

RETNINGSLINJER SENIORPOLITIKK I BERLEVÅG KOMMUNE

Livsfaser

Livsfasepolitikk er en lærings og utviklingsstrategi for yrkeslivet. Begrepet livsfase viser til forestillingen om at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter. Den livsfasen arbeidstakerne er i vil også påvirke hvor attraktiv kommunen oppleves som arbeidsplass. En arbeidstakers yrkesliv kan i hovedsak deles inn i ulike faser:

”Karrierfase”: Den nye generasjons arbeidskraft beskrives som karrierebevisste med fokus på avansement både i stilling og lønn. De vil ofte søke den arbeidsgiveren som gir de mest interessante jobbene og betaler mest. I tillegg vil de være opptatt av fleksible ordninger knyttet til arbeidstid og kompetanseheving.

”Midtlivsfasen”: Verdssetter ofte trygge arbeidsplasser og ønsker å påvirke sin arbeidssituasjon gjennom medbestemmelse og faglig utvikling, ofte med fokus på alternative karrieremuligheter.

”Senyrkefase”: Seniorgruppen er på veg ut av arbeidsforholdet og står overfor spørsmålet om de skal velge pensjonering eller fortsette i arbeidet.

De ulike gruppene vil ønske å ha ulike tiltak fra arbeidsgivers side. Enkelte tiltak er beskrevet i øvrige retningslinjer. Resterende del av dette dokumentet handler om seniorpolitikk

Seniorpolitikk

Seniorpolitikk omhandler tiltak som skal sikre den ansattes utvikling i yrkeskarrieren til beste for både virksomheten og den enkelte ansatte helt fram til pensjonsalder. Dette gjøres gjennom forebygging helt fra 50-års alder, og med særlige tiltak fra og med fylte 56 år. I nær framtid vil antallet yrkesaktive i Norge reduseres med bakgrunn i befolkningens alderssammensetning. For kommunen vil det derfor bli stadig viktigere å beholde kvalifisert arbeidskraft lengst mulig. Det vil derfor være lønnsomt å investere i tiltak for å beholde og videreutvikle eldre arbeidstakere. For eldre arbeidstakere med yrkeshemninger kan det være aktuelt å benytte IA-tiltak. Slike tiltak har en ikke definert som seniorpolitikk, og de er ikke tatt med her.

Seniorpolitikk bygger på en grunnholdning om at godt voksne medarbeidere har verdifulle ressurser som kommunen trenger. Seniorpolitikk i Berlevåg kommune handler i hovedsak om utvikling og ikke avvikling fra arbeidslivet Seniorpolitikk er en livsfasetilpasset personalpolitikk som innebærer å nyttiggjøre seg, vedlikeholde og videreutvikle eldre medarbeiders ressurser og kompetanse til det beste for kommunen som arbeidsgiver. Uavhengig av alder har medarbeiderne behov for en viss tilpasning i forhold til deres livssituasjon i ulike livsfaser. Seniortiltak iverksettes på grunnlag av individuell vurdering av hver enkelt medarbeiders situasjon.

BERLEVÅG KOMMUNE		
Saksnr:	14/701	Dok.nr:
Saksansv:	20 OKT 2014	Saksbeh: PERS
Gnr.	Bnr.	For
Ark.nr.	400	Side 1

Mål for seniorpolitikken i Berlevåg kommune:

- ✓ Intensjonen og målene i IA- avtalen virkeliggjøres gjennom livsfasepolitikken - ta i bruk eldre medarbeideres ressurser og arbeidskraft for å motvirke tidlig avgang blant eldre i arbeidslivet
- ✓ Å øke den reelle pensjoneringsalderen
- ✓ Vi skal ha et aldersmessig mangfold i de ulike virksomhetene
- ✓ Utarbeide ulike tiltak for de ulike livsfasene, men med størst fokus på senioren
- ✓ Økt trivsel, helse og pensjoneringsalder

En har funnet det mest hensiktsmessig å dele seniorpolitikken inn i to faser:

1. Senkarrierefasen, perioden fra 56 til 62 år
2. Avviklingsfasen, perioden fra 62 år

1. Senkarrierefasen

Det er i denne fasen en må starte med tiltak som sikrer både den ansatte og virksomheten nyttiggjøring, bruk og utvikling av kompetanse og forebygging mot stagnasjon og utbrenthet. I denne fasen tilrettelegges mest mulig fleksible tiltak tilpasset ulike yrkesgrupper og den enkelte senioransatte for å forebygge utslitthet, sikre bruk av og videreutvikle kompetanse til beste for den ansatte og for kommunens virksomhet.

2. Avviklingsfasen

Seniorpolitikken avviklingsfase skal sikre en verdig avslutning på yrkeslivet. Når ansatte nærmer seg avvikling av yrkeslivet, er det fremdeles like viktig å kunne få bruke sin kompetanse og føle at den blir verdsatt. Det er viktig med fleksibilitet i organisering av arbeid og gode holdninger til alternative løsninger.

