

SENIORPOLITISK PLAN

FOR

KÅFJORD KOMMUNE

FRA 01.01.2015

Vedtatt i K.sak 72/14 i møte 15.12.14



1. SENIORPOLITIKK I KÅFJORD KOMMUNE.

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta velbegrunnede beslutninger, med mest mulig perspektiv.

Kommunen kan bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk. Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen med gjensidig nytte som mål. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Seniorpolitikk skal baseres på at vi har ressursorientering i stedet for problemorientering som fokus. Seniorpolitikk handler like mye om holdninger og verdier, som verktøy og metode.

Kåfjord kommune står foran store utfordringer m.h.t. rekruttering av arbeidskraft i fremtiden. Gjennomsnittsalderen på ansatte pr. 31.12.13 er 48,6 år. Vi er inne i et generasjonsskifte blant arbeidstakerne, og kan tape verdifull kompetanse som seniorenere representerer. Arbeidsmarkedet generelt er meget stramt, og vi blir utsatt for konkurranse fra det private næringsliv. Kommunen bør bestrebe seg på å ha en god livsfasepolitikk for sine ansatte.

2. MÅLSETTING

Kåfjord kommune har et ansvar for å gjøre bruk av de positive ressursene som kommunens seniormedarbeidere representerer. Vi har som målsetting at de fleste medarbeiderne i målgruppen vil fortsette i arbeid fram mot ordinær pensjoneringsalder, og ha spesielt fokus på nærværarbeid for seniorer (55+).

Mål:

- **Kåfjord kommune har en inkluderende livsfasepolitikk med mål om at flest mulig skal kunne arbeide fram til pensjonsalder.**
- **Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.**
- **Seniorenere skal oppleve at de får en verdig avslutning av arbeidslivet.**

3. IKRAFTTREDELSE OG REVISJON

Den seniorpolitiske planen iverksettes fra kommunestyrets vedtak. Ved behov for endring i seniorpolitisk plan skal dette gjennomføres i samarbeid med fagforeningene og vedtas av kommunestyret.

4. GENERELLE TILTAK

Milepælsamtalen (seniorsamtalen) fra fylte 55 år.

Ansatte blir innkalt til samtale det året de fyller 55 år. Fortrinnsvis kan den legges til den årlige medarbeidersamtalen, men fra 62 år skal det være en egen samtale.

Tilstede på dette møtet: Senior og nærmeste overordnede. Den ansatte gis adgang til å ta med seg en tillitsvalgt. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønsket jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer. Det tas også opp hva som må til for at vedkommende skal fortsette i stillingen.

Milepælsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- tydeliggjøre egne ønsker og behov
- vurdere egne rutiner, arbeidsvaner og ansvar
- se etter muligheter til fornyelse, stimulans og styrking av egne ressurser
- komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse

Milepælsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å legge til rette for:

- utviklingsmuligheter for den ansatte
- å få god tjenesteproduksjon
- å vise romslighet og finne gode løsninger
- å følge opp milepælsamtalen

Samtalen skal gi rom for å:

- se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis slik at disse både kan vurderes i forhold til endringer i nåværende jobb og gjennomtenking av evt. nye oppgaver.
- vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan komme med
- stille seg åpen for ny (selv)erkjennelse som kan innebære alternativ karrierevei
- innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten

Seniorpolitiske tiltak:

Seniortiltak gjelder for seniorer fra fylte 55 år.

Ansatte mellom 62 og t.o.m. 66 år kan, etter en konkret vurdering og med minimum 80% fast stilling innvilges økonomiske tiltak. Ved innvilgelse av økonomisk tiltak må det velges mellom redusert arbeidstid eller bonuslønn.

Det gis ikke angrefrist ved uttak av AFP. De som allerede har tatt ut AFP omfattes ikke av planens økonomiske tiltak.

Finansiering: Tiltak finansieres gjennom årlige budsjett.

Før tiltak iverksettes må det inngås skriftlige, individuelle avtaler med den ansatte som gjelder fra dato/til dato.

Ved oppsigelse av avtaler, gjelder 3 måneders oppsigelse. Ved mislighold og brudd på avtalen kan denne sies opp med øyeblikkelig virkning. Partene er gjensidig ansvarlig for at avtalen følges opp.

Tiltak - personlige	Ansvar	Finansiering
Milepælsamtale ó gjennomføres årlig fra fylte 55 år, fortrinnsvis ved medarbeidersamtaler og skal bidra til at den enkelte blir sett og verdsatt. Fra 62 år egen samtale.	Nærmeste overordnede inngår avtale med den ansatte	
Redusjon av stilling med lønn kan gis med 15 dager pr kalenderår av opprinnelig stillingsstørrelse på 100 %. Dagene kan tas som hele dager, deler av dager, eller sammenhengende perioder dersom drifta tillater det. Ytterligere reduksjon i stillingsstørrelse kan det gis som permisjon uten lønn i hht AML 10-2 (4)	Nærmeste overordnede	Budsjett
Bonusavlønning ó Årlig bonuslønn på kr 20.000,- i 100% stilling kan innvilges, og forholdsmessige ved lavere stillingsprosent. Bonuslønna er pensjonsberettiget.	Nærmeste overordnede	Budsjett
Vurdere behov for tilrettelegging av arbeidstid , f.eks fleksitid	Nærmeste overordnede	
Bonustid ó bruke inntil 10% av arbeidstid til ekstraressurs ó vikar, f.eks kurs,opplæring m.v.	Nærmeste overordnede	
Stimulere til fortsatt kompetanseutvikling	Nærmeste overordnede	Budsjett
Mentor/veileder ó nyansatte, Nyttegjøre seg seniorenas kompetanse, tema under milepælsamtalen	Nærmeste overordnede	Budsjett
Administrative tiltak	Ansvar	Finansiering
Lederforum ó ULG, årlig tema om seniorer/livsfasetilpasset personalpolitikk, ulike tema, refereres i AMU	Ledergruppe	Budsjett
Seniorfokus beskrives i årsmelding	Nærmeste overordnede	



Gaivuona suohkan/ Kåfjord kommune

SENIORAVTALE

Seniorpolitikk i Kåfjord kommune

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta velbegrunnede beslutninger, med mest mulig perspektiv.

