


PERSONALHÅNDBOK	 HUSTADVIKA KOMMUNE
LIVSFASEPOLITIKK	
VEDTATT I PARTSSAMMENSATTUTVALG DATO: 03.04.18	
GJELDER FRA: 01.01.2020	

Livsfasepolitikk i Hustadvika kommune

1. Generelt

Livsfasepolitikken vår skal avspeile likeverdighet for ansatte i alle aldersgrupper, og organisasjonen skal være preget av mangfold. En livsfaseorientert personalpolitikk erkjenner at den enkelte medarbeiders behov, krav, begrensninger og muligheter varierer over tid. Kommunen ønsker så langt som mulig å imøtegå de ansatte slik at de er aktive, kvalifiserte, fleksible og etterspurte hele sitt arbeidsliv.

Livsfasepolitikken vår legger opp til et tydeligere møte mellom ledere og medarbeidere. Ledere utfordres til både å inspirere og rettlede sine medarbeidere, og gi de fleksibilitet og tillitt innenfor gitte rammer.

2. Mål

Målet er at medarbeiderne skal oppleve arbeidsglede og engasjement og at den kompetansen de har blir brukt på best mulig måte. På den måten kan kommunen sikre gode tjenester for våre innbyggere.

Det er også et mål at den skal bidra til utvikling av helsefremmende arbeidsplasser og forebygge at arbeidstakere blir sykemeldt og faller ut av arbeidslivet.

3. Fleksibilitet på arbeidsplassen – grunnlag for en god livsfasepolitikk

God livsfasepolitikk forutsetter at ledere og ansatte er fleksible, og at det er aksept for individuelle ordninger. I mange tilfeller er det ikke de omfattende og kostnadskrevende tiltakene som skal til. Små tilpasninger kan gjøre hverdagen lettere for arbeidstakere, sett i forhold til den livsfasen den enkelte er i.

For at ansatte skal trives og ha lyst til å arbeide frem til ordinær pensjonsalder, bør arbeidsforholdene blant annet være slik at:

- det er utfordringer i arbeidet
- kompetansen og livserfaringen blir verdsatt
- det er muligheter til kompetanseutvikling helt fram til pensjoneringstidspunkt
- det er muligheter til midlertidig tilrettelegging i forhold til yteevne, helse og den enkeltes livsfase
- forholdene blir lagt til rette for delvis uttak av avtalefestet pensjon (AFP) fremfor fullt uttak, dersom dette er mulig/ hensiktsmessig
- alle bidrar til et godt arbeidsmiljø

4. Tilrettelegging må basere seg på de ansattes behov sett i forhold til virksomhetens behov og muligheter

Alle behov og ønsker om tilrettelegging vil ikke kunne bli imøtekommet. Hvordan et behov skal løses må være et resultat av en konkret avveining mellom den ansattes behov og muligheter, og organisasjonens behov og muligheter.

5. Seniorene – en viktig ressurs for virksomheten

Vi skal ha et særskilt blikk på seniorene i virksomheten. Dette gjør vi for å bidra til at de står lenger i arbeid, slik at vi kan dra nytte av deres kompetanse og erfaring, i tillegg få en god overgang mellom arbeidstakere med lang og kort erfaring i virksomheten. Det skal oppleves som positivt å være senior i Hustadvika kommune, både for den ansatte selv og for Hustadvika kommune som arbeidsgiver.

Seniorpolitikken skal være preget av utvikling og ikke avvikling, og skal støtte opp under de tjenestene og oppgavene Hustadvika kommune skal ivareta.

Vi har som utgangspunkt at arbeidstakere med lang praksis:

- er en viktig ressurs, særlig med tanke på erfaring, vidsyn, organisasjonskunnskap, spisskompetanse m.m.
- er like produktive som sine yngre medarbeidere
- lærer like godt som yngre arbeidstakere
- har høy medmenneskelig innsikt, plikt- og ansvarsfølelse
- Den enkelte sin kompetanse og arbeidsinnsats er viktigere enn alder.

Reduksjon eller utsettelse av uttak av AFP vil i tillegg være bra for samfunnsøkonomien.

6. Refleksjon over egen situasjon og praksis

Som medarbeider må man selv tenke over om det er behov for tilpassing i forholdet jobb – livsfase/familie-situasjon og reflektere over egen praksis:

- Er det virksomhetens ansvar å tilrettelegge for meg?
- Hva kan jeg selv gjøre noe med (privat og/eller arbeidssituasjon)?
- Hvilken tilrettelegging trenger jeg for å stå i jobben? Hvor lenge mener jeg at jeg trenger denne tilretteleggingen?
- Hvordan ser jeg for meg at dette kan løses? Det vil her være aktuelt å se dette opp imot for eksempel arbeidsoppgaver/ -tid/-plan, organisering av arbeidet.
- Vil en eventuell individuell tilrettelegging for meg få innvirkning på utføring av oppgavene mine og eventuelt for arbeidsfellesskapet/kolleger?

6.1 Refleksjon – senior

Vi skal ha et særskilt blikk på seniorene. Arbeidsgiver skal på eget initiativ fokusere på temaet livsfase/senior uavhengig av om du som medarbeider selv tar dette opp. Hovedmålet er å beholde seniorene i aktivt arbeid frem til ordinær pensjonsalder.

