



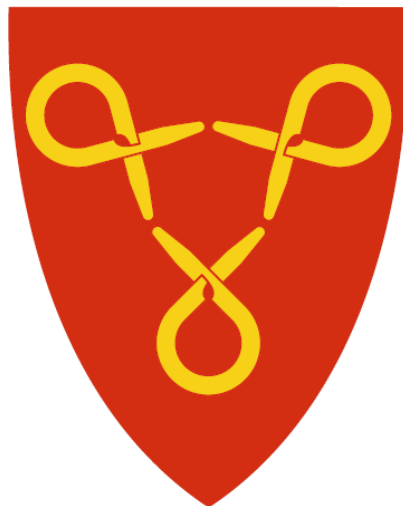
Masfjorden kommune

Personalavdeling

Sakshandsamar: Personalavdeling/Ørnulf Lillestøl

SENIORPOLITIKK

Masfjorden kommune



Vedteke i kommunestyret 19 juni 2014

FORORD

Hovudoppdraget for alle som arbeider i Masfjorden kommune er å yte kommunale tenester av beste kvalitet. Den einskilde sin innsats og motivasjon er direkte utslagsgjevande for kor bra tenesta vert for innbyggjaren. Når me såleis definerar vår seniorpolitikk er det av to omsyn. For det første me treng seniorane for å kunne ha ein stabil og kompetent tenesteproduksjon, og for det andre skal den einskilde tilette verte verdsett og inkludert.

Seniorarbeidaren har frå fylte 62 år eit alternativ i pensjonering. Nye pensjonsordningar legg til rette for å kunne arbeide lengre uansett uttak av pensjon. Seniorarbeidaren er for oss ein medarbeidar med lang erfaring frå arbeidslivet, kommunen og tenesteproduksjon, og det både i gode og krevjande dagar. Dette er såleis ein verdfull ressurs for Masfjorden kommune, og seniorpolitikk skal vise dette og moglege verkemiddel for å leggje til rette for at seniorar heldt fram i arbeid. Det vil vere ulikt kva som fremmar motivasjon hjå den einskilde medarbeidar slik at seniorpolitikk verte individuelt tilpassa med bruk av ein felles tiltaksmeny. Det beste grunnlaget leggjast gjennom god arbeidsgjevarpolitikk i heile arbeidsforholdet.

Masfjorden kommune sin seniorpolitikken har sitt formelle utgangspunkt i Arbeidsmiljølova, Hovudtariffavtale, Personalreglement og Avtale om inkluderande arbeidsliv.

Masfjordnes, juni 2014

Svein Helge Hofslundsengen
rådmann

Innhald:

1	Mål	side 4
2	Kven er seniorarbeidaren?	side 4
3	Seniorpolitiske tiltak	
	a) Inkluderande arbeidsmiljø og haldningar	side 4
	b) Medarbeidarsamtale	side 4
	c) Kompetanseutvikling	side 4
	d) Tilrettelegging av arbeid	side 5
	e) Fritid og undersvinningsfri	side 5
	f) Seniortillegg	side 5
	g) Høve til å angre - frys av stillingsforhold	side 6
	h) Opphøyr av arbeidsforholdet	side 6
4	Praktisering av seniorpolitikk	
	a) ”Seniorpolitikk i Masfjorden” som styringsdokument	side 6
	b) ”Seniorpolitikk i Masfjorden” som praktisk rutine	side 6

1 MÅL

Grunnlaget for seniorpolitikk er ei haldning om at vaksne arbeidstakarar er verdfulle ressursar som Masfjorden kommune treng. Me har følgjande mål:

- Seniormedarbeidarar arbeider motivert lengst mogleg
- Seniormedarbeidaren får bruke sin kompetanse og opplever meistring og trivsel
- Definere ein gjeldande seniorpolitikk som viser normer og system kring seniorarbeidarar

Seniorpolitikk er også å tilretteleggje for ein tenleg og verdig avslutning av arbeidskarrieren.

2 KVEN ER SENIORARBEIDAREN?

Seniorarbeidaren er ein medarbeidar med lang fartstid og mykje erfaring frå liv og yrkesliv. I Masfjorden kommune reknar me oss som seniorarbeidarar frå det året ein fyller 60 år.

3 SENIORPOLITISKE TILTAK

a) Inkluderande arbeidsmiljø og haldningar

Godt arbeidsmiljø, fagleg kvalitet og utvikling, støtte og verdsetjing frå leiar og kollegaer er viktige faktorar for å førebyggje tap av arbeidsglede. Seniorpolitikk er ein del av god personalpolitikk generelt sett. Praktiske verkemiddel kan medverke til lang og positiv arbeidskarriere.

Alle tilsette og leiarar skal vere bevisste på den kompetansen som lang yrkeserfaring gjev. Seniorane har ofte røynsle som gjer at dei kan sjå arbeidet sitt i eit heilskapsperspektiv. Eigenskapar som sikkert skjønn, sosiale ferdigheiter og kjennskap til kommunen skal verdsetjast. Den tilsette skal ha attendemelding på at ein har ei viktig rolle i organisasjonen.

b) Medarbeidarsamtale

I dei årlege medarbeidarsamtalane frå det året ein fyller 60 år skal ein avklare den tilsette og arbeidsgjevar sine ønskje. I medarbeidarsamtalane skal det lagast ein plan og avtale for den vidare arbeidskarrieren i kommunen. Bruk av seniorpolitiske verkemiddel er ein viktig del av ein slik plan og avtale. Samtalen er mellom arbeidstakaren og næraste leiar, og leiar tek initiativ til samtalen.

c) Kompetanseutvikling

Meistring av oppgåver og forventningar er vesentleg for om ein ønskjer å halde fram i arbeid. Det er viktig å avklare om det er gap mellom medarbeidaren sin kompetanse og oppgåvene sine krav. Det kan vere behov eller ønskje for vidareutdanning, bruk av real- og etisk kompetanse, IKT osv.

