

# Livsfasetiltak og seniorpolitikk KS



# Protokoll årsmøte 2023

## Vedtak:

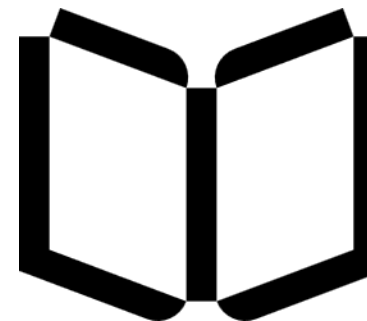
- ❑ Utdanningsforbundet Nordland vil at det skal innføres seniortiltak i barnehagene, og vil endre dokumentet Vi utdanner Norge med å legge inn følgende setning på side 29:

4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø  
*Utdanningsforbundet vil gjennom partsamarbeidet (IA) være med på å bidra til å finne tiltak som kan redusere høyt sykefravær og lav avgangsalder i barnehagene. Tiltak som **MÅ** diskuteres er organiseringen av arbeidet, MER PLANTID, **seniortiltak**, størrelsen på barnegruppene, ØKT barnehagelærernorm og økt bemanning.*

- ❑ *Gjennom forhandlinger vil Utdanningsforbundet jobbe for å få*

*seniortiltak inn i alle våre tariffavtaler i barnehagesektoren.*

- ❑ Utdanningsforbundet Nordland skal jobbe for å innføre en særaldersgrense på 60 år for våre medlemmer i barnehagesektoren. Fylkeslaget skal videre jobbe for følgende seniortiltak - 80 % jobb for 100 % lønn fra fylte 55 år, og 70 % jobb for 100 % lønn fra fylte 60 år.
- ❑ Denne reduksjon i arbeidstid skal ikke medføre reduksjon i plantiden



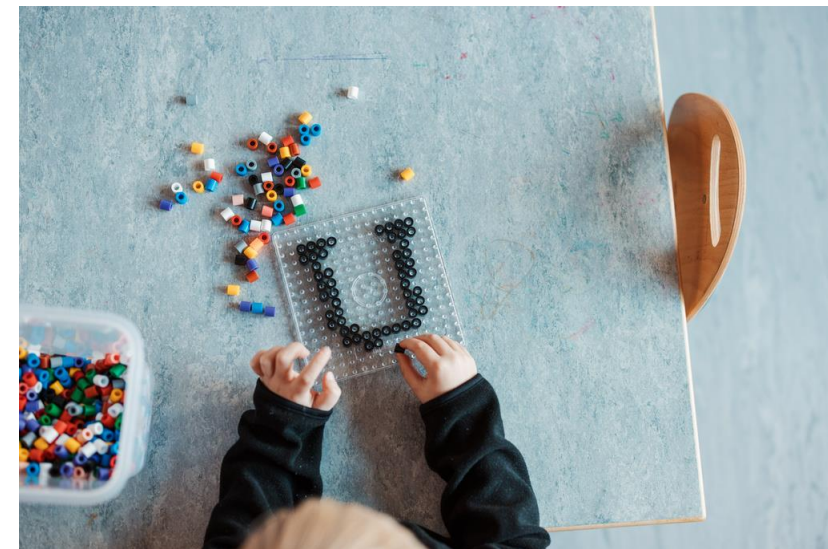
## **b) Livsfasepolitikk**

KS deler organisasjonenes bekymring knyttet til høyt sykefravær i barnehagene og lav avgangsalder. Partene registrerer at godt lokalt partssamarbeid sammen med målrettede tiltak gjennom blant annet IA-bransjeprogram barnehage fører til gode resultater.

I henhold til Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.2.3 skal de lokale parter «*drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid*». Partene er enige om at disse drøftingene også bør omhandle hva som kan være målrettede livsfasetiltak, tilpasset de ulike kommunale tjenesteområdene og den enkelte arbeidstaker, sånn at de får den ønskede effekten på sykefravær og avgangsalder.

