



Seniorpolitisk handlingsplan

DEG som senior:

- ein medarbeidar med lang fartstid og mykje livs- og yrkeserfaring
- 55 år eller meir (55+)

Ein aktiv seniorpolitikk gir grunnlag for ei medveten haldning til seniormedarbeidarar med sikte på fornuftig bruk av dei menneskelege ressursane til beste for verksemda og den tilsette.

SENIORPOLITISK HANDLINGSPLAN

1. Arbeidsgjevar skal signalisere klart og tydeleg at seniormedarbeidarane er ein viktig ressurs – produktive, med gode føresetnader til ny kunnskap og høg medmenneskeleg innsikt, plikt og ansvarskjensle.
2. Livsfaseorientert personalpolitikk med fokus på seniorpolitikk må vere tydeleg som tiltaksområde og integrerast i arbeidet med arbeidsmiljø, kompetanse og organisasjon. Handlingsplanen skal vere eit rammeverktøy som gir høve til individuelle tilpassingar og legg til rette for ein tenleg og verdig avslutning av yrkeskarrieren.
3. Livsfaseorientert personalpolitikk vert sett opp som eige tema på leiarsamlingar og samlingar med tillitsvalde.
4. Ved den årlege medarbeidarsamtalen skal det for medarbeidarar som har fylt 55 år, leggjast vekt på avklaring av seniormedarbeidarane sine behov sett opp mot verksemda sitt behov for oppgåveløysing. Medarbeidarsamtalen skal ha eit eige punkt om førebygging og utvikling i eit seniorperspektiv

med tanke på aktivt arbeidsliv (heil stilling eller deltid) etter fylte 62 år.

5. Seniorseminar 55+ med mål å gje deltakarane opplevingar og oppdatert kunnskap som motiverer for framleis læring og utvikling.
6. Ut frå verksemda sitt prioriterte behov og medarbeidarane sine ynskje om kompetanse etter gjennomførte medarbeidarsamtalar, skal tilsette 55+ prioriterast i utviklingssamanheng.
7. Tilskot
 - 7.1 Tilretteleggingstilskot
Etter fylte 62 år og fram til 65 år vil einingane få eit tilskot på kr. 10.000 per år per arbeidstakar som held fram i 100 % stilling (reduisert etter stillingsdel). Tilskotet kan ikkje gjevast som økonomisk kompensasjon, men nyttast til helsefremjande/arbeidsmiljøfremjande tiltak. Det skal utarbeidast skriftleg avtale med arbeidstakar om bruken av tilskotet.

Døme på bruk:

 - Redusert arbeidstid
 - Ta ut ekstra fridagar
 - Ta inn ekstrahjelp
 - Mindre reingjeringsareal innafor same prosentstilling
 - Deltaking på kurs, etter-/vidareutdanning
 - Trening i arbeidstida, t.d. lengre matpause for å gå ein tur
 - Betaling av avgift til helsestudio/timar i helsestudio med rettleiing.

Døma som er nytta skal ikkje vere uttømmmande, men andre tiltak av helsefremjande/arbeidsmiljøfremjande karakter bør kunne avtalast mellom leiar og seniormedarbeidar.

7.2 Stimuleringstilskot

Til seniormedarbeidar som ikkje går over til avtalefesta pensjon kan det for 100 % stilling (reduisert høvesvis etter stillingsstorleik) utbetalast eit stimuleringstilskot per år slik:

- ved fylte 63 år kr. 6.000
- ved fylte 64 år kr. 12.000
- ved fylte 65 år kr. 18.000

Det kan gjerast avtale mellom leiar og seniormedarbeidar om at tilskotet alternativt kan nyttast til helsefremjande tiltak med kortare arbeidstid m.m.

Institusjonsleiar kan for å sikre nødvendig kompetanse avtale særlege økonomiske vilkår som stimuleringstilskot.

8. Føresetnaden for å få utbetalt tilretteleggingstilskot og stimuleringstilskot er følgjande:
 - Vedkomande må vere i arbeid – ikkje langvarig sjukmeldt ut over 2 md.
 - Det vert utbetalt for fast stilling.
 - Vedkomande må ha rett til avtalefesta pensjon for å kome med i ordninga.
9. Ved utlysing av hospiteringsmidlar skal 1/3 av potten reserverast tilsette 55+.

Her finn du korleis vi skal [praktisere utbetalinga av tilretteleggingstilskot og stimuleringstilskot.](#)