Til: Universitetsstyret

Fra: Universitetsdirektøren

Sakstype:	**Orienteringssak**
Møtesaksnr:	2
Møtenr:	1/2008
Møtedato:	21. januar 2008
Notatdato:	19. desember 2007
Arkivsaksnr:	07/11230
Saksbehandler:	Wenche Hanneborg

Sakstittel:
Avtale om seniorpolitiske tiltak ved UiO

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret:
Personalpolitikk ved UiO

Saksinnhold:
UiO og tjenestemannsorganisasjonene har inngått en avtale om seniorpolitiske tiltak, som iverksettes 1. februar 2008 og skal omfatte arbeidstakere mellom 60 og 70 år.

Avtalen legger til grunn at seniorpolitikken skal bidra til at universitetet nyttiggjør seg den kapasitet som universitetets eldre arbeidstakere representerer. Samtidig skal det legges til rette slik at våre medarbeidere får en meningsfull arbeidssituasjon i senkarrierefasen. Avtalens innhold omfatter seniorpolitikk innenfor denne definisjonen, og berører ikke forhold knyttet til omstilling, fordi det faller utenfor avtalens formål.

Seniorpolitiske tiltak må ha et individuelt perspektiv, fordi seniorer, - som alle andre -, har forskjellige forutsetninger og behov, og avtalen forutsetter følgelig at løsninger må tilpasses den enkelte medarbeider, innenfor fastsatte rammer. Det vil være opp til arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren å velge tilpassede løsninger, men avtalen skisserer samtidig et virkemiddelapparat med eksempler på tiltak. Eksemplene går i hovedsak på ordninger for at seniorer fortsatt skal være produktive bidragsytere i UiOs virksomhet, men tar også høyde for at tidlig avgang fra yrkeslivet er viktig for noen, og at blant annet trinnvis overgang til pensjon gjennom delvis AFP kan være attraktiv løsning.

Vedlegg:
- Avtale om seniorpolitiske tiltak ved UiO inngått 13. desember 2007
- Aldersintervall tilsatte

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Notattype: Orienteringsnotat
Møtesaksnr.:
Møtenr.:
Møtedato: 21. januar 2008
Notatdato: 19. desember 2007

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

Arkivsaksnr.: 07/11230

Avtale om seniorpolitiske tiltak ved UiO

Som det fremgår av vedlagte dokument datert 13. desember 2007 har UiO og tjenestemannsorganisasjonene nå inngått en avtale om seniorpolitiske tiltak, som skal iverksettes 1. februar 2008.

Formål

Arbeidet med utforming av avtalen har tatt utgangspunkt i de signaler som Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir i sin melding om seniorpolitikk, St.meld.nr 6 (2006-2007). Meldingen legger vekt på at seniorene er en ressurs for virksomhetene og samfunnet, og viser blant annet til at:

- Arbeid og aktivitet skal være ledetråden i seniorpolitikken. Det er viktig for samfunnsutviklingen at seniorene blir værende i arbeidslivet.
- Arbeidsgiver må sikre et godt arbeidsmiljø, løpende påfyll av kompetanse for den enkelte og unngå diskriminering av seniorer
- Ledere må signalisere tydelig til den enkelte senior at innsatsen blir verdsatt
- Arbeidsgivere må legge til rette for de som ønsker gradvis nedtrapping eller mer fleksibel arbeidstid
- Senioren må også selv ta et ansvar for å tilpasse kompetanse og stilling til arbeidsevnen. Det bør bli vanligere for seniorer å bytte arbeidsoppgaver og jobb

UiOs seniorpolitiske avtale legger til grunn at seniorpolitikken skal bidra til at universitetet nyttiggjør seg den kapasitet som universitetets eldre arbeidstakere representerer. Samtidig skal det legges til rette slik at våre medarbeidere får en meningsfull arbeidssituasjon i senkarrierefasen.

