

SENIORPOLITISK PLAN

SENIORPOLITIKK I BARDU KOMMUNE

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, erfaring, meninger og referanserammer. Dette gir et solid grunnlag for å foreta vel begrunnede beslutninger med et vidt perspektiv.

Kommunen kan bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene, 45+, stabiliseringsfasen og senkarrierefasen.

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

MÅLSETNING

Seniormedarbeidere i Bardu kommune skal ha en arbeidsdag med arbeidsoppgaver som motiverer til et langt yrkesliv.

GENERELLE TILTAK

MILEPÆLSAMTALEN

Milepælsamtalen er en samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønsket jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer. Samtalen kan inngå som en del av/ erstatte medarbeidersamtalen.

Milepælsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne ønsker og behov
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter muligheter til fornyelse, stimulans og (re)vitalisering av egne ressurser
- Komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Milepælsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge tilrette for:

- Utviklingsmuligheter
- Gi signaler og tilbakemeldinger
- Å stille krav
- Å vise romslighet
- Å redefinere jobbinnhold
- Å finne nye løsninger
- Å følge opp

Det er ønskelig at samtalen gir 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 gjennomtenkning 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 karriere vei
- Innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- Forberede seg til pensjonsalderen når tiden er inne for det

Milepælsamtalen er fortrolig mellom leder og medarbeider. Begge må kjenne seg trygge på at det som tas opp ikke kommer videre med mindre det er snakk om konkrete forhold som begge parter er enige om å gå videre med. Det anbefales at elementer fra milepælsamtalen tas inn i medarbeidersamtalen fra fylte 55 år.

STABILISERINGSFASEN – FRA CA 45 ÅR

Kommunen bør legge til rette for at medarbeidere som befinner seg i denne fasen av arbeidslivet får tilbud om oppdatering og vedlikehold av kompetanse. Retten til utdanningspermisjon reguleres av Arbeidsmiljøloven.

Jobbskifte enten ved ny stilling, hospitering i annen kommune eller jobbrotasjon i vår kommune, kan være med å forebygge utslitthet og stagnasjon. Medarbeider som har vært ansatt i kommunen over 10 år og som søker permisjon/friår uten lønn bør derfor få slik permisjon i inntil ett år.

SENKARRIEREFASEN – FRA 60 ÅR

Seniorene utgjør en sentral og verdifull erfaringsressurs som det vil være til kommunens beste å klare å beholde i organisasjonen. Et viktig moment og utfordring vil være å inkludere seniorene i omstillings- og opplæringstiltak.

KLP inviteres til å orientere seniorene i Bardu kommune om valgmulighetene og pensjonsordninger hvert andre år. Det skal også være muligheter for individuelle samtaler.

TILTAK

Tiltak kan være redusert daglig og/eller ukentlig arbeidstid, ta inn ekstrahjelp, færre helge-, kveld- og/eller nattevakter, m.m.

På grunnlag av milepælsamtalen utformes en avtale med den enkelte om hvilke tiltak man ønsker iverksatt.

RAMMEN FOR TILTAK SETTES TIL FØLGENDE

For medarbeidere over 62 år

- reduksjon i arbeidstiden på inntil 20 %.

Ordningen forutsetter at vedkommende ikke tar ut avtalefestet pensjon. Ved uttak av delvis AFP reduseres ordningen tilsvarende. For ansatte i reduserte stillinger vil effekten reduseres tilsvarende stillingsstørrelsen.

VED REDUKSJON I ARBEIDSTIDEN MÅ FØLGENDE FORUTSETNING OPPFYLLES:

Ansatte som velger denne løsningen kan ikke påta seg annet lønnet arbeid tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden, dette gjelder arbeid i Bardu kommune eller hos annen arbeidsgiver de dagene vedkommende har fri.

Uttak av seniordag bør legges til en fast ukedag/legges inn i turnus og skal avtales med avdelingsleder.

PLANEN ER GJELDENE FRA POLITISK VEDTAK I KOMMUNESTYRET OG ER SIST REVIDERT 25.8.2011

VEDLEGG



Avtale om seniorpolitiske tiltak

Ved undertegning av denne avtalen har

_____ født: _____

(navn med blokkbokstaver)

Med p.t. følgende tjenestested: _____

inngått avtale med Bardu kommune v/ : _____

(Navn og stilling med blokkbokstaver)

om ikke å ta ut full eller delvis AFP-pensjon før etter fylte:

63 år 64 år 65år 66 år (sett ring rundt ett av alternativene)

Avtalen gjelder fra og med: _____ til og med: _____

(Dato)

(Dato)

Det er enighet mellom ovennevnte medarbeider og arbeidsgiver ved ovennevnte avdelingsleder om at tilskuddet skal benyttes på følgende måte:

Denne avtalen er utstedt i to eksemplarer, en til hver av partene og er gjelder inntil den sies opp av en av partene.

Bardu: _____

(Dato)

(Arbeidsgivers signatur)

Jeg aksepterer med dette at ovennevnte avtale – og er inneforstått med de betingelser som er knyttet til avtalen. Dersom avtalen brytes opphører også skisserte betingelser i tilknytning til denne avtalen.

Bardu: _____

(Dato)

(Arbeidstakerens signatur)