# Protokoll PBL 2024

- ❖ 1. Partsamarbeid om livsfasetiltak tilpasset barnehagesektoren
- ❖ Et partssammensatt utvalg skal, gjennom ny forskning og relevante erfaringer fra barnehagens praksisfelt, drøfte hva som kan være aktuelle livsfasetiltak tilpasset barnehagesektoren.
- ❖ Partene kan eventuelt bringe forslag til endringer i HTA ifb med i tariffrevisjonen 2026.
- ❖ Arbeidet skal ferdigstilles innen 31.1.2026



# Protokoll Norlandia 2024

## 2.11 Livsfase- og Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens A-del romertall IV, pkt. 6.2.

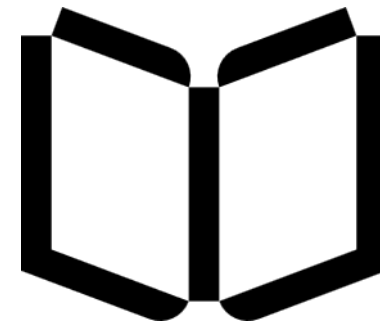
Arbeidsgiver skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk og bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Livsfaser viser til at arbeidstakere beveger seg gjennom ulike faser i livet. Hver livsfase kan medføre ulike behov, krav, begrensninger og muligheter.

Arbeidsgiver ønsker å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid og kan utvikle virkemidler for dette etter drøftinger med det tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan avtale bruk av virkemidler med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver bør legge til rette for at ansatte som har behov for tilrettelegging av arbeidstid eller andre tiltak, får dette innenfor en tidsbestemt periode og innenfor rammebetingelsene til organisasjonen.

# SFS 2201, protokoll 2023

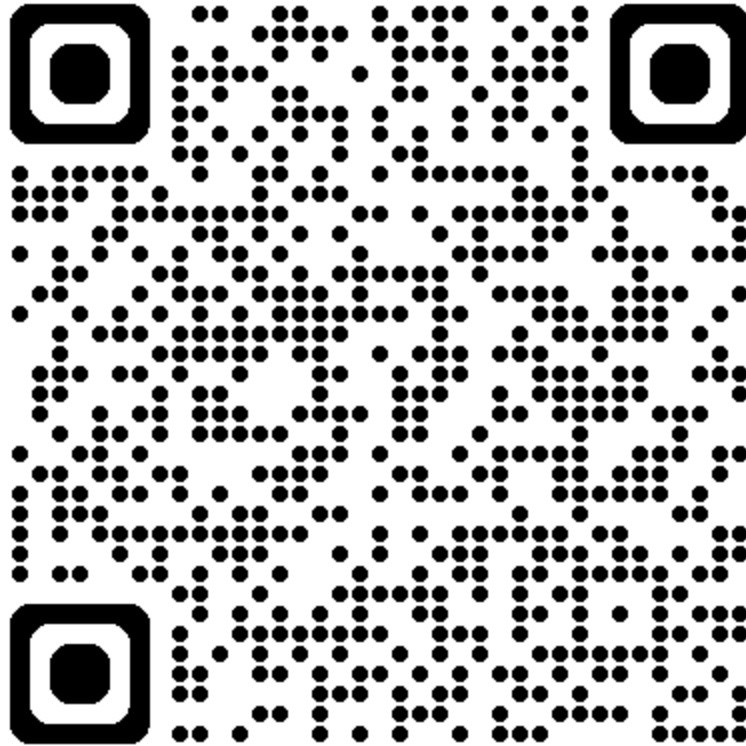


## **b) Livsfasepolitikk**

KS deler organisasjonenes bekymring knyttet til høyt sykefravær i barnehagene og lav avgangsalder. Partene registrerer at godt lokalt partssamarbeid sammen med målrettede tiltak gjennom blant annet IA-bransjeprogram barnehage fører til gode resultater.

I henhold til Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.2.3 skal de lokale parter «*drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid*». Partene er enige om at disse drøftingene også bør omhandle hva som kan være målrettede livsfasetiltak, tilpasset de ulike kommunale tjenesteområdene og den enkelte arbeidstaker, sånn at de får den ønskede effekten på sykefravær og avgangsalder.

# Padlet



<https://padlet.com/nordland/Livsfasetiltak>



protokoll-sfs-2201-utdanningsforbundet.pdf