Målgruppe

Verdens helseorganisasjon og Senter for seniorpolitikk definerer arbeidstakere over 45 år som "seniorer", og enkelte av tjenestemannsorganisasjonene ville at UiOs seniorpolitikk skulle omfatte alle over 55 år. Universitetsdirektøren mente imidlertid at det er naturlig å se definisjon av målgruppen seniorer i sammenheng med aldersstrukturen ved UiO. Til orientering vedlegges oversikt over alderssammensetningen blant vårt personale, som viser at vi har relativt mange eldre arbeidstakere. Totalt antall ansatte ved UiO var i 2006 registrert til 5 624 årsverk. Skulle vi definere alle fra 55 år som "senior", så ville det innebære at hele 25 % av arbeidstakerne gis mulighet for særskilt tilrettelegging av arbeidssituasjonen, og det er en urealistisk ambisjon. Partene ved UiO konkluderte derfor i denne omgang med å avgrense avtalens virkeområde til gruppen mellom 60 og 70 år (som utgjør 814 årsverk).

Virkemidler

Seniorpolitiske tiltak må ha et individuelt perspektiv, fordi seniorer, - som alle andre -, har forskjellige forutsetninger og behov, og avtalen forutsetter følgelig at løsninger må tilpasses den enkelte medarbeider. Det vil være opp til arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren å velge tilpassede løsninger, men avtalen skisserer samtidig et virkemiddelapparat med eksempler på tiltak. Eksemplene går i hovedsak på ordninger for at seniorer fortsatt skal være produktive bidragsytere i UiOs virksomhet, men tar også høyde for at tidlig avgang fra yrkeslivet er viktig for noen, og at blant annet trinnvis overgang til pensjon gjennom delvis AFP kan være attraktiv løsning.

Tidligpensjonering er for øvrig ofte motivert av ønske om mer fritid og større fleksibilitet, og stortingsmeldingen om seniorpolitikk henviser i den forbindelse til redusert arbeidstid som alternativ løsning. Fullmakt til å tilstå redusert arbeidstid uten tilsvarende lønnsreduksjon er for UiOs vedkommende regulert av hovedtariffavtalen i staten. Innenfor hovedtariffavtalens rammer har UiO nå avtalefestet rett til 4 og 7 ekstra fridager årlig for arbeidstakere som har fylt henholdsvis 62 og 65 år. I tillegg kan det inngås individuell avtale om inntil 6 dager ekstra pr år for medarbeidere fra og med 62 og til og med 64 år.

Implementering og oppfølging
Forankring og aktiv oppfølging fra ledelse på alle nivåer er avgjørende for at vi får realisert en formålstjenlig seniorpolitikk ved UiO. Forskning viser at medarbeiderens følelse av anerkjennelse, - det "å bli sett og verdsatt" av nærmeste leder er en av de viktigste faktorene som påvirker seniorer til å fortsette i jobb. I implementeringen vil ledelsesforankring dermed være et viktig element.

Universitetsdirektøren har foreløpig lagt følgende implementeringsplan:

Tiltak	**Tidspunkt**	**Målgruppe**	**Formål**
Presentasjon for øverste ledelse	Mandag 28. januar	Dekaner Direktører Senterledere	Formål: Få seniorpolitikken forankret i toppledelsen
Presentasjon på lokale ledermøter (instituttleder/kontorsjefmøter)	Februar	Instituttledere Kontorsjefer Personalmedarbeidere	Gjøre seniorpolitikken kjent blant linjeledere og personalmedarbeidere, og få drøftet lokale utfordringer
Utforme nytt seniorkurs	Januar/ Februar Tidspunkt for arr av kurset ikke fastsatt	Ansatte mellom 60 og 70 år	Få fokus på det som er formålet med UiOs seniorpolitikk, nemlig å nyttiggjøre seg seniorens kompetanse.
Innarbeide seniorpolitikk som del av lederutviklingsprogram	2008	Alle som deltar i UiOs organiserte lederutvikling	Formidle kunnskap om seniorpolitiske mål og virkemidler og sette lederne i stand til å omsette denne kunnskapen i aktiv, systematisk og målrettet innsats for å realisere målsettinger

