



# Seniorpolitikk i Loppa kommune



Vedtatt i Loppa kommunestyre  
30.04.2009 - sak 22/09

Av budsjettmessige hensyn trer  
ordningen i kraft f.o.m. 1.07.09



### **1. Mål**

I Loppa kommune skal vi arbeide for at eldre arbeidstakere både skal være - og oppleve seg selv som en viktig ressurs på arbeidsplassen. Vi skal ha en personalpolitikk som verdsetter seniorer med de kunnskaper og erfaringer de har. Vi skal tilrettelegge for at det skal bli mulig og attraktivt å forbli yrkesaktiv frem til ordinær pensjonsalder.

### **2. Hva er seniorpolitikk?**

Seniorpolitikk er en naturlig del av virksomhetens personalpolitikk. Personalpolitikken er retningsgivende for alt personalarbeid – for ledernes ansvar – og for medarbeidernes forventninger. I personalpolitikken må en holde på flere perspektiv samtidig. Å se en medarbeider ut fra hvilken livsfase vedkommende er i, betegnes som personalpolitikk med et livsfaseperspektiv.

I et livsfaseperspektiv kan man blant annet ha et etableringsperspektiv, småbarnsperspektiv og seniorperspektiv. Utvikling av seniorpolitikk i virksomheten betyr at personalpolitikken inkluderer et seniorperspektiv. Seniorpolitikk rommer alle de tiltak arbeidsplassen tar i bruk for å forebygge tidlig avgang blant eldre arbeidstakere.

Å arbeide med seniorpolitikk må derfor bygge på en erkjennelse av at dagens arbeidsliv krever livslang utvikling og læring hos den enkelte, og at arbeidslivet må legge til rette for dette. Arbeidet må videre bygge på en grunnholdning om at læring og utvikling skjer på alle stadier i livet, og at seniorer har verdifulle ressurser arbeidslivet behøver.

### **Hvorfor seniorpolitikk?**

En god seniorpolitikk skal ha positive effekter også utover det rent økonomiske. Eksempelvis kan nevnes: Økt trivsel, lavere sykefravær, stabilitet og opprettholdelse av høyt faglig nivå. Det er derfor viktig at det ikke bare blir fokusert på de økonomiske konsekvensene av seniorpolitikk og seniortiltak. For kommunen vil det av flere årsaker være viktig å ta godt vare på våre seniorer:

- Seniorer besitter normalt lang erfaringskompetanse som det er vanskelig å erstatte på kort tid.
- I 2002 inngikk kommunen avtale med NAV om å være IA-bedrift. Kommunen har gjennom denne avtalen forpliktet seg til å legge til rette for at eldre arbeidstakere kan være i arbeid frem til ordinær pensjonsalder.
- Det koster penger å rekruttere nye ansatte til kommunen. Dersom mange går av før ordinær pensjonsalder, vil utgifter til rekruttering øke noe på sikt.



### Tiltak

Innledningsvis er det viktig å presisere at "seniorer" ikke er en ensartet gruppe. Det er store individuelle forskjeller i forhold til hva den enkelte ønsker av tiltak. De som ønsker å benytte AFP-ordningen – skal fortsatt gjøre det, uten at man føler at dette ikke er arbeidsgivers vilje.

Motivasjonsfaktorer for seniorer er som oftest mer fritid og/eller økonomi. Arbeidsmiljø og kollegakontakt blir også nevnt som viktige faktorer.

For å ivareta seniorene – innfører Loppa kommune følgende tiltak:

#### For ansatte over 58 år

Ansatte over 58 år skal tilbys **seniorsamtale**. Samtalen skal ha som mål å kartlegge den enkelte seniors ønsker og ambisjoner – fremtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov. Arbeidstaker og arbeidsgiver må konkretisere gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging. Resultatet av samtalen nedfelles skriftlig, og skal være utgangspunkt for evaluering og videre vurdering i senere ordinære medarbeidersamtaler.

#### For ansatte over 60 år

##### Seniorkurs

Ved fylte 60 år skal arbeidstakere inviteres til seniorkurs. Kurset avholdes internt eller i regi av Kompetanseforum Vest-Finnmark.

