

# Livsfasepolitikk

Mai 2023

Marit Johansen





# Plan for «timen»

1. Livsfasepolitikk

2. Praktisk informasjon ved fratredelse

3. Spørsmål



# Livsfasepolitikk

I Administrasjonsutvalgets møte den 09.03.2021 ble det besluttet å etablere en arbeidsgruppe for å utarbeide dokumentet «Livsfasepolitikk i Bodø kommune, etter mal fra Nordland Fylkeskommunes dokument «Livsfasepolitikk i Nordland Fylkeskommune».

På denne bakgrunn ble *Livsfasepolitikk for Bodø kommune* vedtatt i Administrasjonsutvalget den 15. mars 2022.



# Livsfasepolitikk

De livsfasene som medarbeidere befinner seg i, med størst behov for tilrettelegging er allerede godt ivaretatt gjennom kollektive tiltak. Disse kollektive tiltakene finner vi i vår egen arbeidsgiverpolitikk, IA-avtalen, andre reglement og retningslinjer - og i Lov om folketrygd (kap 8, 9 og 14), Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven (kap 4, 10 og 12).

I Kvalitetsloven, finner vi de kollektive virkemidlene arbeidsgiver har til rådighet og de muligheter og rettigheter arbeidstaker har:

- Verdigrunnlag og Etiske retningslinjer
- HMS-prosedyrer
- Personalthåndbok - Permisjoner, Sykefravær, Seniorpolitikk



# Seniorpolitikk

*Bakgrunnen for seniorpolitikken er at Bodø kommune ønsker å motvirke at arbeidstakere går ut i AFP, eller på annen måte forlater arbeidslivet før pensjonsalder. Seniorene har en stor verdi for kommunen, og innehar betydelig kompetanse og erfaring. Tanken bak en fridag i måneden for ansatte med 100 % stilling er å få et "pusterom" i de månedene av året som disse medarbeiderne ikke tar ut feriefritid. Konkret betyr dette at fridager innføres som en mulighet for at arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder skal få en type avlastning og tilrettelegging i arbeidshverdagen som gjør at de kan og vil fortsette lenger i arbeid.*



# Seniorpolitikk

*Seniorfri ikke er en rettighet, men et gode som arbeidstaker kan få muligheten til å benytte seg av. Muligheten til å gi seniorfri skal vurderes fra gang til gang, og arbeidsgiver har styringsrett på dette. Dette innebærer at man kanskje kan si ja en måned, men må si nei en annen gang. Dette avhenger av driftssituasjonen til enhver tid. Seniorfri skal alltid avveies opp mot drift, da det ikke skal være innleie ved uttak. Et unntak vil for eksempel være på natt hvor det vil være utfordrende å gå med mindre bemanning.*



# Seniorpolitikk

*Utgangspunktet for seniorvedtaket er blant annet som følger;*

- *Arbeidstakere i 100% stilling som har **fylt 60 år** kan ta ut **1 ekstra fridag i måneden**. Denne fridagen kan ikke overføres til neste måned, og kan ikke tas ut i måneder når en har ferie*
- *Arbeidstakere i 100% stilling som har **fylt 62 år** kan ta ut **2 ekstra fridager i måneden** etter samme vilkår som i det første punktet.*
- *Arbeidstakere i 100% stilling som har **fylt 64 år** kan ta ut **3 ekstra fridager i måneden** etter samme vilkår som i det foregående.*
- *Ordningen forutsetter at det ikke tas ut AFP. Det betyr at arbeidstaker som velger å gå ned i stilling ved uttak av AFP ikke får seniorfri.*
- *I måneder der seniorfri tas, kan arbeidstaker ikke ta ekstravakter*
- *Det er ikke anledning til å ta ut seniordager og skrive overtid innenfor samme måned.*



# Praktisk informasjon ved fratredelse

- Søke om pensjon (Skjema for dette finnes på Bodø Pensjonskasse sin hjemmeside)
- Innvilget pensjon
- Sende skriftlig oppsigelse til leder. Dette kan gjøres pr. e-post. Minner om at tilsatte i fast stilling har 3 måneders oppsigelsesfrist fra den dato en sier opp.
- Bekreftelse på mottatt oppsigelse blir sendt til ansatt, fra leder eller HR-kontoret med lønnskontakt som kopimottaker.





# Praktisk informasjon ved fratredelse - ferie

- Dersom den ansatte har ferie til gode ved fratredelsen, vil dette gå til utbetaling ved siste lønn – sluttoppgjør.
- Feriepenger opptjent for det året en fratrer stillingen, vil gå til utbetaling i juni neste år.



- Takk for meg 😊