Universitetsdirektøren forutsetter for øvrig at seniorpolitikk må være gjenstand for løpende utvikling og evaluering. Seniorpolitiske tiltak bør bakes inn som elementer i plan-, budsjett- og rapporteringsprosesser. Etter eksempelvis en to-årsperiode bør vi også gjennomføre en kartlegging blant ansatte i aldersgruppen 60-70 år av hvilken praktisk effekt seniorpolitiske tiltak har gitt, og med spørsmål om eventuelle forslag til forbedringstiltak.

Gunn-Elin Aa. Bjørnebøe
Universitetsdirektør

Elisabeth Halsen
Organisasjons- og personaldirektør

Aldersintervall tilsatte

Universitetet i Oslo

2006-data (DBH)

Cellene med tall inneholder årsverk

	Aldersintervall													
Stillingsgruppe	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Totalt	Andeler
Administrative stillinger		11,6	111,6	257,2	213,2	181,8	135,3	115,3	125,1	142,9	26,2	0,3	1 320,5	23,5 %
Støttestillinger, drift, vedlikehold + andre	9,0	21,8	102,0	156,4	144,1	144,4	137,0	117,2	140,0	130,9	26,0		1 128,8	20,1 %
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	0,5	27,8	436,5	594,7	434,3	339,3	288,1	272,8	293,3	303,7	181,6	2,6	3 175,2	56,5 %
Sum	9,5	61,2	650,1	1 008,3	791,6	665,5	560,4	505,3	558,4	577,5	233,8	2,9	5 624,5	100,0 %
Andeler	0,2 %	1,1 %	11,6 %	17,9 %	14,1 %	11,8 %	10,0 %	9,0 %	9,9 %	10,3 %	4,2 %	0,1 %	100,0 %	
- andel 45-74													43,4 %	
- andel 50-74													33,4 %	
- andel 55-74													24,4 %	
- andel 60-74													14,5 %	
- andel 60-69													14,4 %	

Avtale
om
seniorpolitiske tiltak
ved
Universitetet i Oslo

13. desember 2007

Universitetet i Oslo

PROTOKOLL

Avtale om seniorpolitiske tiltak

Året 2007, den 13. desember ble det gjennomført forhandlinger mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene NTL, Parat, Akademikerne og Forskerforbundet om seniorpolitiske tiltak.

Til stede:

Fra tjenestemannsorganisasjonene
Kristian Mollestad (FF), Sten Morten Henningsmoen (NTL), Ole-Martin Nodenes (Parat), Kristen Døssland (Akademikerne)

Fra UiO
Erik Gulbrandsen, Wenche Hanneborg

Erik Gulbrandsen ledet møtene. Etter forhandlinger ble partene enige om avtalens innhold slik det fremgår av vedlagte dokument datert 13. desember 2007.

Signatur:

Fra arbeidsgiver:

Fra tjenestemannsorganisasjonene:

Avtale om seniorpolitiske tiltak ved UiO

Inngått 13. desember 2007 mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene Parat, NTL, Forskerforbundet og Akademikerne.

Avtalen trer i kraft med virkning fra 1. februar 2008

Innhold:

side

Pkt 0 HVEM AVTALEN GJELDER FOR 4
Pkt 1 FORMÅL 4
Pkt 2 ARBEIDSMILJØPERSPEKTIV 4
Pkt 3 LEDELSENS ANSVAR 4
Pkt 4 INDIVIDUELL INNRETNING AV TILTAK 4
Pkt 4.1 Seniorsamtale 5
Pkt 4.2 Noen eksempler på individuell tilrettelegging 5
Pkt 5 REDUSERT ARBEIDSTID 6
Pkt 5.1 Ordningens omfang 6
Pkt 5.2 Modeller for redusert arbeidstid 6
Pkt 6 BRUK AV LØNNSMESSIGE VIRKEMIDLER 7
Pkt 6.1 Lønnsopprykk for å beholde arbeidstakeren 7
Pkt 6.2 Lønnsopprykk for å belønne særlig innsats 7
Pkt 7 SENIORKURS 7
Vedlegg 1: Oversikt over ordning med redusert arbeidstid 8
Vedlegg 2: Forslag til innhold i milepælsamtale 9
Vedlegg 3: Tiltaks- og ansvarskart 11