I slike samtaler skal vi legge vekt på følgende moment:

- Seniortiltakene skal være langsiktig, resultatfokustert og utviklingsorientert.
- Hvordan ta vare på og videreutvikle den kompetansen du som senior har?
- Hvordan sikre erfaringsoverføring til andre i organisasjonen?
- Er det mulig å skifte stilling/ posisjon uten å «tape ansikt»?
- Om du vurderer AFP: Kan delvis AFP være et alternativ til full AFP?

Tiltakene forutsetter at den ansatte holder seg faglig oppdatert og leverer gode kommunale tjenester så lenge vedkommende er i arbeid.

7. Livsfasetiltak – leders rolle

Lederne har en viktig rolle i livsfasepolitikken. Skal livsfasepolitikken være god, er det en forutsetning at vi ikke bare har fokuset på personen vi inngår individuell avtale med. Lederne må også se på hva en slik tilnærming vil gjøre med arbeidsfellesskapet, tjenesteproduksjonen osv. Vi forutsetter at alle ledere og ansatte er fleksible og at det er aksept for at det blir tilrettelagt for individuelle ordninger og ulikheter. Åpenhet og utøvelse av skjønn vil være nøkkelfaktorer for å få til dette.

8. Verktøykasse for individuelle livsfasetiltak

Det er viktig å være oppmerksom på at livsfasene og kombinasjoner av disse kan variere i stor grad fra medarbeider til medarbeider. Det må være fokus på å se på hvilke tiltak som kan være aktuell for den enkelte. Det er den enkelte arbeidstaker som best kan definere hvilken livsfase hun eller han er i, og begrepet knytter seg derfor ikke først og fremst til alder.

Livsfasepolitikken for Hustadvika kommune er delt inn i følgende faser:

- Barn
- Alle
- Senior

I tillegg til egne reglement og retningslinjer er mange av de mulige tiltakene lov- og avtalefestet.

Dette finner vi i Lov om Folketrygd (kap. 8, 9 og 14), Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven (kap. 4, 10 og 12).

Livsfase – barn:

- Svangerskap og fødsel /adopsjon/fosterbarn (aml §§ 12-2 til 12-6)
- Rett til fri ved amming (aml § 12-8, HTA)
- Omsorg for barn i forbindelse med fødsel (aml § 12-3)
- Svangerskapskontroll (aml § 12-2)
- Rett til fri ved barn- og barnepassers sykdom (aml §12-9, Folketrygdloven § 9-6)
- Ammerom/hvilerom (i forskriften til aml står det i §3-3 «gravide og ammende skal ha mulighet for å legge seg ned og hvile under egnede forhold»)

Livsfasen – alle:

- Forebygge belastningsskader (hev-senk bord, arbeidsstol, lys, lyd, temperatur) jf. IA avtalen. Bruk av bedriftshelsetjenesten til ergonomisk vurdering/ tilpassing.
- Kompetanseutvikling (mentor, fadder, hospitering, erfaringsutveksling)
- Utdanningspermisjoner (aml § 12-11, samt avtaleverket)
- Karrieremuligheter (medarbeidersamtale/lønnssamtale)
- Pleie av pårørende (aml §12-10 og Folketrygdloven § 9-12)
- Rett til redusert arbeidstid på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (aml § 10-2)
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (aml §10-2 (3))
- Permisjonsreglement – fleksibel bruk av velferdspermisjon (vedtatt: dato)/ reglement for fleksitid (vedtatt: dato)
- Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning (se SFS2213). Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet. Enhetsleder påser at veiledning av nyutdannede lærere blir gjennomført på en god og forsvarlig måte.
- Kurs/ samtaler i forberedelse til pensjonsalderen forsikringer (KLP/ SPK)

For enkelte ansatte kan arbeidsgiver legge til rette for trening i arbeidstiden, for eksempel gjennom bruk av frisklivssentralen. Den enkelte helsesituasjon blir lagt til grunn.

Livsfasen – senior

- Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.
- Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år. Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.
- Overgangsordninger:
 - lærere som er født i 1962 eller tidligere kan velge om de vil følge gammel eller ny ordning. Læreren har ikke rett til å gå over fra gammel til ny ordning eller omvendt, når de har begynt å benytte seg av tiltaket. (SFS 2213)
- Ekstra ferieuke fra 60 år (Ferieloven § 5 nr. 2)
- Tilbud om årlig seniorsamtale for alle over 55 år (tillegg til medarbeidersamtalen).
- Kombinasjon jobb/ pensjon

9. Individuell livsfaseavtale

Med bakgrunn i Hustadvikas livsfasepolitikk har vi hatt samtaler rundt mulige individuelle livsfasetiltak.

Bakgrunn/behov for iverksetting av særskilte individuelle tiltak:

Hvilke livsfasetiltak blir satt i verk:

Livsfasetiltak begrunnes slik:

Avtalen gjelder fra.....til.....

Avtalen gjelder til (maks 1 år om gangen):

Avtalen lagres i den ansattes personalmappe. Kopi sendes til lønn- og personal.

Sted: Dato:

.....

Leder

Medarbeider