



LINDÅS KOMMUNE

SENIORPOLITISK PLAN 2016-2019

FRAMLEGG FRÅ RÅDMANNEN



DER DRAUMAR BLIR RØYNDOM



1. Innleiing og mål

Lindås kommune ønskjer å stå fram som ein god og attraktiv arbeidsplass for alle tilsette. Det er viktig å ha god kompetanse i alle ledd i organisasjonen, og seniorpolitisk plan er eit strategisk verkemiddel for å behalda dyktige medarbeidarar. Planen har som hovudmål å bidra til at dei tilsette ønskjer å stå lenger i arbeid. Målet er at pensjoneringstidspunktet i gjennomsnitt er over landsgjennomsnittet. Dei ulike perspektiva for målet vert omtalt i pkt 4.

Lindås kommune sin seniorpolitiske plan er heimla i Hovedtariffavtalen for KS-området, Kap. 3 § 2.3.2:

«Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetalinger e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtale.»

Tiltaka i denne planen skal ikkje erstatta andre tiltak, som til dømes tiltak etter IA-avtalen, personalhandboka eller SFS 2213 (undervisningspersonalet si arbeidstidsavtale).

2. Grunnleggjande perspektiv på seniorpolitikk

God personalpolitikk kjem og eldre arbeidstakarar til gode. Ut over det har Lindås kommune nokre ekstra tiltak for å behalde seniorane lenger i arbeid. Arbeidsgjevarpolitikken i forhold til denne gruppa har i planen fire hovudperspektiv:

■ **Rettighetsperspektivet:**

I dette perspektivet må ein sjå til at medarbeidarane ikkje vert nedprioriterte eller diskriminerte på grunn av alder. Det betyr at eldre arbeidstakarar ikkje kjem dårlegare ut enn andre når det gjeld handheving av avtaleverk, lønnsforhandlingar, prioritering av intern kompetanseutvikling og tildeling av interessante arbeidsoppgåver osv.

■ **Arbeidsmarknadsperspektivet:**

I dette perspektivet slår ein fast at tilgangen på kompetent arbeidskraft til kommunane er avgrensa, og at det soleis er avgjerande å motivere seniorane til å stå lenger i arbeid for å oppretthalde tenestene. Seniorane medverkar og til å styrke kontinuiteten innanfor dei ulike tenestene. Slik sett er det god økonomi å sette inn nokre avgrensa tiltak for å få tilsette til å forlenga yrkeskarrieren. Dersom tiltak på dette området krev særskilte løyvingar er det viktig at grunngjevinga er å oppretthalda kompetanse og kapasitet i kommunen sine tenester.

■ **Tilretteleggingsperspektivet:**

I det store bilde er det ikkje alder som avgjer om eldre arbeidstakarar er i stand til å gjere ein god jobb. Kravet om å leggja til rette arbeidsplassane i forhold til den enkelte si helse er forankra i Arbeidsmiljølova og gjeld uavhengig av alder. Det er likevel nokre aldersspesifikke endringar som ein må ha særskilt fokus på når det gjeld eldre arbeidstakarar og sette i verk tiltak i høve til, til dømes endring i syn, toleranse for støy osv.

■ **Det helsefremjande perspektivet:**

Den einskilde si helse er først og fremst den einskilde sitt ansvar, men i tråd med Arbeidsmiljølova (§ 1-1, e), ynskjer kommunen å leggja til rette for helsefremmande aktivitet. Her ligg aktivitetar som er retta mot heile personalet, som til dømes avtale om reduserte prisar på treningsstudio.

3. Tiltak frå 2016

Følgjande tiltak gjeld med verknad frå 01.01.2016:

	TILTAK	MÅLGRUPPE	ANSVAR
1	Tema om oppfølging av seniormedarbeidarar blir tatt opp i leiaropplæringa.	Alle leiarar med personalansvar/tillitsvalde	Rådmannen Personalavdelinga
2	Regional informasjons og motivasjonsamling «Sandslisamlinga»	Seniorar frå 60 års alder (avhengig av påmelding og kapasitet).	Rådmannen Personalavdelinga
3	Årlege informasjonsmøte om pensjon med bistand frå pensjonsleverandøren og interne ressurspersonar.	Seniorar etter fylt 58 år.	Personalavdelinga Pensjonsleverandør
4	Tilbod om individuell samtale med KLP frå 60 år. NB! Leiarar og lærarar i skuleverket har SPK som pensjonsleverandør. Det jobbast med å få slike samtaler og for dei.	Frå 60 år	Personalavdelinga Pensjonsleverandør
5	I den årlege medarbeidarsamtalen skal det gjevast tilbod om seniorfokus for tilsette over 55 år. Frå 60 år er seniorfokuset obligatorisk.	Tilsette frå 55/60 år.	Næraste leiar

6	Tilsette frå 62 år kan be om eigen samtale om seniortiltak med næraste leiar (utanom den årlege medarbeidarsamtalen).	Tilsette frå 62 år.	Den tilsette
7	Leiarane rapporterer årleg tenesteveg til rådmannen korleis seniorane blir følgt opp i den einskilde avdeling, i høve til prosess og bruk av seniortiltak.		Avdelingsleiar Einingsleiar Kommunalsjef Rådmann
8	Leiarar og seniorar blir oppmoda til å nytte eksisterande ordningar som kommunen har som IA-bedrift, og ordningar forankra i personalhandboka og andre avtalar. Tiltak som ikkje økonomisk vert dekt av avtalane ovanfor, jfr.HTA, kap.3 §3.2.3., må i hovudsak dekkast innanfor avdelinga sine rammer. Dersom avdelinga ikkje har høve til dette, må førespurnad sendast tenesteveg oppover. Lenke til søknadsskjema.	Tilsette frå 62 år.	Næraste leiar Medarbeidar.
9	Seniortiltak kan kombinerast med delvis AFP.	Tilsette frå 62 år.	Næraste leiar Medarbeidar

10	Kommunale seniortiltak kjem i tillegg til seniortiltak i sentrale og lokale særavtalar, t.d. undervisningspersonale t si arbeidstidsavtale SFS 2213.		Linjeleiar
----	--	--	------------

4. Økonomi

Det skal årleg rapporterast til rådmannen kva kostnadar den einskilde avdeling har i høve til seniortiltak. Det skal årleg vurderast behov og kostnadar i samband med økonomiplanen.

5. Rullering og evaluering

Innhald og virkemåte i planen evaluerast kvart andre år. Denne planen er gjeldande inntil nytt vedtak er gjort.

SØKNADSSKJEMA SENIORTILTAK

Namn/fødselsdato.....
Tenestestad/stillingsstorleik.....
Tenestetid.....

Søknad (beskrivelse av tiltak, jfr HTA, Kap 3 § 3.2.3):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Uttale/vedtak frå næraste leiar:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tilsett

.....

Næraste leiar

.....