Pkt 0 HVEM AVTALEN GJELDER FOR

Avtalen om seniorpolitiske tiltak omfatter alle arbeidstakere fra og med fylte 60 til 70 år ved UiO. Avtalens pkt 4 og 7 gjelder som hovedregel ikke for ansatte med midlertidig tilsettingsforhold.

Pkt 1 FORMÅL

I universitetets personalpolitikk er det bekreftet at UiO vil " *aktivt legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver, som kombinerer UiOs virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon*". Seniorpolitikken skal bidra til at UiO nyttiggjør seg den kompetanse som universitetets eldre arbeidstakere representerer. Formålet er samtidig at våre seniorer skal ha en meningsfull arbeidssituasjon, preget av arbeidsglede, mestring, faglig utvikling og sosial tilhørighet.

Pkt 2 ARBEIDSMILJØPERSPEKTIV

Forskning dokumenterer entydig at ved siden av helsefaktorer er det psykososiale forhold som veier tyngst i seniorenes valg mellom tidligpensjonering og fortsatt yrkesaktivitet. Arbeidsmiljøaspekter og stimulering av medarbeiderens indre motivasjon for å bli i jobb skal derfor være viktig utgangspunkt ved individuell tilpassing.

Målsettingen skal være å legge til rette for at arbeidstakeren opplever:

- kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon
- å bli sett og verdsatt av sin nærmeste leder
- å ha utfordrende og meningsfulle arbeidsoppgaver

Disse kriteriene skal inngå i grunnlaget både ved valg av konkrete virkemidler og senere evaluering av tiltakenes effekt.

Pkt 3 LEDELSENS ANSVAR

Realisering av UiOs seniorpolitiske mål er del av linjelederansvaret på alle nivåer. Det innebærer forpliktelse i forhold til konkrete tiltak for tilrettelegging så vel som holdningskapende arbeid.

Samtlige ledere forventes å ha kunnskap om UiOs seniorpolitiske mål, tilgjengelige virkemidler og mekanismer som kan påvirke eldre arbeidstakeres yrkesaktivitet. Likeledes skal det arbeides aktivt for å omsette denne kunnskapen i systematisk og målrettet innsats for å forhindre diskriminering og utstøting av seniorer.

Lokale seniorpolitiske tiltak skal innarbeides som synlig element i plan-, budsjett- og rapporteringsprosesser, og tillegges vekt ved oppfølging og evaluering av resultatoppnåelse hos den enkelte leder.

Pkt 4 INDIVIDUELL INNRETNING AV TILTAK

Seniorer har, som alle andre, forskjellige forutsetninger, og hva som motiverer hver enkelt til å fortsette i arbeid og bidra med sin kompetanse og ressurser vil dermed variere. Hovedprinsippet i UiOs seniorpolitikk skal derfor være individuell tilpassing av tiltak og rom for fleksible ordninger, innenfor rammen av denne avtalen.

Individuelle løsninger skal tilpasses, ut fra en kombinasjon av UiOs kompetanse- og personalbehov og enkeltindividets behov.

Pkt 4.1 Seniorsamtale

Når medarbeidere ved UiO passerer 60 år skal vedkommende ha en samtale om status og videre utvikling med den leder som har personalansvar for vedkommende arbeidstaker.

Samtalene skal ha som mål å kartlegge den enkelte seniors ønsker og ambisjoner, fremtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Arbeidstaker og arbeidsgiver må da konkretisere gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging.