Tiltak:

A. Milepælsamtaler

Milepælssamtale er en utviklingssamtale der medarbeidernes yrkeskarriere noen år fremover står i fokus. I tiden som kommer er det viktig for arbeidsgiver/leder å få oversikt over hvordan medarbeiderne i alderen 56-62 år tenker om sin videre yrkeskarriere satt opp mot virksomhetens behov for oppgaveløsninger. Samtalen skal ha et fremtidsperspektiv på to til fem år. Når det gjennomføres medarbeidersamtaler på arbeidsplassen skal seniorsamtalen inngå som en del av denne. Samtalen tar opp spørsmål om oppdatering, vedlikehold og videreutvikling av den enkeltes kompetanse som forebygging mot utbrenthet, og som forberedelse til avviklingsfasen.

B. Seniorpermisjoner

Ansatte kan fra fylte 56 år gis permisjon etter permisjonsreglementets punkt 2,0 vedr. leder og etterutdanning også for andre permisjoner med formål utvikling og kompetanse, påfyll for å demme opp for utbrenthet og skaffe nye impulser.

C. Lønnsvurdering

Alle arbeidstakere som har fylt 62 år har krav på særskilt vurdering ved lokale lønnsforhandlinger. Det må presiseres at bakgrunnen for eventuelt lønnsopprykk må være at det antas nødvendig å oppjustere stillingens lønn for å rekruttere ønsket kompetanse, slik at lønnsvurderingen gjøres for at den som forlater stillingen ikke skal oppleve at en nyansatt gis høyere lønn.

D. Forberedelse til pensjonisttilværelsen

Ansatte kan fra fylte 56 år gis tilbud om kurs for forberedelse til pensjonisttilværelsen. Alle kostnader ved kurset dekkes av kommunen, og den ansatte gis fri uten trekk i lønn.

E. Tilbud om delvis arbeid ved overgang til pensjon

Både ved AFP-ordningen og ordinær alderspensjon gis det anledning til å ta ut delvis pensjon. Kommunen skal tilrettelegge for at ansatte kan benytte seg av ordningen. Dette gjelder også for ansatte som tar ut full pensjon, men som likevel kan arbeide noe med pensjonistavlønning uten at dette får innvirkning på pensjonens størrelse. Kommunen skal motivere for tilrettelagt bruk av AFP ordningen med delvis arbeid og delvis pensjon for medarbeiderne fra 62 år, innenfor virksomheter som er egnet for deltidsstillinger. NAV, KLP og SPK vil være samarbeidspartnere vedr. økonomiske beregninger.

F. Lederopplæring

Livsfasepolitikk må integreres i lederopplæringen. Holdninger og verdien av å rekruttere og beholde arbeidstakere i ulike livsfaser og alder må være et uttalt mål for våre ledere. Lederne har ansvar for å bruke kompetansen til alle medarbeidere og medarbeiderne skal stimuleres til å bruke/synliggjøre kompetansen.

G. Arbeidsmiljøet

Godt arbeidsmiljø, støtte og anerkjennelse fra leder og kollegaer er viktige faktorer for å forebygge utbrenthet og tap av arbeidsglede. Kartlegginger av arbeidsmiljøet skal gjennomføres med fokus på ledelse, trivsel og oppnådde resultater

H. Vedlikehold og videreutvikling av kompetanse

Den enkelte medarbeider, ung eller eldre, har selv et hovedansvar for å beholde og utvikle sin kompetanse for å være kvalifisert for den jobben som skal utføres. Likevel må lederne ha fokus på at seniorene har relevant kompetanse for årene som kommer. Seniorene må få lik mulighet til etter- og videreutdanning som øvrige medarbeidere.

I. Fleksibilitet

Ledere skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk som oppleves som løsningsorientert ved å finne frem til fleksible, individuelle arbeidstidsordninger.

J. Mobilitet

Kommunen skal tilrettelegge for økt mobilitet i organisasjonen. Arbeidsgiver ser det som ønskelig at lederne gir sine medarbeidere muligheter til å gjennomføre jobbrotasjon, hospitering internt i organisasjonen eller i andre kommuner.

K. Senior

Tittelen senior kan eventuelt knyttes til yrkestittelen. Tittelen kan knyttes til erfaring, kompetanse og selvstendig arbeid.

L. Redusert stilling med opprettholdelse av lønn

Det kan etter samlet vurdering gis inntil 20 % redusert arbeidstid til fri disposisjon med 100 % lønn for de som går i 100 % stilling fra fylte 62 år. Medarbeidere som går i deltidsstillinger får forholdsmessig reduksjon. Ordningen kan tas ut som daglig redusert arbeidstid, ekstra fridag eller lengre ferie etter nærmere avtale med leder. Søknad om slik ordning må vurderes særskilt i hvert enkelt tilfelle.

