

# RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITIKK I BÅTSFJORD KOMMUNE

Seniorpolitikken skal være en del av den ”livsfasetilpassede arbeidsgiverpolitikken” i Båtsfjord kommune. Den bygger for øvrig også på kap. 3.2.3. i hovedtariffavtalen som omtaler seniorpolitiske tiltak.

Tiltak etter disse retningslinjene:

- avtales for maksimalt ett år om gangen
- faller bort om arbeidstaker er sykemeldt mer enn tre måneder
- gjelder ikke for undervisningspersonell (her gjelder andre retningslinjer)
- gjelder kun for ansatte i 100 % stilling
- kan ikke overføres til nytt avtaleår

## Hensikten med retningslinjene:

Ved siden av nyrekruttering er det viktig å beholde den kompetansen vi allerede har. For å beholde kompetansen i organisasjonen må arbeidsgiver gjøre det attraktivt å bli stående i jobb framfor tidlig pensjonering (avtalefestet pensjon, AFP). Det viktigste i denne sammenhengen er å skape trivsel og godt arbeidsmiljø, men også økonomiske og andre tiltak vil være aktuelle.

Tiltak i henhold til disse retningslinjene kan gjøres gjeldende for ansatte i Båtsfjord kommune i aldersgruppen 62-67 år, og som har vært ansatt i kommunen i minst ett år. Om arbeidstaker står i arbeid etter fylte 67 år, skal det foreligge en individuell plan mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som erstatter senioravtalen.

## Målsetting:

- At våre medarbeidere skal bli hørt, sett og forstått.
- At lederne ser ressursene i seniorenene og at seniorenene føler seg verdsatt av ledere og kollegaer.
- At seniorenene skal ønske å fortsette i jobb utover 62 år.
- At (unødvendig) slitasje på den enkelte arbeidstaker unngås.
- At Båtsfjord kommune beholder verdifull kompetanse.
- At eldre arbeidstakere motiveres til å gjennomføre kompetansehevende tiltak for evt. å kunne utføre nye oppgaver og håndtere (nye) utfordringer

## Tiltak:

- 1. Senior-samtale.** Det skal avholdes særskilt medarbeidersamtale, kalt senior-samtale, med den enkelte ansatte før vedkommende fyller 60 år. Samtalen skal legge vekt på å avdekke de spesielle behov den eldre arbeidstaker måtte ha for å tilpasse sin arbeidssituasjon, samt drøfte aktuelle tiltak. Nærmeste leder har, i likhet med gjennomføring av medarbeidersamtale, ansvar for gjennomføring av senior-samtale.
- 2. Endring av arbeidsoppgaver, evt. overgang til annen stilling.** Dette tas særskilt opp under senior-samtalen.

3. **Opplæringsplan – individuell kompetansebygging.** I senior-samtalen skal det klargjøres om det er behov for opplæring. Ved evt. omplassering/ endring av arbeidsoppgaver forutsettes det at nødvendig opplæring gjennomføres.
4. **Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon.** Ved fylte 62 år kan det gis inntil 10 dager tjenestefri med lønn. Uttak av tjenestefri kan foretas enten som hele dager eller som redusert arbeidstid etter avtale med arbeidsgiver. Slik tjenestefri kan ikke tas ut i forbindelse med ordinær ferie. Det er en forutsetning at tjenestefri med lønn ikke nyttes til annet lønnet arbeid.
5. **Andre tiltak, også i kombinasjon med tiltak 4, kan være:**
  - Tilpasset arbeidstid/ ønsketurnus
  - Tilpassede arbeidsoppgaver
  - Kombinasjon av arbeid og pensjon
  - Ønskeferie
6. **Individuell senior-avtale.** Dersom tiltak i pkt. 4 og 5 tas i bruk, nedfelles dette i en individuell senior-avtale mellom den enkelte arbeidstaker og Båtsfjord kommune v/ virksomhetsleder. I en slik avtale er det viktig å se de ulike tiltakene i sammenheng.
7. **Medbestemmelse.** Båtsfjord kommune v/rådmann drøfter med de tillitsvalgte aktuelle virkemidler (jfr. pkt. 4-5 ovenfor) og orienterer om inngåtte avtaler (pkt. 6 ovenfor).
8. **Opplæring av ledere.** Det gjennomføres fortløpende praktisk og holdningsskapende opplæring av Båtsfjord kommunes ledere for å oppnå målsetningene i disse retningslinjene.
9. **Orientering for senior-arbeidstakere.**

Det gjennomføres orienteringsmøte(r) om disse retningslinjene for ansatte i Båtsfjord kommune som er fylt 58 år og som melder inn behov for informasjon.

## HUSKELISTE – EKSEMPLER PÅ AKTUELLE TEMAER VED SENIORSAMTALE

### 1. Behov for tilpasning av arbeidssituasjonen

- Hvordan er arbeidsdagen?
- Behov for endrede arbeidsoppgaver?
- Behov for ny stilling?
- Annet?

Egne kommentarer:

### 2. Behov for opplæring

- Som en følge av ny stilling/ endrede arbeidsoppgaver?
- Annet?

Egne kommentarer:

### 3. Andre tiltak:

I tillegg til tiltak under pkt. 1 og 2, hvilke typer tiltak vil være aktuelle for deg fra fylte 62 år.  
Prioriter tiltakene:

Tiltak	Kommentar	Prioritet
Full AFP-pensjon		
Kombinasjon av arbeid og pensjon		
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon		
Fleksibel arbeidstid		
Annet		

**NB! I en evt. Individuell seniorsamtale er det viktig å se de ulike tiltakene i sammenheng. (Det er ikke realistisk å få gjennom alle tiltakene samtidig!)**

## INDIVIDUELL SENIOR-AVTALE

Denne avtalen gjelder for perioden (maks 1 år):

Båtsfjord kommune og (arbeidstaker) er enige om følgende tiltak:

	Kommentar	Periode
<b>1. Behov for tilpasning av arbeidssituasjonen</b>		
<b>2. Behov for opplæring</b>		
<b>3. Andre tiltak:</b>		

Arbeidstaker og arbeidsgiver bekrefter samtidig med sine underskrifter at retningslinjene som gir grunnlag for avtalen er gjennomgått.

Båtsfjord xx.xx.xx

Arbeidsgiver

Arbeidstaker