



# **SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER**

## **FOR ALSTAHAUG KOMMUNE**



**Vedtatt - revidert 08.04.2010 – sak 03/10 Administrasjonsutvalget  
Revideres innen 01.07 hvert 2. år, første gang 01.07.2012.**

---

Brev, sakskorrespondanse og e-post til Alstahaug kommune, Rådhuset, bes ikke adressert til avdeling eller enkeltperson.

**Postadresse**  
Rådhuset  
8805 SANDNESSJØEN

**Besøksadresse**  
Strandgt.52  
SANDNESSJØEN

**Telefon**  
75075000  
**Telefaks**  
75075001

**E-postadresse**  
post@alstahaug.kommune.no  
**Hjemmeside**  
www.alstahaug.kommune.no

**Organisasjonsnummer**  
NO 938 712 441 MVA

## **INNLEDNING:**

Alstahaug Kommune vedtok Seniorpolitiske retningslinjer i Administrasjonsutvalget  
31.03.06 – sak 002/06

## **BAKGRUNN:**

Nyere forskning viser at mange av de negative oppfatningene rundt eldre arbeidstakere er myter. En sentral forestilling er at seniorer koster mer enn annen arbeidskraft. Det finnes ikke grunnlag for en slik påstand. Seniorer er minst like god arbeidskraft som yngre mennesker, også når de vurderes etter økonomiske kriterier.

Vi erkjenner at det kan bli stort behov for arbeidskraft i kommunal sektor i tiden fremover. Tilveksten står ikke i forhold til den etterspørselen som forventes. Mange arbeidstakere benytter i dag AFP-ordningen og ønsker å pensjonere seg ved fylte 62 år. Dette taper arbeidsgiver for arbeidskraft og kan være kostbart. Både ved tap av verdifull realkompetanse opparbeidet over lang tid, og økonomisk.

Forebyggende arbeid for et godt arbeidsmiljø kombinert med ulike tiltak som gjør det mer attraktivt å fortsette i arbeidslivet – også som seniorer - kan være et svært lønnsomt tiltak i denne sammenheng.

Retningslinjene er tenkt som et arbeidsgiverpolitisk virkemiddel, og tar sikte på å skape større bevissthet hos ledere, så vel som medarbeidere.

Målet er at vi beholde seniorenne med deres kompetanse i arbeid lengst mulig. Tiltakene som foreslås skal bidra til en god personalpolitikk og et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidslivet kan deles i tre faser;

- Karrierfasen
- Stabiliseringsfasen
- Senkarrierfasen – herunder seniorer.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv inneholder tre hovedmålsettinger, hvorav ett faller sammen med en viktig målsetting for seniorpolitikken, nemlig å øke den reelle pensjonsalderen.

Retningslinjene for seniorpolitikken er et supplement til intensjonsavtalen og først og fremst tenkt for ansatte fra 60 år og oppover.

## **SENIORPOLITIKK I ALSTAHAUG KOMMUNE.**

Målsettingen med seniorpolitikken i Alstahaug kommune er å legge til rette for å utvikle, anvende og beholde eldre ansatte med deres kunnskap og erfaring, og samtidig øke den forventede pensjonsalder.

For å oppnå dette, ønsker en gjennom vår seniorpolitikk å oppmuntre til iverksetting av tiltak overfor gruppen av arbeidstakere i Alstahaug kommune som er over 60 år.

Seniorpolitikk må ta hensyn til at eldre arbeidstakere er like forskjellige som yngre arbeidstakere. Det er ikke slik at alle arbeidstakere over en bestemt alder har behov for "særomsorg" eller spesielle tiltak – de fleste vil fungere godt i ordinær stilling fram til pensjoneringstidspunkt. De seniorpolitiske tiltak som innføres, må derfor være så fleksible som mulig ut fra den enkeltes ønsker og valg.

Foreslåtte tiltak er særlig rettet i mot AFP-fasen. Tiltakene omfatter alle medarbeidere fra og med fylte 60 år.

På bakgrunn av de erfaringene vi har høstet siden retningslinjene ble satt i verk i 2006, er at eldre arbeidstakere ønsker mer fritid.

### **HOLDNINGER OG LEDELSE**

Arbeidsgiver har plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet og herunder å ta hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger. Dette i samsvar med Lov om arbeidsmiljø, sentrale avtaler og lokale reglement/retningslinjer.