Som arbeidsgiver skal UiO sørge for at den enkelte arbeidstaker har en tilfredsstillende og stimulerende arbeidssituasjon, men den enkelte senior må i denne forbindelse også selv ta aktivt ansvar. Konkretisering av individuelle tiltak skal dermed skje i samspill mellom den aktuelle medarbeider og arbeidsgiver, men det er arbeidsgiver som avgjør endelig hvilke tiltak som eventuelt skal iverksettes i hvert enkelt tilfelle.

Resultatet av samtalen skal nedfelles skriftlig, og ligge til grunn som utgangspunkt for evaluering og videre vurdering i senere ordinære medarbeidersamtaler.

Pkt 4.2 Noen eksempler på individuell tilrettelegging

Siden utgangspunktet er individuell tilnærming, må arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren selvstendig vurdere hva slags tiltak som er formålstjenlig i hvert enkelt tilfelle. Eksempler på tilrettelegging kan imidlertid være:

A. Fleksibel organisering av oppgaver, tilpasset virksomhetens behov kombinert med den enkelte seniors særlige forutsetninger. For vitenskapelig personale kan det innebære at større del av arbeidstiden disponeres til enten undervisning, forskning, formidling, faglig utvikling, administrasjon eller andre relevante oppgaver. For personale i teknisk-administrative stillinger kan en mulighet være valg av alternativ karrierevei, med overgang til stillinger som er mer tilpasset den enkelte seniors forutsetninger og der UiO bedre kan nyttiggjøre seg kompetansen. Det vises i den forbindelse blant annet til at UiOs stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger angir mulige alternativer, og til UiOs personalreglement som åpner for interne mobilitetsordninger.

B. Praktisk tilrettelegging av arbeidssituasjonen, eksempelvis at arbeidstakeren kan henlegge sin virksomhet til andre steder enn ordinær arbeidsplass på avtalte dager, få adgang til "tidskonto"-ordning utover tradisjonell fleksitid eller andre tilpassede løsninger. Det vises også til avtalens pkt 5 om adgang til redusert arbeidstid.

C. Tiltak for tilpassing av kompetanse kan være viktig element, både i tilrettelegging av seniorenes arbeidssituasjon og for å tilfredsstille arbeidsgivers behov. Høyt kompetansenivå gir den enkelte større fleksibilitet i forhold til nye oppgaver, som igjen kan bidra til økt trivsel. Kompetanseutviklingstiltak kan omfatte både permisjon for å gjennomføre utdanning/kurs, kvalifiserings- eller vedlikeholdsprogram og andre relevante tiltak, som nye oppgaver, prosjektdeltakelse, intern rotasjon og lignende.

D. Etablering av rolle som seniorveileder/mentor kan gi effektiv utnyttelse av den kompetanse og erfaring senioren har opparbeidet gjennom karrieren. En slik mentor-ordning vil dessuten kunne kombinere rekrutteringshensyn og seniorpolitikk, ved å åpne for overlappende

bemanning og dermed bidra til kontinuitet og lettere startfase for nyansatte.

E. Tilrettelegging for delvis AFP. Hovedmålet med vår seniorpolitikk er å opprettholde yrkesaktivitet, men UiO skal likevel så langt som mulig bidra med tilrettelegging for arbeidstakere som ønsker trinnvis overgang til pensjon. Seniorer som har passert 62 år bør dermed etter eget ønske få tilrettelagt arbeidsplikter slik at det blir mulig å gå over i redusert stilling kombinert med deltidspensjon (AFP).

Individuell tilrettelegging bør dokumenteres i form av et forpliktende dokument som angir tiltak og gjeldende vilkår.

Pkt 5 REDUSERT ARBEIDSTID

Arbeidstakere som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret gis en uke ekstra ferie, jf ferielovens § 5 nr 2. Arbeidstakere fra og med 62 år gis i tillegg redusert arbeidstid uten tilsvarende reduksjon i lønn, innenfor rammene av denne avtalens pkt 5.1 og 5.2.

