

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Indre Fosen rådhus i Rissa, Blåheia
Møtedato: 18.06.2019
Tid: 12:00

Forfall meldes på [elektronisk skjema](#). Utvalgssekretær sørger for innkalling av varamedlemmer.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Steinar Saghaug	LEDER	IF-HØ
Liv Darell	NESTL	IF-SP
Harald Fagervold	MEDL	IF-PP
Knut Ola Vang	MEDL	IF-AP
Line Marie Rosvold Fjeldahl	MEDL	IF-V
Audgunn Nilsen	MEDL	
Per Røset	MEDL	
Marit Kvarmesbakk	MEDL	
Elin Kvidal	MEDL	

Orienteringssaker:

- Erfaringsdeling fra enhetsleder barnehage
- Medarbeiderundersøkelsen 2019
- Kvalitetssystem og ressurser for ledere og ansatte
- Lønnsoppgjøret 2019

Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 3/19	Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune	

Drøftingssak

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
3/19	Administrasjonsutvalget	18.06.2019

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/3399

Dato: 12.06.2019

- 1 Andreutkast - Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune - 2019

Drøfting - Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune

Drøftingstema:

1. Med utgangspunkt i vedlagt andreutkast for livsfasepolitikk, hvilke livsfasetiltak vil på en best mulig måte sikre at Indre Fosen kommune når sine mål for tjeneste- og samfunnsutvikling?

Bakgrunn:

Viser til orienteringssak om livsfasepolitikk i Administrasjonsutvalget sitt møte 12.2.2019.

Denne drøftingssaken ble utsatt fra møtet 9.5.2019 til møtet 18.6.2019.

Førsteutkastet er sendt ut til hovedtillitsvalgte og gjennomgått av partssammensatt arbeidsgruppe, som består av personal- og kommunikasjonsjef, økonomisjef, helse- og omsorgssjef, oppvekstsjef, hovedtillitsvalgt Fagforbundet og hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet.

I arbeidsgruppa sitt møte 14.5.2019 deltok hovedtillitsvalgt for Delta, da hovedtillitsvalgt for Fagforbundet og Utdanningsforbundet var forhindret. Fagforbundet har gitt skriftlig tilbakemelding på førsteutkastet.

Andreutkastet bygger på arbeidsgruppa sin vurdering av førsteutkastet og tilbakemeldingen fra Fagforbundet.

Ny livsfasepolitikk vil erstatte eksisterende livsfasetiltak i kommunen.

Internt notat

Andreutkast - Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune - 2019

Vi legger til rette

Hovedmålet for vår arbeidsgiverpolitikk er at Indre Fosen kommune med verdsetting av læring, fornyelse, resultater, vil møte innbyggernes behov for tjenester og samfunnsutvikling på en best mulig måte. For å nå dette målet ønsker vi å legge til rette for at du som medarbeider skal trives og yte ditt beste.

Alle beveger vi oss gjennom ulike faser i livet, og hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. I Indre Fosen kommune tar vi høyde for at det som skjer underveis i yrkeskarrieren påvirker vår produktivitet og hvor lenge vi velger å være yrkesaktive. I denne brosjyren finner du eksempler på hva Indre Fosen kommune tilbyr deg som medarbeider i ulike faser av livet.

For din trivsel

Indre Fosen kommune tar på alvor at trivsel og godt arbeidsmiljø er en av hjørnesteinene for å skape arbeidslyst og produsere tjenester av høy kvalitet.

Tiltak i enhetene og virksomhetene

Det gjennomføres en rekke tiltak i enhetene og virksomhetene for å fremme trivsel og godt arbeidsmiljø. Dette er tiltak som både medarbeidere og ledere tar initiativ til.

Medarbejderundersøkelse

Undersøkelsen gjennomføres annet hvert år og måler dine oppfatninger om viktige forhold på arbeidsplassen og dine holdninger til arbeidet. Dette hjelper oss å gjøre Indre Fosen kommune til en bedre arbeidsplass.

Medarbejderdagen

Et arrangement for alle kommuneansatte hvor målet er gode opplevelser og fellesskapsfølelse. Indre Fosen kommune har som tradisjon å gi en felles kulturell opplevelse for alle ansatte og faste medlemmer i kommunestyret som julegave.

Løsninger tilpasset deg, når du trenger det

I Indre Fosen kommune ønsker vi å legge til rette for at du har meningsfylte oppgaver og gjennom dette får en positiv utvikling.

Behov for nye utfordringer

Som arbeidsgiver har vi ansvar for å støtte deg og legge til rette for deg der rammene tillater det. Med et mangfold av virksomhetsområder, finnes det mange karriereveier og en rekke utfordringer som kan gripes fatt i. Du har selv ansvar for å gripe muligheter og skaffe deg nye utfordringer.



Behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver

Våre ledere har ansvar for å legge til rette for at de ansatte får brukt sine evner og sin kompetanse på en best mulig måte innenfor de rammene som er til rådighet. Du har selv ansvar for å kontakte leder for tilrettelegging av arbeidsoppgaver.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler mellom deg og din leder skal bidra til god planlegging og utvikling for deg og organisasjonen. Både kompetanse og livsfaseperspektivet skal være en del av denne samtalen, som gjennomføres årlig.

Livsfaseavtale

Dette er en tidsbegrenset avtale mellom medarbeider og nærmeste leder med personal- og budsjettansvar. Livsfaseavtalen skal bidra til å sikre et aktivt arbeidsforhold i krevende livssituasjoner, som for eksempel småbarnsfase, seniorfase, samlivsbrudd, sykdom, graviditet eller liknende.

