



Livsfasepolitikk

for

Tysnes kommune

Saksnr.
16/529-1

Dok.nr
3633/16

Arkivkode
040

Avd/Sek/Saksh
TK/STAB/LIER

Dykkar ref.

Moglegheit der du fins i livet!

«Ein arbeidstakars karriere består av mange ulike fasar . Småbarnsforeldre, arbeidstakarar med pleietrengande foreldre og eldre arbeidstakarar har ulike behov. Ein god livsfasepolitikk erkjenner at den enkeltes behov, engasjement og føresetnad vil variere over tid og arbeidsgjevar bør vere open for tilrettelegging gjennom heile yrkeskarrieren.» Jf Statens personalhandbok 2015

Som arbeidsgjevar ønskjer Tysnes kommune å leggje til rette for at du skal trivast og yte ditt beste . Alle går vi gjennom ulike fasar i livet, og kvar livsfase medfører ulike behov, krav, avgrensingar og moglegheiter. Tysnes kommune tek dette på alvor.

Dette er ei ramme der det vert peika på moglegheiter for tiltak som den enkelte eining kan gjennomføra.

Livsfasepolitikk på organisasjonsnivå:

- Implementere livsfasepolitikk i strategi- og utviklingsdokument. Bevisstgjøring av dette hos leiarar og medarbeidarar.
- Planlegge, avtale og gjennomføre kompetanseutvikling.
- Arbeidsmiljøtiltak og HMT – arbeid
- Bedriftshelsetenesta (oppfølging sjukemelde, ergonomi m.m) Tysnes kommune har avtale med Haugaland HMT.
- Eins opplæring av alle leiarane, tillitsvalde og verneombod i kommunen
- Gode rekrutteringstiltak.
- Ha eit godt opplæringsprogram for nye medarbeidarar
- Leggje til rette for nytting av «beste praksis» Læra av kvarandre

Livsfasepolitikk på individnivå:

- Medarbeidarsamtalar
- Fleksibel arbeidstid
- Fadder ordning for ny tilsette
- Moglegheit for Kompetanseheving/ etterutdanning
- Moglegheit for jobbrotasjon
- Kollegalæring
- Interne kurs i ei rekkje tema.
- Moglegheit for redusert arbeidstid
- Heimekontor

LEIARUTVIKLING:

Me treng dyktige leiare med felles forståing , som vil, tør og kan, som positivt bidrar til det beste for brukarane, medarbeidarane og kommunen. Det må derfor bli gjeve ein felles opplæring til alle kommunale leiarar saman med tillitsvalde og vernetenesta.

ARBEIDSMILJØ:

Leiar må kunne **sjå- høyre- kartlegge** sine tilsette. Kven treng nye utfordringar og kven treng tilrettelegging ??

1. Årlege HMT rundar og planar.
2. Årlege medarbeidarsamtalar
3. Avdelingsvise arbeidsmiljøtiltak.
4. Personalmøter
5. Gje moglegheit for jobbrotasjon ved ønskje om det.
6. Ha gode introduksjonsprogram med fadderordning faste samtaler med nye medarbeidarar.
7. Halde interne kurs.

KOMPETANSE:

1. Avtale med vgs for mogligheit for egne tilsette å få kompetanse til å ta fagbrev.
2. Løn/kompetansetillegg for relevant etterutdanning.
3. Utdanningspermisjon (perm. regl 6)
4. Kvar eining bør ha ein prioritert årleg kompetanseplan.

ARBEIDSTID:

1. Fleksitid
2. Moglegheit for heimekontor i gjevne situasjonar
3. Moglegheit for reduksjon i arbeidstida

PERMISJONAR:

1. Utvida omsorgspermisjon (perm regl 4.6)
2. Permisjon ved akutt og alvorlig sjukdom i næraste familie – inntil 5 dagar per år (perm. regl. 5.7)
3. Permisjon for pleie av næraste pårørande i heimen- inntil 20 dagar permisjon med sjukeløn jf AML §12-10 (perm. regl 5.8)
4. Utdanningspermisjon for relevant utdanning (perm. regl 6)
5. Permisjon for relevant eksamen (perm. regl 6.5)
6. Velferdspermisjon med løn ved dødsfall i næraste familie (perm. regl 9.2)
7. Velferdspermisjon med løn for tilvenjing av barn i barnehage (perm. regl 9.3)
8. Velferdspermisjon med løn for følgje av barn på skule/skulefritidsordning (perm. regl 9.4)
9. Velferdspermisjon med løn for førskuledag (perm. regl 9.5)

PÅSKJØNNING:

1. Lik gåve til alle tilsette til jul.
2. Blomehelsing for runde dagar 40år, 50år og 60år
(Felles sum kr 350, næraste leiar er ansvarleg for blomsterhelsing)

HELSE:

1. Bedriftshelseteneste /Akan
2. Moglegheit for trim & trening
3. Ergonomivurdering
4. Tilrettelegging
5. IA- bedrift, gode rutinar for oppfølging av sjukemelde
6. Arbeidsavklaringspengar etter maks dato.
7. Tilbod om røykeslutt

SENIOR:

1. Tilbod om seniorkurs/pensjonistkurs for alle over 60 år.
Personleg rettleiing om pensjon og moglegheiter.
2. Rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år , viss dette ikkje er til vesentleg ulempe for arbeidsplassen.
3. Seniorfritid frå fylte 62 år.(4 dagar/år for inntil 100 % , 3 dagar/år for inntil 75 % og 2 dagar / år for inntil 50 %)
4. AFP kan tas ut heilt eller delvis frå fylte 62 år
5. Seniorsamtaler for dei over 60 år

SMÅBARNSTORELDRE:

1. opne barnehagar gjennom sommaravvikling.
2. Utvida omsorgspermisjon (perm. regl 4.6)
3. Moglegheit for tilpassa arbeidstid ,(med tanke på henting/levering barnehage) der dette er mogleg med tanke på drift.

MIDT I LIVET:

1. Gje moglegheit for kompetanse heving
2. Gje moglegheit for jobbotasjon der dette er mogleg .