



SENIORPOLITISK PLAN



SAMNANGER KOMMUNE

Vedteken av kommunestyret 24.09.2014.
Ajourført 04.02.2016.

Innhald

Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar	4
1 Innleiing	4
2 Omgrepet "seniorpolitikk"	4
3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk.....	4
3.1 Hovudmålsettingar.....	4
3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune?	5
Del II - Bakgrunnsinformasjon	6
4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.....	6
5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk.....	6
5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak	6
5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet.....	7
5.3 Individuelle forskjellar.....	7
5.4 Forskjellar mellom grupper.....	7
5.5 Generell personalpolitikk og god leiing	7
5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultatane av forskning/undersøkingar?	8
6 Kva ønskjer og meiner "seniorane" i Samnanger kommune?.....	8
7 Pensjonsalder og aldersgrenser	9
7.1 Aldersgrense	9
7.2 Særaldersgrense	9
7.3 Pensjonsalder.....	9
7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)	9
8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar	9
8.1 Finansiering av alderspensjon.....	9
8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)	10
8.3 Tilsette med særaldersgrense.....	10
9 Kva kostar seniortiltak?.....	10
Del III - Tiltak.....	11
10 Tiltak i Samnanger kommune	11
10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre	11
10.1.1 Lønstilllegg (tiltaket er avvikla frå og med 2016).....	11
10.1.2 Tilretteleggingstilskot (tiltaket er avvikla frå og med 2016)	11
10.1.3 Senior-/milepelsamtale.....	11
10.1.4 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon.....	12
10.1.5 Opplæring/fagleg oppdatering	12
10.2 Generelle personalpolitiske tiltak	12

10.2.1	Medarbeidersamtale	12
10.2.2	Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne	12
10.2.3	Påverknad på eigen arbeidssituasjon	12
Del VI	- Revisjon av planen.....	13

Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar

1 Innleiing

Etter Hovudtariffavtalen (kapittel 3, punkt 3.2.3) skal kommuane utvikla verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid.

I Samnanger kommune har slike verkemidlar vore samla i kommunen sin seniorpolitiske plan, som vart innført i 2005. Planen inneheld målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk, samt ulike tiltak som skal motivera tilsette til å stå lenger i jobb. Planen vart ikkje revidert i perioden 2005 - 2014.

Det vart i februar 2014 sett ned ei arbeidsgruppe for å evaluera planen. Arbeidsgruppa la fram evalueringa si i juni 2014. Det vart der tilrådd at kommunen framleis skal ha ein seniorpolitisk plan, men at det må gjerast nokre endringar i planen. På bakgrunn av tilrådinga fekk kommuneadministrasjonen i oppgåve å utarbeida framlegg til revidert plan. Framlegget vart utarbeidd sommaren 2014.

Revidert seniorpolitisk plan vart vedteken av kommunestyret 24.09.2014.

2 Omgrepet "seniorpolitikk"

I denne planen er tilsette som er 55 år eller eldre definert som "seniorar". Det er derfor primært tiltak for denne gruppa som er tekne med i planen.

Seniorpolitiske tiltak vert i planen definert som ***tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen.***

Det er likevel viktig å vera klar over at den seniorpolitiske planen heng nøye saman med andre sider av kommunen sin personalpolitikk. Det hjelper for eksempel lite å ha gode seniortiltak dersom dei tilsette er "utbrente" og sluttar før dei vert "seniorar". Dei generelle måla for kommunen sin personalpolitikk framgår av personalvedtektene kapittel 1, og er derfor ikkje tekne med her.

3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk

3.1 Hovudmålsettingar

Seniorpolitisk plan for Samnanger kommune har følgjande hovudmålsettingar:

- ✓ Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.
- ✓ Det skal leggjast til rette for at tilsette får moglegheit til halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder
- ✓ Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder

3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune?

