

# RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITIKK I VÆRØY KOMMUNE

## (Vedtatt av Værøy kommunestyre)

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

### Hensikten med retningslinjene:

Værøy kommune vil i årene som kommer ha et stort behov for kompetanse. Vi har allerede rekrutteringsproblemer når det gjelder enkelte yrkesgrupper. Prognosene tilsier at vi vil få behov for enda flere ansatte i enkelte avdelinger i fremtiden.

Ved siden av nyrekruttering er det derfor 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.

### Målsetting:

- At våre medarbeidere skal bli hørt, sett og forstått.
- At seniorpolitikken skal gjelde alle eldre ansatte i Værøy kommune.
- At lederne ser ressursene i senioren og at senioren føler seg verdsatt av ledere og kollegaer.
- At senioren skal ønske å forsette i jobb utover 62 år.
- At (unødvendig) slitasje på den enkelte arbeidstaker unngås.
- At Værøy kommune beholder verdifull kompetanse.
- At motiverte eldre arbeidstakere motiveres til å gjennomføre kompetansehevede 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. **Lønnstillegg for å beholde arbeidskraft som er vanskelig å rekruttere.** Ved fylte 62 år kan det gis lønnstillegg for å beholde personer med formell/ reell kompetanse som det er vanskelig å rekruttere. Dette gjøres ved bruk av forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen.

5. **Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon.** Ved fylte 62 år kan det gis inntil 20 % redusert arbeidstid med 100 % lønn. Det er en forutsetning at redusert arbeidstid ikke nyttes til lønnet arbeid.
6. **Andre tiltak, også i kombinasjon med tiltak 4 og 5, kan være:**
  - Fleksibel arbeidstid/ ønsketurnus
  - Kombinasjon av arbeid og pensjon
  - Lønnstillegg
  - Ønskeferie
  - Ekstra ferie med lønnskompensasjon
7. **Individuell senior-avtale.** Dersom tiltak i pkt. 4,5 eller 6 tas i bruk nedfelles dette i en individuell senior-avtale mellom den enkelte arbeidstaker og Værøy kommune v/ personalsjefen. I en slik avtale er det viktig å se de ulike tiltakene i sammenheng.
8. **Medbestemmelse.** Værøy kommune v/ personalsjefen drøfter med de tillitsvalgte aktuelle virkemidler (jfr. pkt. 4-6 ovenfor) og orienterer om inngåtte avtaler (pkt. 7 ovenfor).
9. **Opplæring av ledere.** Det gjennomføres snarest mulig praktisk og holdningsskapende opplæring av Værøy kommunes ledere for å oppnå målsetningene i disse retningslinjene.
10. **Orientering for senior-arbeidstakere.** Det gjennomføres snarest mulig orienteringsmøte(r) om disse retningslinjene for alle ansatte i Værøy kommune som er fylt 58 år. Dette følges opp med årlige orienteringsmøter.

## 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		
Lønnstillegg		
Redusert arbeidstid med lønnskompensasjon		
Ekstra ferie med lønnskompensasjon		
Fleksibel arbeidstid		
Annet		

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

## INDIVIDUELL SENIOR-AVTALE

Denne avtalen gjelder for perioden (maks 1 år):

Værøy 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>		

Værøy xx.xx.xx

Arbeidsgiver

Arbeidstaker