

# Livsfasepolitikk for Gloppen kommune

Gloppen kommune sin livsfasepolitikk skal sjå alle tilsette i eit ressurs- og utviklingsperspektiv, og skal også legge til rette for at eldre arbeidstakarar kan stå lengre i arbeidet. For å ta den enkelte tilsette på alvor er livsfasepolitikken individorientert, og den tar omsyn til og utgangspunkt i den enkelte tilsette sin situasjon og behov.

## Moglege verkemiddel:

I det følgjande er det lista opp ein del eksempel på tiltak som *kan* inngå i oppfølginga av den enkelte. Dei fleste av tiltaka er ikkje aldersdefinerte og kan difor inngå i leiaren si oppfølging av tilsette, uansett livsfase og alder.

- a) Fleksibel arbeidstid – midlertidig eller varig
- b) Utvikling av kompetanse
- c) Tekniske hjelpemiddel på arbeidsplassen
- d) Endring i ansvar, arbeidsoppgåver, evt. arbeidsstad
- e) Overgang til anna stilling – midlertidig eller varig
- f) Fritak for særleg belastande vakter – midlertidig eller varig
- g) Moglegheit for kombinasjon jobb og pensjon

Vurdering av aktuelle alternativ må sjåast i samanheng med drifta.

## Seniortiltak

Gloppen kommune har som mål å arbeide for at flest mogleg skal ønskje å stå i arbeid utover 62 år, då seniorane representerer ein viktig ressurs både med omsyn til erfaring og kompetanse, alderssamansetning og framtidig arbeidskraftbehov.

Forsking viser at det viktigaste verkemiddelet for å stå lenger i jobb, er å bli sett og verdsett av næraste leiar. Andre forhold som motiverer for framleis yrkesdeltaking er interessante og meningsfulle oppgåver, variasjon i arbeidsoppgåver, gode kollegaer og godt arbeidsmiljø, innflytelse over eige arbeid, inkludert i opplæring, å bli anerkjent, fleksibilitet og økonomiske incentiv.

Seniorarbeidstakarar er like forskjellige som andre arbeidstakarar. Nokre ønskjer og treng særskilte tiltak, medan andre ønskjer å stå lenger i arbeid etter fylte 62 år utan å bli sett på som arbeidstakarar med særskilte behov. Det er difor avgjerande med openheit og forståing for individuelle moglegheiter framfor kollektive rettar.

I Gloppen kommune skal avgang vere tema i årleg medarbeidarsamtale frå fylte 60 år.

Arbeidstakarar som har vore tilsett i Gloppen kommune i minimum 3 år, og er i arbeid i si ordinære stilling, kan ved fylte 62 år velje mellom følgjande alternative tiltak:

### **Alternativ I**

Bruke 20% av arbeidstida til andre kommunale tiltak av samfunnstenleg verdi og som ikkje vert dekkja innanfor dagens tenester. Tiltak må godkjennast av næraste leiar, som og må avklare med aktuell arbeidsstad.

### **Alternativ II**

Tilby ein seniorpakke frå fylte 62 til 65 år, med verdi inntil kr 30.000 pr. år i heil stilling. Den tilsette beheld eksisterande lønn i gjeldande stillingsprosent. Dette skal vere ei fleksibel ordning der den tilsette kan velje mellom eit av følgjande alternativ:

- a) redusert arbeidstid (kortare arbeidsdagar eller fridagar)
- b) kompetanseheving i form av kurs og liknande

Alternativ II er tenkt som erstatning for AFP i perioden 62 til 65 år fordi kommunen betaler 100% av AFP-ordninga for denne aldersgruppa. Alternativet kan ikkje kombinerast med delvis AFP. Arbeidstakar som vel kompetansehevande tiltak kvart år, kan få forlenga ordninga til 67 år.

Leiar har styringsrett ved gjennomføring av ordninga. For redusert arbeidstid vil det seie at den tilsette kjem med ønskje om korleis redusert arbeidstid skal gjennomførast. Planen skal godkjennast av næraste leiar i god tid på førehand. Ved sjukefråvær eller permisjon utover 1 månad (heil eller delvis) vil redusert arbeidstid bli avkorta fullt ut for denne perioden.

### **Alternativ III**

Tilby ein pensjonsgjevande lønnsauke på kr 10.000,- ved fylte 62 år (i heil stilling) fram til pensjonering. Alternativet kan ikkje kombinerast med delvis AFP. Denne summen vil føre til auka pensjonsforplikting for kommunen, både så lenge arbeidstakaren er i arbeid, og etter pensjonering. Difor er summen sett vesentleg lågare enn i alternativ II.

### **Undervisningspersonell**

Med heimel i arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale, har lærarar redusert leseplikt, jf. SFS 2213:

*«Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.*

*Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.*

*Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.*

*Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.»*

Undervisningspersonell kan velje å seie ifrå seg denne for å gå inn på lokal avtale.

### **Endre val av alternativ**

Som hovudregel er det ikkje anledning å endre val undervegs.