



Indre Fosen kommune

Livsfasepolitikk



BEST SAMMEN

FOREBYGGING KOMPETANSE MULIGHETER

Til behandling i Administrasjonsutvalget 30.3.2020

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.



Innhold

Best sammen	2
For din trivsel.....	2
Tiltak i enhetene og virksomhetene	2
Medarbeiderundersøkelse	2
Løsninger tilpasset deg, når du trenger det.....	2
Behov for nye utfordringer	2
Behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver	2
Medarbeidersamtale.....	2
Livsfaseavtale	3
Din arbeidstid	3
Fleksibel arbeidstid.....	3
Arbeid hjemmefra	3
Behov for permisjon.....	4
Velferdspermisjon.....	4
Omsorg og pleie av nærstående	4
Familieforøkelse	4
Vi tenker på din helse	5
Bedriftshelsetjeneste	5
AKAN – forebygging og hjelp ved rus- og avhengighetsproblematikk	5
Hvis du blir syk.....	5
Tilrettelegging.....	5
Arbeidsavklaringspenger	5
Hvis du er senior	5
Utvikling av kompetanse og attraktive jobbegenskaper	5
Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år.....	6
Rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år	6
Seniorrettigheter for undervisningspersonell.....	6
Pensjon	6
Avtalefestet pensjon (AFP).....	6
Veiledning om pensjon – en gang i året.....	6

Best sammen

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.

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. 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. Livsfasepolitikken gir konkrete eksempler på hvordan Indre Fosen kommune kan møte medarbeidernes behov 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.

Medarbeiderundersøkelse

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.

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 ulike livssituasjoner, som for eksempel småbarnsfase, seniorfase, samlivsbrudd, sykdom, graviditet eller liknende. Du har selv ansvar for å kontakte leder hvis du har behov for en livsfaseavtale.

I **juniorfasen** kan det gi mer trygghet i jobben om du har noen å støtte deg litt ekstra til. Dette kan gjøres ved at en erfaren kollega kan være mentor for deg.

Etablerings-/småbarnsfasen er en travel tid hvor mange har behov for ekstra fleksibilitet. Er du gravid er det viktig å ha tidlig og regelmessig samtaler med leder for å redusere sykefravær. Arbeidsgiver kan legge til rette for fleksibel arbeidstid og oppgaver så langt råd er.

Midtlivsfasen kan føre med seg behov for nye utfordringer og ønske om jobbskifte. Snakk med leder om hva som skal til for å beholde motivasjon og engasjement hos deg. Sammen med leder kan du lage en kompetanseplan for å sikre kompetanseutvikling.

I **seniorfasen** har du mye kompetanse arbeidsgiver har god nytte av. Din seniorkompetanse er spesielt viktig for å bidra til at unge og nyansatte får en god start på arbeidskarrieren. Lag kompetanseplan sammen med leder og snakk med leder om du har behov for alternative karriereveier.

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.

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.

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke kan finne sted utenfor arbeidstiden. Gravide har også rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet. Etter fødselen skal mor ha permisjon de første seks uker. Far har rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen. Foreldrene har rett til permisjon i til sammen tolv måneder. Hver av foreldrene har i tillegg rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil to års permisjon. Foreldrepermisjon kan tas ut som delvis permisjon etter avtale med arbeidsgiver. Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

Permisjon skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år.

Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. I henhold til Hovedtariffavtalen § 8.3.4 gis arbeidstaker fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

I henhold til Arbeidsmiljøloven § 12.9 har arbeidstaker som har omsorg for barn rett til permisjon i inntil 10 dager per kalenderår ved barns eller barnepassers sykdom, eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn. Retten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom arbeidstaker har omsorg for barn med kronisk sykdom eller funksjonshemming, har arbeidstaker rett til fri i inntil 20 dager hvert kalenderår, til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn har rett til dobbelt så mange permisjonsdager. Arbeidstaker som har omsorg for barn har også rett til permisjon i forbindelse med at barnet blir innlagt i helseinstitusjon, og ved alvorlig sykdom eller skade hos barnet.

Vi bryr oss om 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 arbeidsplassstilpasning.

AKAN – forebygging og hjelp ved rus- og avhengighetsproblematikk

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 og spillavhengighet 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 iht. Arbeidsmiljøloven § 4.6 å legge til rette slik at du kommer tilbake til arbeid ved sykdom så raskt som mulig. I samarbeid lager dere en oppfølgingsplan, 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 gangen fra din stilling i Indre Fosen kommune.

Uførepensjon

Som ansatt i Indre Fosen kommune har du offentlig tjenstepensjon i KLP eller Statens Pensjonskasse (SPK). Du kan ha rett til uførepensjon fra en av disse hvis du har fått nedsatt inntektsevnen med minst 20% på grunn av sykdom eller skade. Pensjonen utbetales vanligvis etter at du har vært sykmeldt i ett år, og pensjonen kan utbetales uavhengig av om uførheten er midlertidig eller varig. Uførepensjon fra KLP og SPK er noe du får i tillegg til uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger fra NAV. I noen tilfeller kan du få uførepensjon fra KLP og SPK selv om du ikke har rett til disse ytelsene fra NAV.

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, iht. Hovedtariffavtalens Kapittel 3, punkt 3.2.3. Aktuelle tiltak konkretiseres og formaliseres i livsfaseavtalen.

Utvikling av kompetanse og attraktive jobbegenskaper

Den enkelte medarbeider og nærmeste leder oppfordres til å søke aktivt etter tiltak som kan bidra til utvikling av kompetanse og egenskaper i tråd med virksomhetens kompetanseplan. Dette kan for eksempel være interne utviklingsaktiviteter, eksterne kurs eller utdanning. Nærmeste leder har et spesielt ansvar for å utfordre, stille krav og støtte seniorer på lik linje med andre grupper medarbeidere.

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 iht. Arbeidsmiljøloven § 10.2 (4) 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 prosent. Fra fylte 60 år er reduksjonen på 12,5 prosent. Dette er en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor ordinært årsverk, altså ingen reduksjon i stilling.

Pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP)

Iht. Hovedtariffavtalen vedlegg 4 kan AFP 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

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