

Seniorpolitikk for Norges musikkhøgskole

1 Hvem omfattes av avtalen

Avtalen om seniorpolitiske tiltak omfatter alle høgskolens arbeidstakere fra og med fylte 60 til 70 år.

2 Formål

Det er enighet om å legge til rette for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver som kombinerer høgskolens virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon. Seniorpolitikken skal bidra til at NMH nyttiggjør seg den kompetanse som høgskolens eldre arbeidstakere representerer. Formålet er at senioren skal ha en meningsfull arbeidssituasjon, preget av arbeidsglede, mestring, faglig utvikling og sosial tilhørighet.

3 Arbeidsmiljøperspektiv

Forskning dokumenterer entydig at ved siden av helsefaktorer er det psykososiale forhold som veier tyngst i seniorenens valg mellom tidligpensjon og fortsatt yrkesaktivitet. Arbeidsmiljøaspekter og stimulering av medarbeidernes egen motivasjon for å bli i jobb skal derfor være et viktig utgangspunkt for individuell tilpasning av arbeidssituasjonen.

Målsetningen skal være å legge til rette for at arbeidstakeren opplever:

- Kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon
- Å bli sett og verdsatt av nærmeste leder
- Utfordrende og meningsfulle arbeidsoppgaver

Kriteriene skal inngå i grunnlaget både ved valg av konkrete virkemidler og ved senere evaluering av tiltakenes effekt.

4 Ledelsens ansvar

Realisering av høgskolens seniorpolitiske mål er en del av lederansvaret på alle nivåer. Det innebærer forpliktelse i forhold til konkrete tiltak for tilrettelegging så vel som holdningsskapende arbeid.

Leder må ha kunnskap om høgskolens seniorpolitiske mål, tilgjengelige virkemidler og mekanismer som kan påvirke eldre arbeidstakers yrkesaktivitet.

5 Individuell innretning av tiltak

Det er individuelt hva som motiverer hver enkelt til å fortsette i arbeid. Hovedprinsippet i seniorpolitikken skal derfor være individuell tilpasning av tiltak. Det skal gis mulighet til fleksible løsninger innenfor rammen av avtalen. Individuelle løsninger skal tilpasses høgskolens kompetanse- og personalbehov og det enkelte individs behov.

5.1 Seniorsamtale

Når medarbeidere passerer 60 år skal vedkommende ha en samtale om status og om videre utvikling med den leder som har personalansvar for arbeidstakeren.

Samtalene skal ha som mål å kartlegge den enkeltes ønsker og ambisjoner, fremtidsutsikter og kompetansebehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Arbeidsgiver og arbeidstaker må da konkretisere gjensidige forventninger, og være åpne om eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging.

Som arbeidsgiver skal NMH sørge for at den enkelte arbeidstaker har en tilfredsstillende og stimulerende arbeidssituasjon, men den enkelte arbeidstaker må også ta et aktivt ansvar. Konkretisering av eventuelle tiltak skal finne sted i samarbeid mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som avgjør hvilke tiltak som iverksettes i hvert enkelt tilfelle.

Resultatet av samtalen skal nedfelles skriftlig, og ligge til grunn for evaluering og videre vurdering i senere ordinære medarbeidersamtaler. Vedlagte skjema skal benyttes. Oppsummering og skriftlig avtale registreres på medarbeiderens personalmappe.

5.2 Eksempler på individuell tilrettelegging

Utgangspunktet for seniorpolitikken er individuell tilrettelegging. Arbeidsgiver og arbeidstaker må vurdere hva slags tiltak som er tjenelig i hvert enkelt tilfelle. Eksempler på tilrettelegging kan være:

- Fleksibel organisering av oppgaver, tilpasset høgskolens behov og den enkeltes forutsetninger. For det faglige personale kan det innebære at en større del av arbeidstiden kan disponeres enten til undervisning, fou-arbeid, formidling, administrasjon eller andre relevante oppgaver. For personale i teknisk administrative stillinger kan en mulighet være en alternativ karrierevei, med stillinger bedre tilpasset den enkeltes forutsetninger.
- Praktisk tilrettelegging av arbeidssituasjonen, eksempelvis ved at arbeidstakeren kan utføre arbeidet andre steder enn den ordinære arbeidsplassen til avtalte tider, få adgang til tidskontoordning ut over vanlig fleksitid eller andre tilpassede løsninger.
- Tilpasning for tilrettelegging av kompetanseutvikling kan være et viktig element både for tilrettelegging av arbeidssituasjonen og for å møte arbeidsgivers behov. Høy kompetanse kan gi den enkelte større mulighet til å påta seg nye oppgaver, som igjen kan føre til økt trivsel. Kompetanseutviklingstiltak kan omfatte permisjon for å gjennomføre utdanning og kurs og andre relevante tiltak.
- Etablering av rolle som seniorveileder eller mentor kan gi effektiv utnyttelse av den kompetanse og erfaring senioren har opparbeidet gjennom karrieren. Mentorordningen vil kunne kombinere behovet for rekruttering med seniorpolitikk ved å åpne for overlappende bemanning og dermed bidra til kontinuitet og lettere startfase for nyansatte.
- Tilrettelegging for delvis avtalefestet pensjon (AFP). Hovedmålet er å opprettholde yrkesaktivitet, men høgskolen skal så langt som mulig bidra til tilrettelegging for arbeidstakere som ønsker delvis overgang til pensjon.

