



Gáivuona suohkan/ Kåfjord kommune

SENIORAVTALE

Seniorpolitikk i Kåfjord kommune

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta velbegrunnede beslutninger, med mest mulig perspektiv.

Kommunen skal bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk.

Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen med gjensidig nytte som mål. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling etc, HTA kap 3, pkt 3.2.3

I tillegg har Kåfjord kommune inngått intensjons- og samarbeidsavtale med trygdeetaten om et mer inkluderende arbeidsliv (IA)

Administrasjonsutvalget har med bakgrunn i dette vedtatt seniorpolitiske tiltak, Sak

Mål:


- **Kåfjord kommune har en inkluderende livsfasepolitikk med mål om at flest mulig skal kunne arbeide fram til pensjonsalder.**
- **Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet**
- **Seniorene skal oppleve at de får en verdig avslutning av arbeidslivet.**

Seniorpolitiske tiltak i Kåfjord kommune:

I dokumentet Seniorplan for Kåfjord kommune er det satt opp en rekke mulige tilretteleggingstiltak. Tiltakene er ikke ment å være rettighetsbasert, men skal utgjøre en verktøykasse der leder og medarbeider sammen vurderer aktuelle individuelle tiltak. Leder og medarbeider utarbeider årlig avtale som beskriver hva partene er blitt enige om, og som gjelder for et år.

Seniorsamtale

Samtalen kan fortrinnsvis legges til den årlige medarbeidersamtalen i alderen 55 . til og med 61. Det er nærmeste overordnede som er ansvarlig for at samtalen gjennomføres med den ansatte. Fra fylte 62 år skal seniorsamtalen være en egen samtale. Samtalen skal være en samtale mellom medarbeider og leder. Man skal bare gå videre med konkrete forhold som begge parter er enige om at man skal bringe videre og notere ned i samtalemalen. Det er viktig å være realistisk under samtalen. Det man blir enig om skal være mulig å gjennomføre og det må ikke legges opp til falske forhåpninger. Det må være rom for individuell tilrettelegging/tilpasning. Situasjonen for hver enkelt ansatt må legges til grunn og det må være åpenhet om tilrettelegging/tilpasningen.

	SENIORPOLITISKE TILTAK fra 01.01.15	Saksnr:
	SENIORAVTALE 55 Ë til og med 66 år ØKONOMISKE AVTALER 62 Ë til og med 66 år	Dato vedtatt::
	Utarbeidet av: EO/Arbgruppa Vedtatt K.sak 72/14 i møte 15.12.14	Unntatt offentlighet . internt dok

Arbeidstaker: _____	F.nr: _____
Stilling: _____	Virksomhet/avd: _____
Leder: _____	

Arbeidssituasjon nå og fremover . hva er du fornøyd med/hva kan endres eller gjøres annerledes:
Vurdering av eksisterende rutiner/arbeidsevne/ansvar. Det er viktig å nyttegjøre seg seniorenens kompetanse . kan du tenke deg å være mentor/veileder for nyansatte?
Eventuelle behov for tilrettelegging/endring : arbeidsoppgaver, endringer i arbeidsplan, tilpasset turnus, fleksibel arbeidstid, hjemmekontor m.v.:
Eventuelle behov for påfyll og fornyelse (internopplæring, kurs/utdanning m.v.):

Ergonomisk/teknisk tilrettelegging i forhold til arbeidsplass og eventuelle belastninger:

Sett utfra seniorfokus, er det noe du mener som er viktig å få med i årsmelding?

De neste to pkt gjelder for aldersgruppa 62 ÷ t.o.m. 66 år og et av tiltakene kan innvilges etter individuell vurdering av nærmeste overordnede.

Økonomisk ordning 1:

Er det ønskelig å redusere arbeidstiden/yrkesaktiviteten. Reduksjon av stilling med lønn kan innvilges med 15 dager pr år av opprinnelig stillingsstørrelse på 100 % **og forholdsvis ved lavere stillingsprosent**. Dagene kan tas ut som hele dager, deler av dager eller sammenhengende i perioder dersom drifta tillater det. Reduksjon i stillingsstørrelse utover dette, gis som permisjon uten lønn eller redusert stilling i hht AML 10-2 (4).

Økonomisk ordning 2:

Ved fortsatt arbeid i opprinnelig stillingsstørrelse kan bonuslønn innvilges med kr 20.000,- pr år i 100 % stilling, og forholdsvis ved lavere stillingsprosent. Bonuslønnen er pensjonsgivende.

Oppsummering om at følgende tiltak inngås:

-
-
-
-

Avtalen inngås fra til Avtalen kan sies opp med 3 måneders oppsigelsestid fra begge parter. Dersom avtalen misligholdes kan avtalen sies opp med øyeblikkelig virkning.

Avtalen om økonomiske tiltak innebærer at den ansatte ikke kan ta ut AFP pensjon i inngått avtaleperiode og de **to tiltakene kan ikke kombineres**.

Partene er gjensidig ansvarlig for at tiltakene gjennomføres.

Dato 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
Arbeidstaker

0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
Arbeidsgiver/leder

Kopi: Personalavdelingen