



# Seniorpolitiske tiltak - retningslinjer

## - en del av arbeidsiverstrategien

### Arbeidsiver i Gausdal kommune

Gausdal kommune skal sikre at vi til enhver tid tiltrekker oss, beholder og utvikler kvalifiserte, motiverte og forandringsdyktige ansatte for å møte dagens og morgendagens krav.



### Bli med på det unike oppdraget i Gausdal kommune

En utfordrende arbeidsplass med ansvarsbevisste og kompetente medarbeidere, der utgjør hele forskjellen. *Du*

#### Gode grunner for å jobbe i Gausdal kommune er:

- variasjon og utfordringer i arbeidet
- mulighet til å løse oppgaver som betyr mye for innbyggerne
- handlekraftige ledere som støtter, veileder og gir tilbakemelding på den jobben du utfører
- faglig og personlig utvikling
- innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon
- fleksibel arbeidstid, individuell lønn og gode pensjons- og forsikringsavtaler
- at det tas hensyn til din livssituasjon



GAUSDAL KOMMUNE  
-offensiv og spennende



Gausdal kommune  
2651 Østre Gausdal  
Serviceorget tlf. 61 22 45 92  
Sentralbord tlf. 61 22 44 00  
Faks 61 22 09 54  
www.gausdal.kommune.no

### Livsfasepolitikk er arbeidsgiver sine tilretteleggingstiltak overfor ansatte i ulike livsfaser.

- Bestemmelser i kommunens permisjonsreglement er en del av livsfasepolitikken.
- For eldre arbeidstakere har kommunen en egen seniorpolitikk. Dette er også i tråd med IA-avtalen.
- Formålet med seniorpolitikken er å legge til rette for at medarbeidere i kommunen som har mulighet for det, velger å fortsette i jobb ut over 62 år.
- De økonomiske tiltakene gjelder ansatte mellom 62-65 år.

## Mål for seniorpolitikken.

- Øke den gjennomsnittlige avgangsalderen i Gausdal kommune.  
Resultatmål fastsettes i handlingsprogrammet (overordnet styringskort).

### 1. Omfang.

- Retningslinjene gjelder medarbeidere med et fast forpliktende arbeidsforhold i Gausdal kommune, og retter seg inn mot medarbeidere over 55 år.
- Spesielle tiltak rettes inn mot medarbeidere over 62 år.
- Tiltak gjelder også undervisningspersonalet som har redusert leseplikt ut fra sentralt fastsatt særavtale.

### 2. Tiltak fra fylte 55 år t.o.m. 61 år.

- Ansatte skal etter fylte 55 år få tilbud om en samtale knyttet til medarbeiderens fremtidige yrkeskarriere i Gausdal kommune. Oppgaver og ansvar og arbeidsmiljø og trivsel vektlegges. Eventuelle behov for tilrettelegging kartlegges.
- Det gis tilbud om veiledning og arbeidsplassvurdering av fysioterapeut/ergoterapeut for å forebygge skjelett og muskellidelser.
- Det gjennomføres annet hvert år en seniordag for ansatte i kommunen. Denne dagen har fokus på kommunens livsfasebaserte arbeidsgiverpolitikk, og det gis informasjon om pensjonsrettigheter og plikter. Ansatte vil også få tilbud om en individuell samtale med Vital og KLP om opptjening og mulige konsekvenser av eventuelle valg en gjør i forhold til stillingsstørrelse, avgangstidspunkt osv.

### 3. Tiltak fra fylte 62 år t.o.m. 64 år.

- Ansatte kan velge mellom to tiltak.
- Ansvar for inngåelse og oppfølging av avtaler ligger hos den enkelte enhetsleder.

#### 3.1. Bonus

- Medarbeidere tilbys en bonus på 0,5 G (folketrygdens grunnbeløp) fra den måneden de fyller 62 år  
(1 G er pr. 01.05.10 kr. 75.641,-. 0,5 G er da: kr. 37.820,-)
- Medarbeidere i deltidsstillinger får utbetalingen tilsvarende fast stillingsprosent.
- Ordningen kan kombineres med delvis arbeid/AFP.
- Bonusen utbetales etterskuddsvis en gang i året og kan ikke kombineres med pkt. 3.2.
- Bonusen er ikke pensjonsgivende.

#### 3.2 Redusert stilling med lønnskompensasjon

- Medarbeidere tilbys inntil 20% redusert stilling med 100% lønn av sin stillingsbrøk etter fylte 62 år t.o.m. 64 år.

- Organisering av uttaket avtales mellom den ansatte og enhetsleder. Enhetsleder avgjør.
- Det skal foreligge skriftlig avtale mellom den ansatte og enhetsleder ved inngåelse av avtale etter pkt. 3.2

#### **4. Ansatte fra 65 år.**

- Det er ikke særskilte tiltak for denne gruppen.
- Den generelle arbeidsiverstrategien gjelder, herunder fokus på arbeidsmiljø og trivsel.

#### **5. Endringer/opphør.**

- Ved endringer/opphør av personlig inngåtte avtaler gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

#### **6. Økonomi**

- Rådmannen avsetter hvert år nødvendige midler til ordningen.
- Det respektive tjenestested får refundert merkostnader til ordningen hvert år.

#### **7. Politisk forankring.**

- Retningslinjene vedtas i partssammensatt utvalg.
- Kurante endringer / oppdateringer kan foretas av rådmannen i samråd med samarbeidsmøtet.

----