Din arbeidstid

Arbeidstiden i Indre Fosen kommune er regulert av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen i KS. Disse bestemmelsene ligger til grunn for våre lokale avtaler for hele organisasjonen eller den enkelte enhet eller virksomhet.

Tilpasning av arbeidstid kan være et nyttig livsfasetiltak for noen medarbeidere.

Fleksibel arbeidstid

Indre Fosen kommune har kollektiv fleksitidsordning for medarbeidere med dagarbeid og 37,5 timer per uke. I tillegg har våre medarbeidere iht. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (3) rett til individuelt tilpasset fleksibel arbeidstid, så lenge tilpasningen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Redusert arbeidstid

Jf. Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) har medarbeidere som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, rett til å få redusert sin arbeidstid. Dette forutsetter at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeid hjemmefra

I de tilfeller hvor det er praktisk gjennomførbart kan våre medarbeidere gjøre avtale med nærmeste leder om å arbeide hjemmefra.

Behov for permisjon

Våre medarbeideres mulighet for permisjon er beskrevet i Indre Fosen kommune sitt permisjonsreglement. Reglementet er regulert av bestemmelsene om permisjon i Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen i KS.

Velferdspermisjon

Iht. Hovedtariffavtalen § 14.1 kan våre medarbeidere få innvilget velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår. Permisjon utover de 12 dager som hovedtariffavtalen gir rett til, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Omsorg og pleie av nærstående

Arbeidstaker som pleier nærstående i livets slutfase har iht. Arbeidsmiljøloven § 12-10 rett til permisjon uten lønn i 60 dager. Iht. Folketrygdloven § 9-13 kompenseres dette med pleiepenger. Videre har arbeidstaker rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å

gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Arbeidstakere som har barn med kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne har iht. Arbeidsmiljøloven § 12.9 rett til permisjon inntil 20 dager.

Familieforøkelse

Rett til permisjon ved familieforøkelse er regulert av Hovedtariffavtalens § 8.3.

Vi tenker på din helse

Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjenesten er en nøytral part som kan bistå og veilede ved oppfølging av sykemeldte, samt å være en aktiv bidragsyter i kommunens helsefremmende arbeid. Bedriftshelsetjenesten kan bistå både ledere og medarbeidere i dialogmøter, mestringssamtaler, arbeidshelseoppfølging og arbeidsplasstilpasning.

Helsefremmende tiltak

Per i dag har Indre Fosen kommune ingen kollektive avtaler/ordninger for helsefremmende tiltak. Arbeidsgruppa foreslår å se nærmere på etablering av bedriftsidrettslag, system for motivering til sosiale aktiviteter, samt å legge til rette for aktiv arbeidsreise (sykle eller gå til jobben).

AKAN – forebygging og hjelp ved rusmiddelproblematikk

Ved hjelp av Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk vil Indre Fosen kommune bidra til at ledere og ansatte gjøres i stand til å gripe fatt i rusmiddelbruk i en tidlig fase. Gjennom vår AKAN ordning vil vi også bidra til at ansatte med et rusmiddelproblem får hjelp.

Hvis du blir syk

Tilrettelegging

Nærmeste leder har ansvar for å følge deg opp og plikter å legge til rette slik at du kommer tilbake til arbeid ved sykdom så raskt som mulig. I samarbeid lager dere en handlingsplan, der du kan få brukt din restarbeidsevne i en periode.

Arbeidsavklaringspenger

Hvis sykdom gjør at det ikke er mulig å komme tilbake til jobb etter sykepengeåret kan du ha rett på arbeidsavklaringspenger fra NAV. Får du innvilget arbeidsavklaringspenger kan du søke om permisjon for inntil ett år av gange fra din stilling i Indre Fosen kommune.

Hvis du er senior

Vi ønsker at du skal stå lengst mulig i arbeid. Fra du fyller 55 år har du og din nærmeste leder et spesielt ansvar for å drøfte dine behov for livsfasetilpasning. Aktuelle tiltak konkretiseres og formaliseres i livsfaseavtalen.

Seniorkurs

Per i dag har ikke Indre Fosen kommune tilbud om seniorkurs. Aktuelle tema i et seniorkurs kan være arbeidslyst og god helse, nødvendig informasjon om rettigheter og muligheter knyttet til å gå av med pensjon, eller å stå lengre i arbeidslivet.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Fyller du 60 år i løpet av ferieåret har du iht. Ferieloven § 5 (2) rett til ekstraferie på 6 virkedager. Du bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien, med mindre annet er avtalt, og den kan tas samlet eller en eller flere dager om gangen. Deles ekstraferien, kan du bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som du normalt har i løpet av en uke.

Rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år

Alle arbeidstakere over 62 år kan kreve å få redusert sin arbeidstid dersom reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstaker har ikke rett til lønn for den reduserte arbeidstiden.

Seniorrettigheter for undervisningspersonell

Fra skoleårets begynnelse det kalenderåret du fyller 57 år har du rett til en reduksjon i årsrammen for undervisning på 6%. Fra fylte 60 år er reduksjonen på 12,5%. Dette er en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor ordinært årsverk, altså ingen reduksjon i stilling.

Pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP kan tas ut helt eller delvis fra fylte 62 år. Denne delen av pensjonen er knyttet opp til KLP eller Statens pensjonskasse. Den berører derfor ikke Folketrygdens pensjon.

Veiledning om pensjon – en gang i året

KLP og Indre Fosen kommune tilbyr individuelle pensjonssamtaler hvor du får veiledning og oversikt over rettigheter og muligheter.

Med hilsen

Ola Andreas Stavne

personal- og kommunikasjonssjef Personal og kommunikasjon

90014887