Arbeidstakere over 62 år må etter eget ønske få tilrettelagt arbeidsplikter slik at det er mulig å kombinere arbeid og delvis AFP.

- Redusert arbeidstid uten lønn. For arbeidstakere som ikke har fylt 62 år og som dermed ikke kommer inn under AFP-ordningen er det mulig å søke om redusert arbeidstid. Slik reduksjon vil være uten lønn.

Generelt må individuell tilrettelegging dokumenteres i form av et forpliktende dokument som angir tiltak og vilkår.

6 Genrelle ordninger

6.1 Ekstra ferieuke

Arbeidstakere som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret gis en ukes ekstra ferie, jf. Ferielovens §5 nr. 2.

6.2 Seniorpolitiske tiltak

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid har Statens sentrale parter avtalt at arbeidstakere fra og med 62 år gis 8 dagers tjenestefri med lønn. Fridagene gis fra og med det kalenderåret vedkommende fyller 62 år. Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig ut fra sin stillingsprosent. Uttak av disse dagene foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver.

7 Seniorkurs

Fra fylte 60 år inviteres NMHs ansatte til å delta på seniorkurs. Kursene omhandler pensjoner og pensjonistøkonomi, juridiske forhold m.m. NMH dekker utgiftene til seniorkursene.

Vedlegg- Forslag til innhold i seniorsamtale

Seniorsamtalen har som mål å kartlegge den enkelte seniors ambisjoner, fremtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal konkretisere gjensidige forventninger, og være tydelige i saker som gjelder eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging.

En konstruktiv dialog forutsetter gjensidig åpenhet samt respekt for at arbeidstaker og arbeidsgiver kan ha ulike utgangspunkt, samtidig som målet må være å finne løsninger som kombinerer hensynet til arbeidstaker med NMHS behov.

Eksempel på struktur og innhold i samtalen:

Arbeidsmiljøaspekter og stimulering av medarbeiderens indre motivasjon for å bli i jobb skal være et viktig utgangspunkt for videre tilrettelegging. Målsettingen skal være å legge til rette for at arbeidstakeren opplever:

- Kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon
- Verdsattes av nærmeste leder
- Ha utfordrende og meningsfulle arbeidsoppgaver

Kriteriene over skal inngå i grunnlaget både ved valg av konkrete virkemidler og ved senere evaluering av tiltakenes effekt.

Eksempler på konkrete emner under seniorsamtalen kan for øvrig være:

1. Innledende orientering om formålet med samtalen, og om nmhs seniorpolitiske ambisjoner.
2. Utviklingstrekk ved virksomheten
Hva slags fremtidige forventninger utfordringer står høgskolen overfor?
Hvordan kan seniormedarbeideren bidra i forhold til disse?
3. Seniormedarbeiderens syn på egen arbeidssituasjon:
Opplevs arbeidet som meningsfullt?
Hva oppleves eventuelt som belastende?
4. Er det ønskelig med:
Faglig eller personlig utvikling, fornyelse eller fordypning?
Mer eller mindre ansvar, større eller mindre arbeidsmengde?
Større variasjon eller mer rutinepreget arbeid?
Større innflytelse på eget arbeid eller arbeidssituasjon?
Mer instruks og tilbakemeldinger?
Mer fleksibel praktisk organisering av arbeidstid eller arbeidssituasjon for øvrig?
Særskilt fysisk tilrettelegging?
5. Er det ønske om trinnvis nedtrapping av arbeidstid? Seniorer som har passert 62 år bør etter eget ønske få tilrettelagt arbeidsplikter slik at det blir mulig å gå over i redusert stilling kombinert med deltidspensjon- (AFP).

For dem som ikke har fylt 62 år er det mulig med redusert arbeidstid uten lønn.

6. Avklaring og vurdering av aktuelle tiltak.
7. Avsluttende oppsummering og avtale om å nedfelle tiltak i skriftlig avtale.

