|  |
| --- |
| 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:  ”Karrierefase”: 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”: Verdsetter ofte trygge arbeidsplasser og ønsker å påvirke sin arbeids-situasjon 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 personal-politikk 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 livs-faser. Seniortiltak iverksettes på grunnlag av individuell vurdering av hver enkelt medarbeiders situasjon. 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 seniorene * 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 3. 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.   1. Avviklingsfasen   Seniorpolitikkens 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:MilepælsamtalerMilepælssamtale 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 virksom-hetens 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.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. Lønnsvurdering Alle arbeidstakere som har fylt 62 år har krav på særskilt vurdering ved lokale lønns-forhandlinger. 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. 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. 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. 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. 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 gjennom-føres med fokus på ledelse, trivsel og oppnådde resultater 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. Fleksibilitet Ledere skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk som oppleves som løsningsorientert ved å finne frem til fleksible, individuelle arbeidstidsordninger. 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. Senior Tittelen senior kan eventuelt knyttes til yrkestittelen. Tittelen kan knyttes til erfaring, kompetanse og selvstendig arbeid. 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 stillings-innhold 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 Administrasjons-utvalget. 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. |
|  |