- Seniorkurs i januar i det året ein fyller 60 år
Masfjorden kommune arrangerar i samarbeid med andre kommunar i Nordhordland seniorkurs. Kurset er obligatorisk. Målsetjing for kurset er å gje deltakarane forståing og kunnskapar i høve til vidare arbeidskarriere og pensjonsordningar.

d) Tilrettelegging

Tilrettelegging kan dreie seg om tilpassing av arbeidsoppgåver, arbeidsforhold og arbeidstid. Tilrettelegging er eit generelt personalpolitisk verkemiddel, som er gjensidig forpliktande mellom partane. Arbeidsgjevar legg til rette og arbeidstakar medverkar og prøver. Tilrettelegging skal ikkje gå utover tenestene til brukarane. Tilretteleggingsplikta er regulert i Arbeidsmiljølova §4-2.

Det kan vere eit potensiale for ny vekst hjå den einskilde dersom ein ser moglegheitene i heile kommunen. Ønskje og interesser for anna arbeid må meldast rådmannen ved personalrådgjevar.

e) Fritid og undervisningsfri

Med det føremål at noko ekstra fritid gjev auka arbeidsglede og ønskje om å halde lenger fram i arbeid, er det eit seniorpolitisk tiltak å gje ekstra fridagar for seniorar over 60 år.

- Seniorarbeidarar kan i det året ein fyller 60 få arbeidsfri 5 dagar med løn (ved full stilling, og tilsvarende mindre i deltidsstillingar). Dagane skal vere enkeltdagar og uttaket vert avtala i medarbeidarsamtalane kvar år. For personar i mindre enn 50% stilling kan dagane unntaksvis betalast ut.
- Lærarar kan anten bruke kulepunkt 1 eller avtale 3% undervisningsfri. Om ein vel kulepunkt 1 eller 2 vert avtala i medarbeidarsamtalen.
- Dersom det lar seg praktisk gjennomføre for avdelinga, skal det leggst til rette for at arbeidstakarar kan ta ut 4 veker samanhengande ferie frå fylte 58 år.

f) Bruk av seniorane sin kompetanse

Frå og med 2015 vert det oppretta ein post i budsjettet som skal nyttast til vikar for seniorar som nyttar arbeidstid til;

- Å rettleie yngre arbeidstakarar
- Å støtte kollegaer når dei treng rettleiing og bistand i utføring av krevjande oppgåver
- For å delta i prosjekt og utviklingsarbeid der senioren sin kompetanse er viktig å inkludere

Organisering og planlegging skjer i samarbeid mellom leiar og senioren med utgangspunkt i medarbeidarsamtalen. Leiar tek initiativ ovanfor personalavdelinga for prioritering og sikring av finansiering og omfang av ordninga for den einskilde.

g) Høve til å angre – frys av stillingsforhold

Når det ikkje er til vesentleg ulempe for arbeidsgjevar kan det avtalast med den einskilde tilsette at tilsettingshøvet vert froze i inntil eitt år etter pensjonering. I ein slik avtale må det seiast om den gjeld spesielt i høve til noverande stilling eller retten gjeld til fast stilling i kommunen. Næraste leiar må etter drøfting med plasstillitsvalte formidle ønskje til rådmannen/personalavdelinga.

h) Opphøyr av arbeidsforholdet

Avslutning av arbeidsforholdet til seniorarbeidaren skal uansett tidspunkt og årsak skje på ein verdig måte og i dialog. Personalreglementet viser markeringar som skal gjerast.

4 PRAKTISERING AV SENIORPOLITIKK

a) ”Seniorpolitikk Masfjorden” som styringsdokument

Lovverk og sentralt avtaleverk overstyrer det ordningane som står i dette dokumentet.

”Seniorpolitikk Masfjorden kommune” har verknad frå 01.01.15. Ordninga vert evaluert i 2017 med endringar frå 01.01.18.

b) ”Seniorpolitikk Masfjorden” som praktisk rutine

Nedanfor er det nedfelt ei rutine for korleis praktisere seniorpolitikk i samarbeid med den einskilde seniorarbeidar. Desse aktivitetane utelet ikkje andre personalpolitiske aktivitetar, men er eit supplement for å sikre seniorpolitiske målsettingar.

Tidspunkt:	Aktivitet:	Føremål:	Ansvar:
Januar året ein fyller 60 år	Seniorsamling	Gje kunnskap, motivasjon og refleksjon kring det å vere seniorarbeidar	Rådmannen ved personalavdeling organiserar kurset lokalt Samlinga er obligatorisk for arbeidstakaren
Etter seniorsamlinga i januar	Medarbeidarsamtale	Oppfølging av seniorsamlinga Gå igjennom ”Seniorpolitikk Masfjorden kommune”	Næraste leiar tek initiativ Arbeidstakaren medverkar
I året ein fyller 61 år og seinare kvart år (innan 1. september)	Medarbeidarsamtale	I den årlege medarbeidarsamtalen ha seniorpolitikk som eit tema. Gjere individuelle avtalar om bruk av verkemiddel	Næraste leiar tek initiativ Arbeidstakaren medverkar
Innan 1. september	Planlegge og kostnadsvurdere seniorpolitiske tiltak i avdelinga	Leiar oppsummerar tiltak, og melder dette til administrasjonen, som får koordinert og budsjettert seniortiltak i neste års budsjett	Næraste leiar. Rådmannen ved personalavdeling koordinerar og lagar sak til budsjetthandsaming