- ✓ Det skal arbeidast for at eldre arbeidstakarar både skal vera og oppleva seg som ein viktig ressurs på arbeidsplassen. Eldre arbeidstakarar skal på lik linje med andre tilsette ha medverknad på:
 - eigen arbeidssituasjon/eigne arbeidsoppvåer
 - planlegging/organisering av arbeidet
 - utviklings-/omstillingsarbeid
- ✓ Eldre arbeidstakarar skal få same høve til fagleg utvikling, kurs og opplæring som andre tilsette
- ✓ Det skal takast omsyn til og vera aksept for at eldre arbeidstakarar kan ha behov for noko tilrettelegging av arbeidsoppgåver/arbeidssituasjonen, t.d. på grunn av fysisk slitasje.

Del II - Bakgrunnsinformasjon

4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune

Nedanfor er det lista opp ein del viktige forhold knytt til eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.

- ✓ Samnanger kommune har mange tilsette som er 55 år eller eldre. For kommunen vil det av fleire årsaker vera viktig å ta godt vare på tilsette i denne gruppa:
- ✓ Eldre arbeidstakarar sit normalt inne med lang erfaring og høg kompetanse, som er vanskeleg å erstatta på kort tid.
- ✓ Prognosar frå sentrale styresmakter seier at det i åra som kjem vil verta vanskelegare å rekruttera til ein del yrkesgrupper i offentleg sektor. Dette gjeld mellom anna ulike omsorgsyrke og tekniske yrke. Det spesielt viktig for kommunen å klara å halda på tilsette i yrkesgrupper det er vanskeleg å rekruttera til.
- ✓ Samnanger kommune har i mange år vore såkalla ”Inkluderande arbeidslivsverksemd”. Gjennom dette har kommunen mellom anna forplikta seg til å leggja til rette for at eldre arbeidstakarar kan halda fram i arbeidet heilt fram til pensjonsalder.
- ✓ Etter §1 i Arbeidsmiljølova er ei av hovudmålsettingane med lova å sikra eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane full trygghet mot fysiske og psykiske skadeverknader. Eldre arbeidstakarar kan gjerne ha andre behov på dette området enn yngre arbeidstakarar.
- ✓ Mange tilsette har moglegheit til å gå av med såkalla ”avtalefesta pensjon” (AFP) når dei fyller 62 år. Dette er ei ordning som er avtalt mellom arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar sentralt. Ut frå samfunnsomsyn/økonomiske omsyn vil det vera positivt at relativt få tilsette nyttar seg av AFP-ordninga.
- ✓ Det kostar pengar å rekruttera nye tilsette til kommunen. Dersom mange tilsette går av før pensjoneringsalder, vil kostnadane til rekruttering auka på sikt.

5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk

Det er gjort ein del forskning knytt til eldre arbeidstakarar, seniorpolitikk og seniortiltak.

Mellom anna har det vorte forska på kva effekt økonomiske seniortiltak har. Nedanfor følgjer nokre ”funn” frå forskinga.

5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak

Det er dei siste åra gjennomført nokre forskningsprosjekt som mellom anna har sett på effekten av økonomiske seniortiltak. Eit hovudfunn i forskinga er at økonomiske seniortiltak ser ut til å ha liten effekt på pensjoneringsalderen til tilsette. Den generelle personalpolitikken, god leing m.m. ser ut til å ha større betydning for pensjoneringsalderen enn økonomiske seniortiltak.

For nokre tilsette/grupper av tilsette kan likevel økonomiske seniortiltak vera med på å avgjera om ein vel å halda fram i jobben eller slutta, men det er vanskeleg å finna statistisk dokumentasjon på dette.