Vilkår: Vært ansatt i Berlevåg kommune de siste 8 årene.

Organisering og finansiering

Dersom det opprettes særskilt tilrettelegging av arbeidsoppgaver og endring av stillingsinnhold iht. til disse retningslinjene, opprettes særskilt avtale mellom den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Sakene behandles etter de regler og avtaler som er nedfelt i Hovedavtalen/ Hovedtariffavtalen og våre reglement og retningslinjer. Eventuelle søknader om redusert stilling med opprettholdelse av lønn etter pkt L, behandles og vedtas av Administrasjonsutvalget. Individtilpassede seniortiltak er særavtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte medarbeider, som opphører ved fratredelse. De ulike ordningene vurderes og avtales etter samtaler med den enkelte medarbeider ut fra hva som er mest tjenlig for den enkelte sett i forhold til virksomhetens drift.

Særskilte seniorpolitiske tiltak finansieres over kostnadssted Fellesutgifter.

Uttalelse til senior politisk plan for Berlevåg kommune fra Fagforbundet

Fagforbundet ønsker ikke at det skal være kriterier på hvor lenge en har arbeidet i kommunen. Hvis Berlevåg kommune ansetter arbeidstakere som er godt voksen så er det fordi vi trenger den kompetanse som arbeidstakeren har. Og med senior tiltakene har vi mulighet til å beholde denne kompetansen.

Arbeidstakeren bør få seniortiltak som passer best for dem og enheten de arbeider på. På for eksempel helse er det vanskelig å ha kortere arbeidsdager (pga rapport/vaktskifte) enn på kontor der en kan avslutte arbeidsdagen tidligere.

Fagforbundet mener at det må kunne gå automatikk hvis arbeidstakeren ønsker et senior tiltak, og ikke trengte å forhandle på hver enkelt arbeidstaker. Slik som det er nå, føles det veldig urettferdig at enkelte har fått tiltak og andre ikke får det. De arbeider på samme arbeids sted og dette skaper misnøye.

Lederne må bli flinkere til å ha medarbeidersamtaler og være med å planlegge enhetens behov for senior tiltak og melde inn behovene.

Fagforbundet avd Berlevåg

Ingrid Mikalsen

Hei, har ikke fått noen innspill så må da anta at vi er fornøyd med forslaget til planen du har sendt ut.

Mvh S
Sylvia R. Snijders

Hei ser at du jobber og her får du vårt innspill :)
Et helt greit og lett forstålig dokument. Når dette dokumentet vedtas synes vi at det bør vedtas midler som er øremerket tiltakspunktene. Holdningsendring politisk og administrativt er hovednøkkelen for suksess for denne planen. Strategisk personal og kompetanseplanlegging er også helt avgjørende for å velge hvilket virkemiddel som skal benyttes. Vi må også huske at det "dyreste" virkemidlet kan være det billigste i noen sammenheng på sikt, så vi må ikke bare se kostnader når vi skal velge hvilke virkemiddel punkter som skal bestå eller stykes.

Mvh TV lederne Bente Bakke

Nsf Berlevåg har foreløpig ingen kommentarer

Mvh
June MLH

Hei, synes dette ser veldig bra ut.

Mvh
Kjell Magne Johnsen
Kommunelege 1

Heil

Jeg liker inndelingen i livsfaser og synes innholdet ser ryddig og forståelig ut.

Det eneste jeg dweler ved er siste punkt om mulighet for 20% fri fra fylte 62 år. I utgangspunktet mener jeg vi ikke har råd til å betale ut 20% uten å kunne få tilført arbeidskraft, men hvis vi først skal ha en slik ordning foreslår jeg en drøfting av:

1. Vurder om Bvg kommune skal tilby 12,5% fra fylte 60 i stedet for 20 % fra fylte 62.
Hva med å følge (deler av?) lærernes særavtale? Lærere over 55 og 60 år har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med henholdsvis 5,8 prosent og 12,5 prosent.
2. Vurder om det skal defineres nærmere hvilken del av arbeidet man kan fritas fra.
Læreren er fritatt fra undervisning, men ikke f.eks. felles planarbeid. Skal en sykepleier få redusert sin stilling kan dette f.eks. knyttes til fysisk krevende oppgaver som stell/løft? Det betyr at man der som vedkommende har 50% stilling som merkantil ikke mister 10% av denne ressursen på arbeidsplassen. Mulig dette er vanskelig å definere for alle arbeidsgrupper, men kan man finne en formulering som sier noe om hvilken del av arbeidet som er for tung til å kunne stå 100%, og som man dermed fritas fra?

Dersom kommunen velger 20 % må det defineres om dette legges på topp eller utjevner lærernes eksisterende ordning.

Med vennlig hilsen

Ingvild