Pkt 5.1 Ordningens omfang

I tillegg til det statens sentrale parter har avtalt om ekstra fridager på 2 og 5 dager pr kalenderår for arbeidstakere fra og med henholdsvis 62 år og 65 år, skal UiO praktisere følgende ordning for redusert arbeidstid:

a) Arbeidstakere som har fylt 62 år gis tjenestefri med lønn 4 dager pr kalenderår

b) Arbeidstakere som har fylt 65 år gis tjenestefri med lønn 7 dager pr kalenderår

Arbeidstaker kan ikke som alternativ få fridagene godtgjort i form av ekstra lønn, med mindre det foreligger helt spesielle omstendigheter.

I tillegg kan det etter søknad fra arbeidstakeren inngås individuell avtale om inntil 6 fridager med lønn ekstra pr kalenderår for arbeidstakere mellom 62 og 65 år. UiO har ikke generelle kriterier for hva som legitimerer slik ekstra fritid, siden dette er individbaserte ordninger. Spørsmålet må dermed vurderes individuelt av arbeidstakerens leder i hvert enkelt tilfelle. Individuelt avtalte fridager kan ikke som alternativ godtgjøres i form av ekstra lønn.

For deltidsstillinger beregnes antall fridager forholdsmessig ut fra stillingsprosent.

Pkt 5.2 Modeller for redusert arbeidstid

Uttak av fridager etter avtalens pkt 5.1 kan tas som hele dager, enten i sammenhengende perioder eller som enkeltvise dager.

Fritiden kan også disponeres i form av fast redusert daglig, ukentlig eller månedlig arbeidstid.

Det forutsettes at uttak av redusert arbeidstid organiseres slik at tjenestestedets ordinære virksomhet, herunder undervisning, berøres minst mulig.

Modell for uttak av redusert arbeidstid avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
Kommer partene ikke til enighet er det arbeidsgiver som avgjør hvordan fritiden skal tas ut, basert på en avveining mellom hensynet til tjenestens behov og arbeidstakerens ønsker.

Utdyping av rammer for redusert arbeidstid er gitt i vedlegg til denne avtalen.

Pkt 6 BRUK AV LØNNSMESSIGE VIRKEMIDLER

Innenfor rammene av hovedtariffavtalen og UiOs lønnspolitikk kan det gis lønnsopprykk til seniormedarbeidere utenom årlige lokale lønnsforhandlinger, dersom det foreligger særlig grunnlag etter hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4. Adgangen til lønnskrav for seniorer etter denne avtalens pkt 6.1 og 6.2 begrenser ikke muligheten for å fremme krav i ordinære årlige forhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt 2.3.3.

Pkt 6.1 Lønnsopprykk for å beholde arbeidstakeren

For arbeidstakere som vurderer å gå av med tidligpensjon kan økonomiske virkemidler være viktig incentiv til å fortsette, i hvert fall i deltidsstilling. For arbeidstakere fra fylte 62 år som aksepterer å begrense overgang til AFP til deltidsordning, kan det derfor fremmes krav om lønnsopprykk etter hovedtariffavtalens pkt 2.3.4 nr. 2. Slike krav skal være gjenstand for individuell vurdering, og begrunnelsen for eventuelt lønnsopprykk må være å stimulere vedkommende til å fortsette i redusert stilling.

Pkt 6.2 Lønnsopprykk for å belønne særlig innsats

For arbeidstakere mellom 62 og 70 år som vil gå av med full pensjon kan det som for øvrige arbeidstakere fremmes krav om lønnsopprykk begrunnet i at arbeidstakeren har gjort en "*ekstraordinær innsats*", jf hovedtariffavtalens pkt 2.3.4 nr 2. Det må i slike tilfeller være en forutsetning at innsatsen har relevans for UiOs prioriterte virksomhet.

Pkt 7 SENIORKURS

Ved fylte 60 år skal UiOs arbeidstakere inviteres til intern samling for seniorer over 2 dager. Hovedfokus for samlingens innhold skal være seniormedarbeideren som ressurs og UiOs målsetting om å stimulere seniorer til aktiv yrkesdeltakelse.

