidarane fram til fylte 67 år.</p> <p>Hospiteringmidlar Dette eksplisitte kravet på 1/3 av potten går vi burt frå. Vi nyttar ordlyden i eit nytt hovudpunkt (1 til 6 slått saman) der vi skriv at seniormedarbeidaren 55+ skal ha fortrinn ved tildeling av hospiteringmidlar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleringstilskot Stimuleringstilskotet vert teken ut av ordninga. • Hospiteringmidlar Ved utlysing av hospiteringmidlar skal seniormedarbeidaren (55+) ha fortrinn ved tildeling av hospiteringsmidlane. Ut i frå verksemda sitt prioriterte behov og medarbeidarane sine ynskje om kompetanse etter gjennomførte utviklingssamtalar, skal tilsette 55+ prioriterast i utviklingssamanheng.
---	---	---