5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet

For å forstå funna i forskninga som er referert i punkt 5.1 ovanfor, kan det vera nyttig å sjå på ei vanleg inndeling av faktorar som har betydning for om eldre arbeidstakarar held fram i arbeidet:

1. Ønskje/motivasjon (å villa)
 - a. ”Indre motivasjon” (ein har lyst til å halda fram i arbeidet fordi arbeidet i seg sjølv er interessant/utfordrande/motiverande og gjev ”arbeidsglede”)
 - b. ”Ytre motivasjon” (ein får ”belønning” dersom ein held fram i arbeidet, t.d. høgare løn)
2. Moglegheit (å kunna)
 - a. Om ein har helse til å stå i arbeid
 - b. Om ein meistrar/føler at ein meistrar arbeidsbelastninga
 - c. Om ein har/føler at ein har kompetanse til å utføra arbeidet på ein god måte
3. Å få lov
 - a. Kor vidt arbeidsgjevar (skjult eller opent) prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar

Økonomiske seniortiltak påverkar berre nokre av desse faktorane, kanskje spesielt ”ytre motivasjon” og kor vidt arbeidsgjevar prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar.

5.3 Individuelle forskjellar

”Seniorar” er ikkje ei einsarta gruppe. Det er store individuelle forskjellar på kva som er viktig for om ein held fram i arbeidet eller ikkje. Det er derfor viktig at eventuelle seniortiltak kan tilpassast ulike individelle behov.

5.4 Forskjellar mellom grupper

Ulike grupper av eldre arbeidstakarar har gjerne ulike behov/ønskje. Det vil til dømes vera forskjell på høglønne og låglønne. For høglønne vil gjerne moglegheit for redusert arbeidstid og fagleg oppdatering/utvikling vera viktigare enn lønstillegg/bonus. For låglønnsgrupper vil gjerne tiltak som lønstillegg/bonus vera viktigare.

Det er også ulikt kva fysiske krav arbeidet set til forskjellige yrkesgrupper. Derfor kan det i ei yrkesgruppe vera behov for ”lettare arbeid” for eldre arbeidstakarar, medan det i andre yrkesgrupper ikkje er behov for dette.

5.5 Generell personalpolitikk og god leing

Verksemnda sin generelle personalpolitikk og utøving av leing er viktig for tilsette i alle aldrar, også eldre arbeidstakarar. Generelt vil tilsette i verksemder som er kjenneteikna av forhold som nevnt nedanfor vera motivert til å stå lenger i arbeid enn tilsette i andre verksemder:

- ✓ Interessante og gjevande arbeidsoppgåver.
- ✓ Gode moglegheiter for fagleg oppdatering/utvikling.
- ✓ Oppleving av at ein ”strekker til” i arbeidet.
- ✓ Stor påverknad på eigen arbeidssituasjon.

- ✓ Involvering av dei tilsette i omstillingsprosessar o.l.
- ✓ Fleksibilitet i organisasjonen m.o.t. dei tilsette sine behov i ulike livsfasar/aldrar.
- ✓ Leiarar som ”ser” dei tilsette/den enkelte tilsette.
- ✓ Leiarar som vert opplevd som rettferdige og ”til å stola på”.

Vidare vil systematisk arbeid med arbeidsmiljø, forebygging av helseskader, og oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne vera viktig for å få tilsette til å trivast og å halda fram i verksemda.

5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultata av forskning/undersøkingar?

Forskningsresultata viser at det er mange ulike forhold som har betydning for eldre arbeidstakarar. For å oppnå kommunen sine målsettingar for denne gruppa, må det derfor arbeidast på fleire felt:

- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette har ”meir lyst” til å halda fram i arbeidet i kommunen enn til å slutta. Dette kan t.d. gjerast ved å leggja vekt på dei punkta som er lista opp i punkt 5.5.
- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette får reell moglegheit til å halda fram i kommunen, sjølv om t.d. helsesituasjonen endrar seg.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at eldre arbeidstakarar har store individuelle forskjellar i ønske/behov.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgd for at ulike grupper av eldre arbeidstakarar har ulike behov/ønske.

