

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Administrasjonsutvalget	30.03.2020

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2020/2046

Dato: 26.03.2020

Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune

Vedlegg

- 1 Livsfasepolitikk for Indre Fosen kommune - til behandling i administrasjonsutvalget 30.3.2020

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar livsfasepolitikken som fremlagt og sender saken til behandling i kommunestyret.

Oppsummering:

Hovedmålet for vår arbeidsgiverpolitikk er at Indre Fosen kommune med verdsetting av læring, fornyelse og resultater, vil møte innbyggernes behov for tjenester og samfunnsutvikling på en best mulig måte. For å nå dette målet er det avgjørende at ledere og medarbeidere sammen bidrar til at alle opplever mestring og utvikling. Avtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) forplikter oss til å skape et arbeidsliv med plass til alle ved å forebygge sykefravær og frafall. Livsfaseavtalen er en tidsbegrenset avtale mellom medarbeider og nærmeste leder som beskriver konkrete tiltak for å sikre et aktivt arbeidsforhold tilpasset ulike livssituasjoner.

Saksutredning:

For å sikre en god og fremtidsrettet arbeidsgiverpolitikk vedtok kommunestyret 24.4.2018 i sak 28/2018 de fire satsningsområdene 1) partssamarbeid, 2) forskning, innovasjon og utvikling, 3) kompetanse og 4) arbeidsmiljø. Livsfasepolitikk er et tiltak som berører alle satsningsområdene.

Arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene har samarbeidet om utviklingen av livsfasepolitikken, som er inspirert av strategier utviklet av de sentrale partene i kommunal sektor (KS, LO kommune, Akademikerne, YS kommune og Unio), tiltak fra avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), samt gode eksempler fra andre kommuner.

Både forskning og erfaring viser at individuell tilrettelegging gir best effekt. For å ivareta behovet for et felles sett med tiltak har vi valgt å ta utgangspunkt i Arbeidsmiljøloven og

Hovedtariffavtalen sine bestemmelser og rammer for blant annet permisjoner og tilpasning av arbeidstid. Ledere og tillitsvalgte har gitt tilbakemelding om at disse bestemmelsene kan brukes mer aktivt og systematisk. Tiltak for kompetanseutvikling er ikke beskrevet i detalj, da dette må følge de strategiske kompetanseplanene i hver enkelt sektor. For å møte dette behovet foreslår vi en individuell og tidsavgrenset livsfaseavtale hvor nærmeste leder og medarbeider kan beskrive konkrete tiltak.

Kommunedirektøren har ansvar for å utrede, inkludert drøfting eller forhandling med tillitsvalgte, og iverksette tiltak og virkemidler på personalområdet som kommer i tillegg til det som er beskrevet i lover og sentrale avtaler, jf. Kommunelovens § 13. Tiltak som ikke kan gjennomføres innenfor vedtatt budsjett skal legges fram for politisk behandling. Denne livsfasepolitikken erstatter tidligere avtaler og retningslinjer om livsfasetiltak i Indre Fosen kommune.

En samlet oversikt over livsfaseavtaler i kommunen vil gjøre det mulig å evaluere hvert enkelt tiltak i forhold til for eksempel sykefravær og flere år i arbeid.

Kommunikasjonstiltak

Livsfasepolitikken blir publisert i kvalitetssystemet og på intranett. Det etableres digitalt skjema for livsfaseavtale.