Seniorpolitikken skal vektlegge:

- Ledere og medarbeideres holdninger og bevisstgjøring for å beholde eldre medarbeidere med deres erfaring og fagkompetanse.
- Motivere for videreutvikling og endring av kompetanse, slik at den nyttiggjøres i tråd med kommunens til enhver tid gjeldene behov.
- Se på mulighet for tilrettelagte seniortiltak for ansatte i senkarrierefasen.
- Se på mulighet for å ta ut delvis pensjon og fortsette i deltidstilling

### **TILTAK:**

#### **Fra fylte 55 år:**

For alle ansatte fra fylte 55 år skal det i de årlige medarbeider- samtaler drøftes:

- Hvilke behov den ansatte har for å kunne bli stående i jobb lengst mulig.
- Ønske om kompetanseheving/kurs innen sitt fagfelt.
- Drøfte mulighet for "ønsketurnus" /tilrettelegging i turnus for turnusarbeidere.
- Redusert undervisning for undervisningspersonell i hht sentrale avtaler.

#### **Fra fylte 62 år:**

Avdelingen skal budsjettere med et tilskudd på kr. 20.000,- pr. år for hvert hele årsverk knyttet opp mot tilrettelegging for medarbeider som ikke tar ut AFP-pensjon. **Beløpet skal ikke utbetales. Beløpet indeksreguleres pr. 01.05. hvert år.**

Den enkelte leder er ansvarlig for at penger blir avsatt i eget budsjett og at beløpet brukes i henhold til retningslinjene.

Ved delvis uttak av AFP-pensjon reduseres tilskuddet tilsvarende.

Beløpet kan ikke utbetales til den ansatte, men brukes til å dekke utgifter ved tilrettelegging, eks. innleie av vikar.

Tilrettelegging og bruk av tilskuddet skal gå fram av en skriftlig avtale mellom medarbeider og leder med budsjett og personalansvar.

Eksempler på mulig tiltak:

- Kurs/kompetanseheving
- Tilpassede hjelpemidler som kan lette arbeidet
- Vurdere fritak som kontaktlærer der dette er mulig.
- Ansvar for færre, tunge brukere/tilrettelegging av turnus.
- Mentor/fadder for lærlinger/nytilsatte og dermed et lettere fysisk arbeid.

**SENIORTILLEGG/SLUTTVEDERLAG**

Reviderte retningslinjer gjelder fra **01.01.2011**.

Seniortillegg/sluttvederlag i henhold til tidligere retningslinjer, opphører fra samme dato

**Retningslinjene gjelder alle ansatte.**

**Innvilgelse av seniortillegg skal være basert på skriftlig søknad fra den ansatte.**

**Søknaden rettes til leder med budsjett og personalansvar.**

**Leder skal ha en samtale med den ansatte for sammen å se på tilrettelegging og tiltak.**

**Begrunnet vedtak fattes av sektorleder, og kopi av vedtak sendes personalkontoret for arkivering.**

*Kriterier som skal vektlegges:*

- Den ansattes fagkompetanse og erfaring
- Arbeidsgivers behov

*Etter en nøye totalvurdering kan det velges mellom følgende tiltak:*

**Seniortilskudd**

Ved fylte år	Beløp i (justeres ihht stillingsbrøk):
61 og 62 år	Kr. 10.000
63 år	Økes til kr. 11.000
64 år	Økes til kr. 14.000
65 år	Økes til kr. 15.000
<b>Beløpet er pensjonsgivende og skal legges som et "uspiselig" tillegg i lønnssystemet Gjelder fast tilsatte. Beløpet indeksreguleres hvert år pr. 01.05.</b>	

**ELLER:**

**Seniordager:**

Ved fylte år	Antall dager fri (justeres ihht stillingsbrøk): Gjelder fast tilsatte.
62 og 63 år	5 arbeidsdager med lønn
64 år	7 arbeidsdager med lønn
65 år og over	9 arbeidsdager med lønn
<b>Dagene gjelder pr. år og må avvikles innen årets utgang – kan ikke utbetales eller overføres. Avvikling skal drøftes med leder på vanlig måte.</b>	

**ORGANISERING OG FINANSIERING**

- Retningslinjene for seniorpolitikken er en del av Alstahaug kommunes personalpolitikk som vedtas og revideres av Administrasjonsutvalget 2. hver år innen 01.07.
- Den enkelte leder med budsjett og personalansvar, har ansvar for å ha årlige medarbeidersamtaler der seniorpolitikk drøftes med medarbeidere i målgruppen.
- Tilretteleggelse av arbeidsoppgaver og endringer av stillingsinnhold, kan bare opprettes etter særskilt skriftlig avtale mellom den enkelte medarbeider og leder med budsjett og personalansvar. Slike særavtaler opphører ved fratredelse i stillingen eller ved endring av stillingens størrelse.

- Den enkelte leder med budsjett og personalansvar, har ansvar for å tilrettelegge og budsjettere i forhold til retningslinjene.
- Den ansatte skal ikke bli skadelidende dersom leder ikke har budsjettert ihht retningslinjene.

Saksnr.	Arkivkode	Avd/Sek/Saksb	Deres ref.	Dato	Gradering
09/1692	400	SEN/LØN/ORO		13.04.2010	