

SENIORPOLITIKK

Masfjorden kommune



Vedteke av kommunestyret 25.03.2019

Postadr.:
5981 MASFJORDNES

Telefon:
56 16 62 00

Telefaks:
56 16 62 01

Bankgiro:
3201 48 54958

Organisasjonsnr.:
945627913

E-post: post@masfjorden.kommune.no

FORORD

Hovudoppgdraget for alle som arbeider i Masfjorden kommune er å yte kommunale tenester av beste kvalitet. Den ein skilde 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 ein skilde tilette verte verdsett og inkludert.

Seniorarbeidaren har frå fylte 62 år eit alternativ i pensjonering. Nye pensjonsordningar legg til rette for å kunne arbeide meir 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 ein skilde 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, Hovudtariffavtalen, Personalreglementet og Avtalen om inkluderande arbeidsliv.

Masfjordnes,

Svein Helge Hofslundsengen
rådmann

Innhold:

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 for å vise at seniorarbeidstakarar er verdfulle ressursar som Masfjorden kommune treng. Me har følgjande mål:

- Seniormedarbeidarar arbeider motivert med god innsats 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 er forventa at seniormedarbeidaren deltek på kompetansehevande opplæring/kurs.

- Seniorskurs i januar i det året ein fyller 60 år
Masfjorden kommune arrangerar i samarbeid med andre kommunar i Nordhordland seniorskurs. Alle seniorar vert oppmoda til å delta. 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 utvikling hjå den einskilde dersom ein ser moglegheitene i heile kommunen. Ønskje og interesser for anna arbeid må meldast rådmannen ved personalkontoret.

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 tilsvarande 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.
- For tilsette som sluttar midt i året vert dagane rekna ut etter sluttdato.
- Lærarar kan anten bruke kulepunkt 1 eller avtale 3% undervisningsfri. Omein vel kulepunkt 1 eller 2 vert avtala i medarbeidarsamtalen.
- Dersom det lar seg praktisk gjennomføre for avdelinga, skal det leggjast til rette for at arbeidstakarar kan ta ut 4 veker samanhengande ferie frå fylte 60 år.

f) Seniortillegg

For å gje ein honnør for seniorar som heldt fram i arbeid, vert det gjeve eit seniortillegg:

Frå fylte 63 år	kr 5 000,- pr. år i 100% stilling
Frå fylte 65 år	Auke på kr 5 000,- (Totalt kr 10 000,- pr. år i 100% stilling)

Den som har teke ut delvis AFP-pensjon eller går i deltidsstilling får seniortillegget redusert tilsvarande.

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 frose 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 ønsket til rådmannen. Dette gjeld for tilsette fram til fylte 65 år.

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 01.07.19. Ordninga vert evaluert i 2023.

b) ”Seniorpolitikk Masfjorden” som praktisk rutine

Nedanfor er det nedfelt ei rutine for korleis ein skal 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 inviterer til samlinga
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