6 Kva ønskjer og meiner ”seniorane” i Samnanger kommune?

Det vart våren 2014 gjennomført ei spørjeundersøking for tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre i Samnanger kommune. Føremålet var primært å finna ut kva seniortiltak dei tilsette meiner er viktige/kva tiltak dei meiner har effekt. Det vart sendt ut eit spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 50-61 år (om lag 85 personar) og eit anna spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 62 år og eldre (om lag 25 personar). Svarprosenten var om lag 50% for begge aldersgruppene. Nokre ”hovudfunn” frå undersøkinga:

- Svara i spørjeundersøkinga tyder på at dei tilsette meiner at kommunen sine seniortiltak har ein viss effekt, men at tiltaka ofte ikkje er avgjerande for om tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år.
- Ekstra fri er det enkelttiltaket som flest trur har innverknad. Mange meiner at kommunen sitt lønstillegg for tilsette over 62 år må aukast for at det skal ha innverknad på dei tilsette sine val.
- Ein del peikar også på at det er viktig at bruken av tilretteleggingstilskotet er fleksibel. Vidare har nokre peika på at det kan opplevast som urimeleg at tilretteleggingstilskotet er lagt opp slik at tilsette med høg løn kan ta ut færre timar fri enn tilsette med lågare løn.
- Relativt mange peikar også på at andre forhold på arbeidsplassen (enn reine ”seniortiltak”) har innverknad på om tilsette vel å halda fram i stillinga si.

I hovudsak samsvarar svara i spørjeundersøkinga med forskninga som er gjort knytt til effekten av seniortiltak, sjølv om dei tilsette i Samnanger kommune nok ser ut til å ha litt større tru på effekten av økonomiske seniortiltak enn forskningsresultata tilseier.

7 Pensjonsalder og aldersgrenser

7.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alderen der den tilsette seinast må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt tilsette er 70 år.

7.2 Særaldersgrense

For ein del stillingar er det fastsett såkalla særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensa for tilsette i slike stillingar er lågare enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Tilsette i stillingar med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensa, under føresetnad av at summen av alder og medlemstid i pensjonsordninga er minst 85 år.

Døme på stillingar i kommunen med særaldersgrense er:

- ✓ Administrasjonssjef/rådmann (65 år)
- ✓ Helsesøster (65 år)
- ✓ Fysioterapeut (65 år)
- ✓ Assisterande avdelingssjukepleiar (65 år)
- ✓ Heimehjelp (65 år)
- ✓ Jordmor (65 år)
- ✓ Hjelpepleiar (65 år)
- ✓ Reinhaldar (65 år)
- ✓ Sjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialsjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialhjelpepleiar (65 år)

7.3 Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den tilsette har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid takast ut ved fylte 67 år.

7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)

AFP kan takast ut ved fylte 62 år. Det kan takast ut enten heil eller delvis AFP. Det er fastsett ein del krav som må vera oppfylt for at ein tilsett skal ha høve til å ta ut AFP, d.v.s. at ikkje alle tilsette har rett til slik pensjon.

8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar

Det er ulike økonomiske forhold som er av interesse i samband med seniorpolitikk. Nedanfor følgjer ei oversikt over nokre slike forhold.

8.1 Finansiering av alderspensjon

Alderspensjon vert finansiert delvis gjennom folketrygda og delvis gjennom innbetaling av premie til pensjonsforsikringsselskapa. Kommunen får i utgangspunktet ikkje noko tilleggsrekning for tilsette i stillingar med særaldersgrense som vel å gå av før aldersgrensa på den såkalla ”85-årsregelen”.

8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)

Med unntak av det pedagogiske personalet i skulen, har alle grupper av tilsette i kommunen Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som pensjonsselskap. Det pedagogiske personalet i skulen har Statens Pensjonskasse (SPK) som pensjonsselskap.