Arbeidstakeren bør få mulighet til å delta på dette kurset i forkant av seniorsamtalen (se pkt 4.1), for å ha best mulig grunnlag for å vurdere egne muligheter for tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

Vedlegg 1: Oversikt over ordning med redusert arbeidstid

1) Rammer for arbeidstidsreduksjon

	62-64 år	65-70 år	Status	Merknad
Dager fastsatt for staten generelt	2	5	Kollektiv rettighet	Kan godtgjøres i lønn hvis spesielle omstendigheter tilsier det
Dager fastsatt lokalt v/UiO	4	7	Kollektiv rettighet	Kan godtgjøres i lønn hvis spesielle omstendigheter tilsier det
Dager som kan fastsettes individuelt	Inntil 6		Individuell mulighet	Forutsetter individuell avtale. Kan ikke som alternativ godtgjøres i lønn
Totalt antall mulige dager	12	12		

Rett til ekstra fridager gjelder fra den dagen arbeidstakeren fyller henholdsvis 62 og 65 år.

Fridagene kan ikke overføres til neste kalenderår

2) Mulige modeller for uttak av redusert arbeidstid

a) Som fridager / friperioder;

- Totalt antall dager kan tas ut samlet
- Dager kan tas ut sammenhengende, men delt opp i kortere perioder
- Fritiden kan tas ut som enkeltvise dager

b) Som ordning med fast redusert arbeidstid;

Eksempel:
12 dager med 37,5 timers uke blir reduksjon på 90 timer eller 5,4% reduksjon beregnet ut fra 1657,5 arbeidstimer (med 6 ukers ferie) pr år.

Kan tas ut som eksempelvis:

- Drøyt en dag/ 8 timer pr måned
- 2 timer og 10 minutter pr uke
- 20 minutter pr dag

Arbeidsgiver og den aktuelle arbeidstakeren skal sammen finne frem til modell for uttak av fritiden. Kommer partene ikke til enighet er det arbeidsgiver som avgjør hvordan fritiden skal tas ut, basert på en avveining mellom hensynet til arbeidstakerens og tjenestens behov.

Vedlegg 2: Forslag til innhold i seniorsamtale

Seniorsamtalen skal ha som mål å kartlegge den enkelte seniors ambisjoner, fremtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal konkretisere gjensidige forventninger, og være tydelige på eventuelle behov de mener å se for særlig tilrettelegging.

En konstruktiv dialog forutsetter gjensidig åpenhet samt respekt for at henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiver kan ha ulike utgangspunkt, samtidig som målet må være å finne løsninger som kombinerer hensynet til arbeidstaker med UiOs behov.

Eksempel på struktur og innhold i samtalen:

Arbeidsmiljøaspekter og stimulering av medarbeiderens indre motivasjon for å bli i jobb skal være viktig utgangspunkt ved individuell tilrettelegging. Målsettingen skal være å legge til rette for at arbeidstakeren opplever:

- kontroll og mestring av egen arbeidssituasjon
- å bli sett og verdsatt av sin nærmeste leder
- utfordrende og meningsfulle arbeidsoppgaver

Disse kriteriene skal inngå i grunnlaget både ved valg av konkrete virkemidler og senere evaluering av tiltakenes effekt.

Eksempler på konkrete emner under seniorsamtalen kan for øvrig være:

1. Innledende orientering om formål og innhold for seniorsamtalen, og om UiOs seniorpolitiske ambisjoner

2. Utviklingstrekk ved virksomheten

   - hva slags fremtidige forventninger og utfordringer står tjenestestedets virksomhet overfor?
   - hva mener seniormedarbeideren selv å kunne bidra med i forhold til virksomhetens fremtidige utvikling?

3. Seniormedarbeiderens syn på egen arbeidssituasjon:

   - Oppleves jobben som meningsfull?
   - Hva oppleves eventuelt som belastende?

