

Livsfasepolitikk

November 2025
Marit Johansen





Plan for «timen»

1. Livsfasepolitikk
2. Seniorpolitikk
3. Praktisk informasjon ved fratredelse
4. Spørsmål



Livsfasepolitikk

I Administrasjonsutvalgets møte 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

Målet var å legge forholdene til rette for at alle ansatte kan gjøre en best mulig jobb i samsvar med kommunens oppgaver og de ansattes egne forutsetninger og livssituasjon.

Det igjen skal bidra til utvikling av helsefremmende arbeidsplasser som evner:

- Å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse.
- Å bygge tillit, tilhørighet og lojalitet.
- **Å forebygge at arbeidstakere blir syke eller slutter.**



Seniorpolitikk – Bystyrevedtak fra mai 2008 – “seniordager”

*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 måneder 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 – Bystyrevedtak fra mai 2008 – “seniordager”

*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 – Bystyrevedtak fra mai 2008 – “seniordager”

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.*



Seniorpolitikk – redusert stilling

Behovet for avlastning/pusterom i arbeidshverdagen per måned reduseres i samsvar med redusert stillingsstørrelse. Eksp. Se tabell:

Alder :	Stillingsstørrelse %	Seniordager/timer per måned:
60 år	90	6,75 timer
	80	6,00 timer
	70	5,25 timer
	60	4,50 timer
	50	3,75 timer
	40	3,00 timer
	30	2,25 timer
	20	1,50 timer
	10	0,75 timer
62 år	90	13,50 timer
	80	12,00 timer
64 år	90	20,25 timer
	80	18,00 timer



Praktisk informasjon ved fratredelse

Søke om pensjon (Skjema for dette finnes på Bodø Pensjonskasse sin hjemmeside)

Innvilget pensjon – informasjon om dette kommer fra Bodø pensjonskasse

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**.

Bekrættelse 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.

Feriepenger opptjent for det året en fratrer stillingen, vil gå til utbetaling i juni neste år, om ikke annet avtales.

Velger en å få utbetalte opptjente feriepenger for inneværende år, altså de feriepengene som er opptjent det året en slutter, blir det trukket skatt av disse feriepengene.



Generelt om utbetaling av feriepenger

«Ytelse-mot-ytelse-prinsippet»

Arbeidsavtale

- Arbeidstaker forplikter seg på å utføre arbeid
- Arbeidsgiver forplikter seg på å utbetale lønn for utført arbeid

En arbeidstaker som avvikler ferie, utfører ikke arbeid, og har dermed ikke krav på lønn for ferieperioden

- Det må derfor foretas et lønnstrekk for den ferien som arbeidstaker skal avvikle

Feriepenger

- 12 % av det arbeidstaker tjente forutgående år (14,5 % for arbeidstakere over 60 år)
- Lønnsbortfallet under ferien dekkes normalt av feriepengene arbeidstaker har opptjent året før



Praktisk informasjon ved fratredelse - ferie

Vi får ofte spørsmålet; *når lønner det seg å gå av med pensjon?*

- Da er svaret **30.06**, **forutsatt** at en ikke tar ut ferie. Da får en lønn t.o.m. 30.06 + feriepenger opptjent fra året før utbetalt på sist lønnslipp.
- For de som er tilsatt i kapittel 4 vil det i tillegg lønne seg om en går av **etter 1.mai**. Da får en med seg det som gis ved sentralt oppgjør i tillegg.



Takk for meg 😊