##### Orientering og gjennomgang av pensjonsrettigheter

Arbeidsgiver har ansvaret for å tilrettelegge for at de som ønsker det får informasjon/gjennomgang av sine pensjonsrettigheter. Dette skal skje med bistand fra aktuelt pensjonsselskap.

Videre skal aktuelle leder gi den ansatte informasjon om arbeidsgivers tiltak / ordninger for seniorer.

##### Individuell tilrettelegging

Siden utgangspunktet er individuell tilnærming, må arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren selvstendig vurdere hva slags tiltak som er formålstjenlig i hvert enkelt tilfelle. Individuell tilrettelegging bør dokumenteres i form av et forpliktende dokument som angir tiltak og gjeldende vilkår. Eksempler på tilrettelegging kan være:

- A. Fleksibel organisering av oppgaver, tilpasset** virksomhetens behov kombinert med den enkelte seniors særlige forutsetninger. I samråd skal partene vurdere den ansattes generelle forutsetninger og kompetanse – sett i forhold til hva arbeidsgiver kan tilpasse – for å tilrettelegge arbeidssituasjonen best mulig.
- B. Praktisk tilrettelegging av arbeidssituasjonen**, eksempelvis at arbeidstakeren kan henlegge sin virksomhet til andre steder enn ordinær arbeidsplass på avtalte dager. Jobbrotasjon og hospitering kan også avtales dersom dette er ønskelig og praktisk mulig.



- C. Tiltak for tilpasning av kompetanse** kan være viktige elementer, både i tilrettelegging av seniorennes arbeidssituasjon og for å tilfredsstille arbeidsgivers behov. Høyt kompetansenivå gir den enkelte større fleksibilitet i forhold til nye oppgaver, som igjen kan bidra til økt trivsel.
- D. Etablering av rolle som ”seniorveileder”/mentor** kan gi effektiv utnyttelse av den kompetanse og erfaring senioren har opparbeidet gjennom karrieren.
- E. Tilrettelegging for delvis AFP.** En av målsetningene med seniorpolitikk er å opprettholde yrkesaktivitet, men kommunen skal så langt som mulig bidra med tilrettelegging for arbeidstakere som ønsker trinnvis overgang til pensjon. Seniorer som har passert 62 år bør dermed etter eget ønske få tilrettelagt arbeidsplikter slik at det blir mulig å gå over i redusert stilling kombinert med deltidspensjon (AFP).

### **For ansatte over 62 år**

#### **Rett til ekstra fridager/ferie**

Ved fylte 62 år gis 10 ekstra fridager pr. år. For deltidsstillinger beregnes antall fridager forholdsmessig ut fra stillingsprosent. Ferien kan ikke overføres eller utbetales, og skal avtales i samarbeid med nærmeste leder. Fridagene/ferien kan benyttes samlet, delt opp i korte perioder eller tas ut som enkeltvis dager.

#### **Redusert arbeidstid – full lønn**

Fra fylte 62 år kan det inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som ikke tar ut AFP, om arbeidstidsreduksjon tilsvarende 20 % av stillingsstørrelsen samtidig som lønnen beholdes. Dette innebærer 80 % arbeidstid med 100 % lønn. Arbeidsreduksjonen kan etter avtale tas ut på ulik måte for eksempel ved redusert daglig arbeidstid, enkelte fridager eller lengre ferie, m.a.o. tilpasset arbeidstid.

#### **Vilkår:**

- Vært ansatt i Loppa kommune sammenhengende de siste 5 år.
- Ordningen kan ikke kombineres med pkt. seniortillegg.
- Det forutsettes at redusert arbeidstid ikke benyttes til annet lønnet arbeid.

#### **Seniortillegg**

Det gis et seniortillegg på kr. 25 000,- pr. år fra man fyller 62 år. Deltidsansatte får forholdsmessig utbetaling.

#### **Vilkår:**

- Vært ansatt i Loppa kommune sammenhengende i de siste 5 år.
- Ordningen kan ikke kombineres med pkt. redusert arbeidstid – full lønn.

#### **Organisering og finansiering**

Ordningen skal evalueres innen to år.

Tiltakene skal finansieres med at det årlig settes av midler til gjennomføring av seniortiltakene. Prinsippet for avsetning skal harmonisere med avsetningen til AFP.