

# NORSØKs Livsfasepolitikk

NORSØK ønsker å praktisere en livsfaseorientert personalpolitikk, hvor den enkelte medarbeiders kompetanse blir verdsatt og utnyttet i alle aldre og livsfaser. NORSØKs personalpolitikk skal ta hensyn til og tilrettelegge for individuelle behov, så langt som mulig innenfor NORSØKs rammebetingelser, mål og virkemidler. Dette gjelder både i tidlig karriere, midtkarriere og senkarriere – og innenfor alle stillingskategorier. Virkemidlene for en livsfaseorientert personalpolitikk må tilpasses NORSØKs behov og den enkelte medarbeiders behov for videreutvikling og tilrettelegging. Det er derfor nødvendig med en god dialog om organisatoriske og tilretteleggende tiltak mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte.

NORSØK arbeider systematisk med en variert alderssammensetning av medarbeidere. Ander

NORSØK har følgende kollektive og individuelt tilpassede virkemidler for å ivareta en livsfaseorientert personalpolitikk:

- Fleksibel arbeidstid og gode avspaseringsmuligheter
- Årlig medarbeidersamtale for alle ansatte hvor bl.a. arbeidsoppgaver, kompetanseutvikling og arbeidssituasjon er tema
- Mulighet for de ansatte å søke om redusert arbeidstid for å gi rom for individuelle tilpasninger gjennom hele yrkeslivet. Dette kan gjennomføres såfremt det ikke er til ulempe for virksomheten. Denne muligheten er et gode ut over rettigheter beskrevet i lovverk i henhold til Kapittel 12 og § 10.2(4) i Arbeidsmiljøloven.
- Mulighet for de ansatte til å avtale heimekontor/fjernkontor i kortere eller lengre perioder ved spesielle behov.

NORSØK legger til rette for samarbeid mellom yngre og eldre medarbeidere slik at verdifull viten kan overføres begge veier. Det vurderes ved ny ansettelse å opprette en mentor.

I henhold til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, paragraf 14-4, kan NORSØK gi støtte til medarbeidere ved behov for skjermbriller, med maksimalt kr 2 000,-. Likeens kan NORSØK også bistå medarbeidere med hjelpemidler til de som har nedsatt hørsel. Dette med samme beløp maksimalt kr. 2000,-. Dette forutsetter at beløpene ikke kan dekkes av det offentlige.

## **Bedriftshelsetjeneste**

NORSØK har tilknyttet en bedriftshelsetjeneste som i alle livsfaser og arbeidsforhold støtter opp om et bra arbeidsmiljø.

## **Inkluderende arbeidsliv**

NORSØK har tiltrådt avtale om Inkluderende arbeidsliv som gjelder alle livsfaser.

Her er det tre delmål:

- Å redusere sjukefraværet og hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet.
- Å få flere mennesker i arbeid, spesielt personer med nedsatt funksjonsevne som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet
- Å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeidslivet

## Seniorpolitikk

NORSØK har en bevisst seniorpolitikk og ønsker å forebygge for tidlig avgang blant ansatte. Avslutningen på yrkeskarrieren er i stor grad formet av hva som skjer underveis i yrkeskarrieren.

Ansettelse i NORSØK opphører ved fylte 72 år, jfr Arbeidsmiljøloven Kap. 15-13, pkt 3.

Medarbeidere i NORSØK har rett til en 6. ferieuke fra det kalenderåret en fyller 60 år, i henhold til Ferieloven, kap II, paragraf 5, pkt 2. Tidspunktet for den ekstra ferieuka skal varsles til ledelsen i god tid som al annen ferie.

NORSØK markerer runde dager blant de ansatte.

NORSØK tilbyr alle ansatte som fyller/har fylt 60 år å delta på seniorkurs i regi av SPK på 3 dager med henblikk på omstilling/mestring i forbindelse med pensjonisttilværelsen. Det gis permisjon med lønn, reiseutgifter og deltakeravgift dekkes.

Fra og med fylt 60 år tas opp problemstillinger knyttet til seniorpolitikk ved medarbeidersamtale.

NORSØK inviterer pensjonerte medarbeidere til fellesarrangementer som for eksempel sommer- eller julefest.

## Mer informasjon

Interne dokumenter som har betydning for livsfasepolitikken i NORSØK reflekterer dette:

- strategisk plan
- personalreglementet
- personalpolitisk retningslinjer

Aktuelle nettsider for mer informasjon:

<http://www.faf.no/index.php/nb/forskningstema/velferd-og-levekar/seniorpolitikk>

<http://www.idebanken.org>

<http://vinnvinn.org>

Tilhørende lovverk:

## Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

### § 14-4. Undersøkelse av arbeidstakeres syn ved arbeid ved dataskjerm

Arbeidstakerne som jevnlig og som en betydelig del av sitt arbeid arbeider ved dataskjerm, skal få tilbud om undersøkelse av øyne og syn foretatt av en person med nødvendige kvalifikasjoner:

- før de begynner arbeid ved dataskjermen,
- om nødvendig med jevne mellomrom i tiden deretter og
- dersom de får synsproblemer som kan skyldes arbeidet ved dataskjermen.

Arbeidstakerne skal ha rett til undersøkelse hos øyespesialist dersom utfallet av undersøkelsen og prøvene nevnt i første ledd gjør det nødvendig.

Dersom utfallet av prøven eller undersøkelsen gjør det nødvendig, og dersom vanlige synskorrigerende hjelpemidler ikke kan benyttes, skal arbeidstakerne få spesielle synskorrigerende hjelpemidler som egner seg for vedkommende arbeid.

Utgifter til spesielle synskorrigerende hjelpemidler skal dekkes av arbeidsgiver.

## Fra Arbeidsmiljøloven

### Kap. 3

#### Paragraf 3-4. Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

### Kap. 15 Opphør av arbeidsforhold

#### Paragraf 15-3. Oppsigelsesfrister

(3) Bli arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst 5 måneder etter fylte 55 år og minst 6 måneder etter fylte 60 år.

### Kap. 12 Rett til permisjon

Se emner: Svangerskapskontroll, svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon, foreldre permisjon, delvis permisjon, varslingsplikt, ammefri, barns og barnepassers sykdom, omsorg for og pleie av nærstående, utdanningspermisjon, militærtjeneste mv., offentlige verv, tvisteløsning, religiøse høytider.

#### Paragraf 15-13. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

- (1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
- (2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet.
- (3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
- (4) ...
- (5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varselet har kommet frem til arbeidstaker.

## Fra Ferieloven

### Kap. II. Ferietiden

.....

#### 2. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret, skal gis ekstraferie på 6 virkedager. Deles ekstraferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

Vedtatt juni 2017

Daglig leder Turid Strøm



Tillitsvalgt for NTL Grete Lene Serikstad



Tillitsvalgt for Forskerforbundet Atle Wibe



Tillitsvalgt for SAN Susanne Friis Pedersen