Kommunen skal bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk. Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen med gjensidig nytte som mål. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling etc, HTA kap 3, pkt 3.2.3

I tillegg har Kåfjord kommune inngått intensjons- og samarbeidsavtale med trygdeetaten om et mer inkluderende arbeidsliv (IA)

Administrasjonsutvalget har med bakgrunn i dette vedtatt seniorpolitiske tiltak, Sak

Mål:


- **Kåfjord kommune har en inkluderende livsfasepolitikk med mål om at flest mulig skal kunne arbeide fram til pensjonsalder.**
- **Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet**
- **Seniorene skal oppleve at de får en verdig avslutning av arbeidslivet.**

Seniorpolitiske tiltak i Kåfjord kommune:

I dokumentet Seniorplan for Kåfjord kommune er det satt opp en rekke mulige tilretteleggingstiltak. Tiltakene er ikke ment å være rettighetsbasert, men skal utgjøre en verktøykasse der leder og medarbeider sammen vurderer aktuelle individuelle tiltak. Leder og medarbeider utarbeider årlig avtale som beskriver hva partene er blitt enige om, og som gjelder for et år.

Seniorsamtale

Samtalen kan fortrinnsvis legges til den årlige medarbeidersamtalen i alderen 55 . til og med 61. Det er nærmeste overordnede som er ansvarlig for at samtalen gjennomføres med den ansatte. Fra fylte 62 år skal seniorsamtalen være en egen samtale. Samtalen skal være en samtale mellom medarbeider og leder. Man skal bare gå videre med konkrete forhold som begge parter er enige om at man skal bringe videre og notere ned i samtalemalen. Det er viktig å være realistisk under samtalen. Det man blir enig om skal være mulig å gjennomføre og det må ikke legges opp til falske forhåpninger. Det må være rom for individuell tilrettelegging/tilpasning. Situasjonen for hver enkelt ansatt må legges til grunn og det må være åpenhet om tilretteleggingen/tilpasningen.

	SENIORPOLITISKE TILTAK fra 01.01.15	Saksnr:
	SENIORAVTALE 55 Ë til og med 66 år ØKONOMISKE AVTALER 62 Ë til og med 66 år	Dato vedtatt::
	Utarbeidet av: EO/Arbgruppa Vedtatt K.sak 72/14 i møte 15.12.14	Unntatt offentlighet . internt dok

Arbeidstaker: _____ F.nr: _____
Stilling: _____ Virksomhet/avd: _____
Leder: _____

Arbeidssituasjon nå og fremover . hva er du fornøyd med/hva kan endres eller gjøres annerledes:
Vurdering av eksisterende rutiner/arbeidsevne/ansvar. Det er viktig å nyttegjøre seg seniorenens kompetanse . kan du tenke deg å være mentor/veileder for nyansatte?
Eventuelle behov for tilrettelegging/endring : arbeidsoppgaver, endringer i arbeidsplan, tilpasset turnus, fleksibel arbeidstid, hjemmekontor m.v.:
Eventuelle behov for påfyll og fornyelse (internopplæring, kurs/utdanning m.v.):

Ergonomisk/teknisk tilrettelegging i forhold til arbeidsplass og eventuelle belastninger:
Sett ut fra seniorfokus, er det noe du mener som er viktig å få med i årsmelding?
De neste to pkt gjelder for aldersgruppa 62 ÷ t.o.m. 66 år og et av tiltakene kan innvilges etter individuell vurdering av nærmeste overordnede.
<u>Økonomisk ordning 1:</u> Er det ønskelig å redusere arbeidstiden/yrkesaktiviteten. Reduksjon av stilling med lønn <u>kan</u> innvilges med 15 dager pr år av opprinnelig stillingsstørrelse på 100 %. Dagene kan tas ut som hele dager, deler av dager eller sammenhengende i perioder dersom drifta tillater det. Reduksjon i stillingsstørrelse utover dette, gis som permisjon uten lønn eller redusert stilling i hht AML 10-2 (4).
<u>Økonomisk ordning 2:</u> Ved fortsatt arbeid i opprinnelig stillingsstørrelse kan bonuslønn innvilges med kr 20.000,- pr år i 100 % stilling, og forholdsvis ved lavere stillingsprosent . Bonuslønnen er pensjonsgivende.
Oppsummering om at følgende tiltak inngås: <ul style="list-style-type: none"> • • • •

Avtalen inngås fra dato til dato for et år. Avtalen kan sies opp med 3 måneders oppsigelsestid fra begge parter. Dersom avtalen misligholdes kan avtalen sies opp med øyeblikkelig virkning.

Avtalen om økonomiske tiltak innebærer at den ansatte ikke kan ta ut AFP pensjon i inngått avtaleperiode og de **to tiltakene kan ikke kombineres**. Partene er gjensidig ansvarlig for at tiltakene gjennomføres.

Dato 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
Arbeidstaker

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
Arbeidsgiver/leder

Kopi: Personalavdelingen