

SENIORPOLITISKE TILTAK FOR ANSATTE I

ÅS KOMMUNE

F O R S L A G

Til behandling i Arbeidsmiljøutvalget, Administrasjonsutvalget og Kommunestyret i september 2006.

Ås kommune skal praktisere en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Politikken skal ha særlig hovedfokus på lønns- og seniorpolitikk. Utvikling av fleksible arbeids- og permisjonsvilkår.

Jfr utdrag av mål for arbeidsgiverpolitikken i Ås kommune.

Henvisning:

- Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk
- Hovedtariffavtalen
- Prosjektrapport fra lederutviklingsprogrammet 2004-2006

Seniorpolitiske tiltak i Ås kommune

1. Leder

Seniorpolitikk integreres i lederopplæringen. Leder skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk som oppleves løsningsorientert ved å finne fram til individuelle og fleksible ordninger for seniormedarbeidere innenfor Ås kommunes rammer. Målet er å gi/få kunnskap om aldring og læring, myter fakta etc, samt Ås kommunes mål og tiltak.

2. Medarbeidersamtale

Utviklingssamtale der medarbeidersamtalen fokuserer på yrkeskarrieren noen år framover i tid og evt behov for tilrettelegging. Målet er å få vurdert og evt tilpasset individuelle målrettede tiltak/ordninger.

3. Arbeidsmiljøet

Kartlegging av arbeidsmiljøet for seniormedarbeidere. Dette integreres i den ordinære medarbeiderundersøkelsen. Målet er å få kunnskap om status i Ås kommune, evaluering av tiltak og få informasjon som kan medføre innføring av målrettede tiltak/ordninger.

4. Kompetanse

Den enkelte medarbeider har selv hovedansvar for å beholde og utvikle sin kompetanse, for å være kvalifisert for den jobben som skal utføres. Leder må likevel ha rutiner som sikrer at seniorer har relevant kompetanse for årene som kommer. Seniorene trenger ny kunnskap i samme grad som de yngre ansatte og har også behov for å delta like mye på etterutdanning som de yngre. Målet er å sikre at den ansatte har og utvikler relevant kompetanse ifht den jobben som skal utføres.

5. Permisjon i forbindelse med kompetanseutvikling

Medarbeidere oppfordres til å søke på permisjonsordninger og eventuelle stipendordninger i tråd med kommunens eller enhetens kompetanseutviklingstiltak/-planer.

6. Fleksible arbeidstidsordninger

Friere bruk av rammene i fleksitidsreglementet ved for eksempel å forskyve arbeidstiden, etablere en form for arbeidstidskonto der en kan arbeide inn plusstid og ta ut denne opparbeidede tiden når det passer arbeidstaker og leder. Kan drøftes i forbindelse med medarbeidersamtalen, jfr vedlagte oversikt. Arbeidstidsordningen må til enhver tid være innenfor arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Avgjøres av leder før iverksettelse.

7. Redusert stilling med full lønn

Fremgår av vedlagte oversikt.

8. Pensjonsgivende lønnsøkning for å bli i stillingen

Forhandlingsutvalget kan godkjenne seniorpolitiske lønnstillegg i forbindelse med ordinære eller særskilte lokale lønnsforhandlinger, jfr Hovedtariffavtalen og Ås kommunes lønnspolitikk. Tillegg av generell karakter innarbeides og oppdateres i vedlagte oversikt over tiltak.

9. Seniorbonus

Fremgår av vedlagte oversikt.

10. Tilskudd for tilrettelegging på arbeidsplassen

Det avsettes et beløp per ansatt over 62 år for tilrettelegging på arbeidsplassen, kompetanse, helseforebyggende aktivitet m.m. for arbeidstakere. Midlene kan for eksempel brukes til fellestiltak for samtlige ansatte i enheten uavhengig av alder, en gruppe ansatte eller direkte knyttet til den enkelte arbeidstaker. Tillitsvalgte skal tas med på råd før leder beslutter bruk av midlene. Leder skal synliggjøre hva tilskuddet brukes til.

11. Seniorseminar

Det gis tilbud om seniorseminar det året arbeidstaker fyller 60 år og fyller 65 år. Seminaret vil være noe forskjellig for de to aldergruppene, men vil i hovedsak gi informasjon om Ås kommunes seniorpolitisk mål og tiltak, men kan også ha andre temaer. Seminaret organiseres og dekkes i hovedsak over sentralt budsjett.

12. Andre tiltak

Dersom det er behov for andre og særskilte tiltak/tilpasninger enn de som er nevnt i dette dokument må dette søkes og begrunnes spesielt. Søknaden sendes via leder og avgjøres av forhandlingsutvalget innen rammen av AFP-midlene.