4. Er det ønskelig med:

   - faglig eller personlig utvikling, fornyelse eller fordypning?
   - mer eller mindre ansvar, større eller mindre arbeidsmengde?
   - større variasjon eller mer rutinepreget arbeid?
   - større innflytelse på eget arbeid og egen arbeidssituasjon?
   - mer instruksjon og tilbakemeldinger?
   - mer fleksibel praktisk organisering av arbeidstid eller arbeidssituasjon for øvrig?
   - særskilt fysisk tilrettelegging?

5. Mer konkret om aktuelle utviklings/endringsmuligheter, sett fra:

- seniormedarbeiderens synspunkt
- lederens synspunkt

6. Er det ønske om trinnvis nedtrapping av arbeidstid? Seniorer som har passert 62 år bør etter eget ønske få tilrettelagt arbeidsplikter slik at det blir mulig å gå over i redusert stilling kombinert med deltidspensjon (AFP). Nærmere informasjon om pensjonsordninger er gitt i "Intern personalhåndbok ved UiO", pkt 6.2 "Fratredelse ved pensjon", nettadresse: http://www.admin.uio.no/opa/ps/perskons/veiledning/veiledning.html

7. Avklaring og vurdering av tilgjengelige virkemidler, planlegging av aktuelle tiltak.

8. Avsluttende oppsummering og avtale om å nedfelle tiltak i skriftlig avtale. Oppfølging forutsettes selvfølgelig å skje løpende i den daglige personalledelsen, men avtalen skal også danne grunnlag for evaluering og videre vurdering i senere ordinære medarbeidersamtaler.

Vedlegg 3: Tiltaks- og ansvarskart

Overordnet ansvar for realisering av UiOs seniorpolitikk er forankret hos universitetsdirektøren, samtidig som øverste leder ved fakulteter og enheter på tilsvarende nivå er ansvarlig ved sine respektive enheter. For øvrig inngår det operative ansvar for seniorpolitiske tiltak som del av personalansvaret til linjeledelsen på alle nivåer ved UiO. Med unntak av UiOs faste seniorkurs må alle tiltak finansieres innenfor enhetenes lokale budsjettrammer.

Med "lokal leder" i oversikten under menes den leder som har personalansvar for vedkommende arbeidstaker. Når det gjelder tilbud om og gjennomføring av individuelle tiltak må lokal leder forholde seg til de fullmakter som ligger innenfor enhetens rammestyring, eventuelt avklare nødvendig handlingsrom med sine overordnede nivåer.

Noen tiltak er rettighetsbaserte, mens andre er tilgjengelige muligheter som forutsetter tilslutning fra arbeidsgiver.

Tiltak	**Rettighet/ mulighet**	**Initiativtaker**	**Avgjørelsesmyndighet**	**Oppfølgingsansvarlig**
Seniorsamtale	Rettighet	Lokal leder	Lokal leder og arbeidstakeren	Lokal leder og arbeidstaker
Individuell tilrettelegging, jf eksempler på tiltak i avtalens pkt 4	Mulighet	Lokal leder og arbeidstakeren	Lokal leder	Lokal leder og arbeidstaker
Redusert arbeidstid på 4 og 7 dager pr år til arbeidstakere fra h.h.v 62 og 65 år	Rettighet	Lokal leder og arbeidstaker avtaler form på uttak	Kommer partene ikke til enighet er det arbeidsgiver som avgjør hvordan fritiden skal tas ut	Lokal leder og arbeidstaker
Inntil 6 fridager med lønn pr år for arbeidstakere mellom 62 og 65 år	Mulighet	Arbeidstaker gjennom søknad	Lokal leder	Lokal leder og arbeidstaker
Krav om lønnsforhandlinger etter HTA pkt 2.3.4	Mulighet	Lokal leder eller tjenestemanns-organisasjonene	Øverste leder ved fak/tilsvarende nivå og tjenestemannsorganisasjonene	Øverste leder ved fak/tilsvarende nivå og OPA
Seniorkurs	Rettighet	OPA	Arbeidstaker	OPA