Premie for/finansiering av AFP er i utgangspunktet inkludert i den faste forsikringspremien som kommunen betalar til KLP og SPK. Det vil seia at summen som kommunen betalar i pensjonsavgift, i utgangspunktet ikkje er avhengig at kor mange tilsette i kommunen som tek ut AFP. Likevel er det slik at dersom uttaket av AFP aukar på landsbasis, så vil dette kunne få betydning for pensjonspremien som kommunen betalar.

8.3 Tilsette med særaldersgrense

For ein del stillingsgrupper er det fastsett særaldersgrenser, sjå eige punkt ovanfor. Tilsette i stillingar med særaldersgrense har også høve til å nytta seg av AFP-ordninga, på bestemte vilkår. Dersom ein tilsett i stilling med særaldersgrense tek ut AFP, vil kostnaden for kommunen vera den same som for andre som tek ut AFP (sjå ovanfor).

9 Kva kostar seniortiltak?

Det finst mange ulike ordningar/tiltak som kan koma i kategorien ”seniortiltak”. Nokre av desse vil medføre økonomiske utgifter for kommunen, andre ikkje.

Kommunen kan spara kostnader dersom tilsette ikkje tek ut avtalefesta pensjon når dei fyller 62 år. Døme på dette kan vera reduserte utgifter til opplæring og utlysingar/tilsetjingsprosessar.

Då kommunen innførte økonomiske seniortiltak i 2005, hadde me ei pensjonsordning for dei fleste tilsette der utgifter til AFP måtte betalast krone for krone av kommunen. Kommunen fekk derfor ei direkte ekstrautgift for kvar tilsett som tok ut AFP (dette gjaldt ikkje for det pedagogiske personalet i skulen). For kommunen kunne det derfor vera økonomisk gunstig å betala ut til dømes 20.000 kroner i seniortillegg til ein tilsett, dersom ein gjennom dette unngjekk at vedkomande tok ut AFP.

I dag ligg utgifter til AFP inne i den faste pensjonsavgifta som kommunen betalar til pensjonsselskapa. Derfor vil økonomiske seniortiltak normalt sett ikkje løna seg for kommunen på same måte som tidlegare, sjølv om tiltaka eventuelt fører til at tilsette vel å ikkje ta ut AFP.

Ein god seniorpolitikk vil sjølvsagt også kunne ha andre positive effektar enn reint økonomiske. Desse effektane kan vera vel så viktige som dei økonomiske. Døme på slike effektar kan vera auka trivnad, lågare sjukefråvær, og oppretthalding av høgt fagleg nivå på tenester. Det er derfor viktig at det ikkje berre vert fokusert på dei økonomiske konsekvensane av seniorpolitikk/seniortiltak.

Del III - Tiltak

10 Tiltak i Samnanger kommune

Det går fram i kapittel 2 i planen at seniorpolitiske tiltak i denne planen er definert som *tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen*. I dette avsnittet er det i tillegg teke med ei oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre

Nedanfor følgjer Samnanger kommune sine seniortiltak. Tiltaka gjeld for alle kategoriar av fast tilsette. Tiltaka gjeld ikkje for mellombels tilsette.

10.1.1 Lønstillegg (tiltaket er avvikla frå og med 2016)

Ajourføring 04.02.2016: Kommunen hadde tidlegare ei ordning med lønstillegg til tilsette som heldt fram i stillinga etter at dei fyller 62 år, og som inngjekk senioravtale med kommunen. Kommunestyret vedtok 17.12.2015 å avvikla denne ordninga med frå og med 2016. Tilsette som hadde senioravtale pr. 31.12.2015 beheld det lønstillegget (kronebeløpet) dei hadde pr. 31.12.2015 fram til dei sluttar i kommunen/går av med pensjon. Ingen nye tilsette vert omfatta av ordninga med lønstillegg etter 31.12.2015.