Vedlegg:

Oversikt over tiltakene som gjelder ansatte

Målet for tiltakene som skisseres er å skape en vinn - vinn situasjon. På den ene side å legge tilrette slik at arbeidstakere både kan og ønsker å stå lengre i arbeid. På den andre side å ivareta kommunens behov for kvalifisert og stabil arbeidskraft.

Fra 55 år

Tiltak:	Kommentar
TARIFFESTET SÆRAVTALE FOR REDUKSJON AV ÅRSRAMMEN FOR UNDERVISNING, jfr SFS 2213 sentral avtale <u>Tiltaket kan benyttes av:</u> <ul style="list-style-type: none">• Undervisningspersonalet <u>Ansvar/Avgjørelse:</u> <ul style="list-style-type: none">• Den enkelte ansatte i samarbeid med Rektor	Dekkes over enhetens budsjett

Fra 57 år

Tiltak:	Kommentar
Bedriftshelsetjeneste <ul style="list-style-type: none">○ Tilbud om seniorsamtale <u>Tiltaket kan benyttes av:</u> <ul style="list-style-type: none">• Alle <u>Ansvar/Avgjørelse:</u> <ul style="list-style-type: none">• BHT gir tilbud direkte til den ansatte• Den ansatte avgjør om tilbudet skal benyttes	Dekkes over sentralt budsjett (HMS)
Tilbud om årlig medarbeider samtaler, også med fokus på for eksempel <ul style="list-style-type: none">○ Kompetanseutvikling○ Tilpassede arbeidsoppgaver○ Helseforebyggende aktivitet○ Motivasjon○ Arbeidstidstilpasning○ Ferieavvikling○ Mentor/veiledning○ Jobbrotasjon/hospitering <u>Tiltaket kan benyttes av:</u> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er i arbeid <u>Ansvar/Avgjørelse:</u> <ul style="list-style-type: none">• Leder/Ansatte har gjensidig ansvar for gjennomføring av samtalen.• Leder kan disponere tilretteleggingstilskudd (enkeltansatte, enheten etc)	Dekkes over enhetens budsjett, evt i kombinasjon med bruk av senior-tilretteleggingstilskudd

Fra 60 år

Tiltak:	Kommentar
<p>TARIFFESTET SÆRAVTALE FOR REDUKSJON AV ÅRSRAMMEN FOR UNDERVISNING, jfr SFS 2213 sentral avtale</p> <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Undervisningspersonalet <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den enkelte ansatte i samarbeid med Rektor 	<p>Dekkes over enhetens budsjett</p>
<p>Lovfestet 6 ferieuke Jfr ferieloven</p> <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Den enkelte ansatte i samarbeid med leder 	<p>Dekkes over enhetens budsjett</p>
<p>Seniorseminar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tilbud om seniorseminar <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle som er 60 år <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisasjons- og personalavdelingen gir tilbud direkte til den ansatte • Den ansatte avgjør om tilbudet skal benyttes 	<p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet). Gjennomføres første gang i 2007.</p>

Fra 62 år:

Tiltak:	Kommentar
<p>Mulighet til å få redusert stilling: 90 % stilling med 100% lønn.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reduksjon i arbeidsplikt. Kan gis som en fridag for en periode dersom arbeidstaker ønsker det. ○ Alternativt kan noe av tidsreduksjonen spares og tas ut i sammenhengende perioder fri, men da etter nærmere avtale med leder. ○ For deltidsstillinger gjelder dette forholdsmessig i forhold til stillingsstørrelsen. <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle som er i arbeid, og har vært ansatt i Ås kommune i minst 5 år, forutsatt at ikke arbeidstaker velger å ta ut senior-bonus eller delvis AFP. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leder avgjør om tiltaket kan brukes forutsatt at vilkårene er innfridd. • Den ansatte kan anke avgjørelsen til rådmann 	<p>Inngår som en fast ordning. Prosentstørrelsen avgjøres første gang av kommunestyret. Prosentstørrelsen fastsettes og justeres senere av administrasjonsutvalget.</p> <p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet) evt. I kombinasjon med redusert arbeidsgiveravgift.</p>

Fortsettelse tiltak fra 62 år:

Tiltak:	Kommentar
<p>Rett til årlig seniorbonus</p> <ul style="list-style-type: none">o kr 10.000,- utbetales årlig for arbeidstakere i 100% som ikke ønsker redusert arbeidstid. Utbetales etterskuddsvis.o For deltidsstillinger reduseres dette forholdsmessig. <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er i arbeid, og har vært ansatt i Ås kommune i minst 5 år, forutsatt at ikke arbeidstaker velger å ta ut redusert stilling med full lønn eller går av med delvis AFP. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Den enkelte ansatte avgjør bruk av tiltaket.• Leder godkjenner forutsatt at vilkårene er innfridd.	<p>Inngår som en fast ordning. Beløpets størrelse avgjøres første gang av kommunestyret. Beløpets størrelse fastsettes og justeres senere av forhandlingsutvalget.</p> <p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet) evt. I kombinasjon med redusert arbeidsgiveravgift.</p>
<p>Rett til å ta ut AFP</p> <ul style="list-style-type: none">o Rett til å ta ut AFP eller søke om delvis AFP <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Full AFP kan benyttes av alle som oppfyller vilkårene for å ta ut AFP.• Delvis AFP vurderes i henhold til AFP-vilkårene og i henhold til hovedtariffavtalens bestemmelser. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">o Den ansatte avgjør selv om han/hun vil gå av med full AFP.o Leder avgjør om delvis AFP kan brukes forutsatt at vilkårene er innfridd	<p>Uttak av AFP dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet).</p>

Fra 64 år:

Tiltak:	Kommentar
<p>Mulighet til å få redusert stilling: 80 % stilling med 100% lønn.</p> <ul style="list-style-type: none">o reduksjon i arbeidsplikt. Kan gis som hel fridag for perioden dersom arbeidstaker ønsker det.o Alternativt kan noe av tidsreduksjonen spares og tas ut i sammenhengende perioder fri, men da etter nærmere avtale med leder.o For deltidsstillinger gjelder dette forholdsmessig i forhold til stillingsstørrelsen. <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er i arbeid, og har vært ansatt i Ås kommune i minst 5 år, forutsatt at ikke arbeidstaker velger å ta ut senior-bonus eller delvis AFP. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Leder avgjør om tiltaket kan brukes forutsatt at vilkårene er innfridd.	<p>Inngår som en fast ordning. Prosentstørrelsen avgjøres første gang av kommunestyret. Prosentstørrelsen fastsettes og justeres senere av administrasjonsutvalget.</p> <p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet) evt. I kombinasjon med redusert arbeidsgiveravgift.</p>

Fortsettelse tiltak fra 64 år:

<p>Rett til seniorbonus for ansatte som er 64 år:</p> <ul style="list-style-type: none">○ kr 20.000,- utbetales for arbeidstakere i 100% som ikke ønsker redusert arbeidstid. Utbetales etterskuddsvis.○ For deltidsstillinger reduseres dette forholdsmessig. <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er i arbeid, og har vært ansatt i Ås kommune i minst 5 år, forutsatt at ikke arbeidstaker velger å ta ut redusert stilling med full lønn eller går av med delvis AFP.• Seniorbonus utbetales kun til og med det året arbeidstaker er 64 år. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Den enkelte ansatte avgjør bruk av tiltaket.• Leder godkjenner forutsatt at vilkårene er innfridd.	<p>Inngår som en fast ordning. Beløpets størrelse avgjøres første gang av kommunestyret. Beløpets størrelse fastsettes og justeres senere av forhandlingsutvalget.</p> <p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet).</p>
---	---

Fra 65 år:

Tiltak:	Kommentar
<p>Mulighet til å få redusert stilling: 80 % stilling med 100% lønn.</p> <ul style="list-style-type: none">○ reduksjon i arbeidspålit. Kan gis som hel fridag for perioden dersom arbeidstaker ønsker det.○ Alternativt kan noe av tidsreduksjonen spares og tas ut i sammenhengende perioder fri, men da etter nærmere avtale med leder.○ For deltidsstillinger gjelder dette forholdsmessig i forhold til stillingsstørrelsen. <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er i arbeid, og har vært ansatt i Ås kommune i minst 5 år, forutsatt at ikke arbeidstaker velger å gå av med delvis AFP. <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Leder avgjør om tiltaket kan brukes forutsatt at vilkårene er innfridd.• Den ansatte kan anke avgjørelsen til rådmann	<p>Inngår som en fast ordning. Prosentstørrelsen avgjøres første gang av kommunestyret. Prosentstørrelsen fastsettes og justeres senere av administrasjonsutvalget.</p> <p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet) evt. I kombinasjon med redusert arbeidsgiveravgift.</p>
<p>Seniorseminar:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Tilbud om seniorseminar <p><u>Tiltaket kan benyttes av:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Alle som er 65 år <p><u>Ansvar/Avgjørelse:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Organisasjons- og personalavdelingen gir tilbud direkte til den ansatte• Den ansatte avgjør om tilbudet skal benyttes	<p>Dekkes over sentrale midler (AFP-budsjettet). Gjennomføres første gang i 2007.</p>

Vedlegg:

Mål for arbeidsgiverpolitikken i Ås kommune

Ref Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk

Ås kommune skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk

- som har grunnlag i Ås kommunes verdiplattform
- som myndiggjør/ansvarliggjør den enkelte medarbeider
- som legger til rette for bred medinnflytelse og involvering av ansatte og tillitsvalgte i arbeidet
- hvor den enkelte ansatte gis mulighet til utvikling i arbeidssituasjonen
- med fokus på livsfasetilpassing i arbeidet med å rekruttere og beholde medarbeidere

Ledere i Ås kommune skal utøve en verdibasert og tilretteleggende ledelse

som myndiggjør medarbeidere og sikrer kvalitet i tjenestetilbudet. Ledere skal legge stor vekt på samhandling med medarbeidere og tillitsvalgte i utviklingen av tjenestetilbudet. Ledelse skal utøves på en slik måte at arbeidet gir læring for den enkelte medarbeider.

Ås kommune skal praktisere en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk

for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Politikken skal ha særlig hovedfokus på lønns- og seniorpolitikk. Utvikling av fleksible arbeids- og permisjonsvilkår.

Seniorpolitisk sjekkliste...

Kryss av for de punktene som du synes stemmer overens med arbeidsgiverpolitisk praksis på din arbeidsplass.

Min virksomhet

- har et uttalt ønske om å beholde eldre arbeidstakere gjennom en bevisst seniorpolitikk
- mener at seniorpolitikk kan forebygge for tidlig avgang
- har høy bevissthet om at avslutningen på yrkeskarrieren i stor grad blir formet av hva som skjer underveis
- har en arbeidsgiverpolitikk med livsfaseperspektiv, som gir rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet
- har ledere med kunnskap om lærings- og motivasjonsspørsmål som angår seniorer (45+)
- har utarbeidet en oversikt over alderssammensetningen (framskrevet i en periode på for eksempel fem år)
- kartlegger de ansattes realkompetanse for målrettet bruk i forhold til senioren
- har en strategi for å tilby de ansatte kompetanse- og karriereutvikling uavhengig av alder
- fører aldersstatistikk over hvem som deltar i opplæringstiltak
- har gjennomført minst ett av følgende tiltak det siste året:
 - arbeidsmiljøundersøkelse med vekt på seniorspørsmål og holdninger til eldre medarbeidere
 - dialogkonferanser der de ansatte er delaktige i en prosess for å få til konkrete seniorpolitiske tiltak
 - midtlivsseminarer eller seniorseminarer med fokus på seinkarrieren
 - lederseminarer med fokus på personalpolitikk med livsfaseperspektiv
 - seminarer i forberedelse til pensjonsalder med fokus på mestring av forandring
 - systematisert ordning med sluttintervju til bruk for å forbedre seniorpolitikken

Poengvurdering – se baksiden

Poengvurdering:

Ett kryss gir ett poeng

- 8-10: Bravo! Din virksomhet fremstår som en mønsterbedrift innen seniorpolitisk tenkning og praksis og satser aktivt på utviklingsmuligheter gjennom hele karrieren. Virksomheten ser ut til å ha klart å etablere et reelt inkluderende arbeidsmiljø for alle aldersgrupper, og får sannsynligvis mye igjen for investeringene i de ansattes ressurser. Her må det være spennende å jobbe!
- 5-7: Absolutt godkjent! Nødvendigheten av en god seniorpolitikk kommer til uttrykk i praktisk personalpolitikk. Seniorene er i stigende grad blitt synlige, men virksomheten får ennå ikke fullt utbytte av bedriftens seniorressurser. Lykke til med flere seniorpolitiske tiltak!
- 2-4: Noen har skjønt noe! Virksomheten har tatt de første skrittene på den seniorpolitiske veien, men har kanskje bare skrapet i overflaten. Mangler seniorpolitikken forankring i ledelsen? Gjøres arbeidet for usystematisk? Har ildsjelen som satte i gang, forsvunnet? Her er det mye å gå på!
- 0-1: Whoops!!

A) Dere har ingen medarbeidere over 40 år og tror at lykken er å jobbe døgnet rundt uten hensyn til kropp og sjel

og/eller

B) dere har gjennomført eller står overfor store omstillinger og tror at den beste måten å omstille på, er å avvikle så mange som mulig av virksomhetens mest erfarne medarbeidere

og/eller

C) dere lider av alvorlig mangel på kunnskap om de voldsomme endringene i alderssammensetningen som arbeidslivet står overfor. Dere har ikke skjønt at aldersmangfold er en viktig del av et godt arbeidsmiljø som kan bidra til å fremme virksomhetens mål.

Dere trenger sannelig et krafttak for seniorpolitikk!

For råd og veiledning, ta kontakt med Senter for seniorpolitikk