10.1.2 Tilretteleggingstilskot (tiltaket er avvikla frå og med 2016)

Ajourføring 04.02.2016: Kommunen hadde tidlegare ei ordning med tilretteleggingstilskot for tilsette som heldt fram i stillinga etter at dei fyller 62 år, og som inngjekk senioravtale med kommunen. Kommunestyret vedtok 17.12.2015 å avvikla denne ordninga og med 2016. For tilsette som hadde senioravtale med sluttdato etter 31.12.2015, vil ordninga med tilretteleggingstilskot gjelda fram til den datoen vedkomande sin senioravtale går ut. Ingen nye tilsette vert omfatta av ordninga med tilretteleggingstilskot etter 31.12.2015.

10.1.3 Senior-/milepelsamtale

Alle fast tilsette skal få tilbod om senior-/milepelsamtale det kalenderåret dei fyller 55 år. Næraste overordna i kommunen er ansvarleg for å senda ut invitasjon til samtalen. Den tilsette avgjer sjølv om han/ho ønskjer senior-/milepelsamtale, d.v.s. at ingen tilsette skal påleggjast slik samtale.

Dette er ein formell samtale mellom arbeidstakar og næraste overordna, der det vert lagt spesielt vekt på å diskutera arbeidstakaren sine planar/behov/ønske for åra fram til pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomførast som ein del av den ordinære medarbeidersamtalen, eller som separat samtale.

I samband med samtalen skal den tilsette også få tilbod om orientering/gjennomgang av pensjonsrettigheter og kommunen sine tiltak/ordningar for eldre arbeidstakarar. Orientering om kommunen sine tiltak/ordningar kan gjevast av einingsleiar eller personalkontoret. For orientering om rettigheter knytt til alderspensjon eller AFP, vil det normalt vera behov for at den tilsette tek kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringselskapet.

Ved behov (d.v.s. dersom den tilsette ber om det og/eller arbeidsgjevar meiner det er behov for det) kan det også gjennomførast senior-/milepelsamtale det kalenderåret den tilsette fyller 60 år.

10.1.4 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon

Samnanger kommune skal leggja til rette for at eldre arbeidstakarar som ønskjer det får høve til å kombinera arbeid og pensjon. Dette gjeld til dømes tilsette som ønskjer å ta ut delvis AFP.

10.1.5 Opplæring/fagleg oppdatering

Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbod om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

10.2 Generelle personalpolitiske tiltak

Nedanfor følgjer oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

10.2.1 Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen er viktig både for unge og eldre arbeidstakarar, fordi dette er ein arena der det er høve til å diskutera den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen. Samtalen kan mellom anna brukast til å kartleggja den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen i dei komande åra. Reglar om medarbeidersamtale er tekne inn i internkontrollhandboka kapittel 20.

10.2.2 Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne

Det er allereie i dag gode skriftlege rutinar for dette i kommunen, men det må likevel arbeidast kontinuerleg for at denne gruppa av tilsette skal få nødvendig oppfølging frå arbeidsgjevar.

Føremålet med dette arbeidet er at arbeidsgjevar gjennom tett oppfølging/nær kontakt med den tilsette kan:

- ✓ få informasjon om den tilsette sine ønske/behov med omsyn til arbeidssituasjonen
- ✓ saman med den tilsette planleggja eventuelle nødvendige tiltak for at han/ho skal kunna koma tilbake i arbeid, og klara å halda fram i arbeidet

10.2.3 Påverknad på eigen arbeidssituasjon

Det skal arbeidast for at tilsette i Samnanger kommune har moglegheit til å påverka sin eigen arbeidssituasjon. Dette skal mellom anna skje ved at tilsette er med på å definera arbeidsoppgåvene sine og måten oppgåvene skal utførast på. Vidare skal dei tilsette takast med på råd i samband med endringar i arbeidsoppgåver, innføring av nye arbeidsoppgåver og organisering av arbeidet.

Del VI - Revisjon av planen

Planen skal reviderast ved behov av kommunestyret. Administrasjonsutvalet får fullmakt til å gjera mindre vesentlege endringar i planen. Rådmannen får fullmakt til å gjera redaksjonelle endringar i planen.