

LIVSFASEPOLITIKK I RØMSKOG KOMMUNE



Vedtatt i kommunestyret sak 49 / 17 dato: 14.12.2017

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Hva mener Rømskog kommune med livsfasepolitikk?	3
2	IA-avtalen	3
3	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	3
4	Kompetanseheving	4
5	Fleksible løsninger	4
6	Behov for permisjon	4
7	Annet	5
8	For seniorer	5
8.1	Tilpassede arbeidsoppgaver	5
8.2	Avtalefestet pensjon (AFP)	5
8.3	Pensjonsalder	6
8.4	Seniorrettigheter for undervisningspersonell	6
8.5	Redusert arbeidstid	6
9	Sammen skal vi skape en god arbeidsplass	7

1 Hva mener Rømskog kommune med livsfasepolitikk?

Som arbeidsgiver ønsker vi å legge til rette for at medarbeidere og ledere skal trives, utvikles og yte sitt beste. Alle beveger vi oss gjennom ulike faser i livet, og hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensninger og muligheter. I vår kommune tar vi høyde for at det som skjer underveis i yrkeskarrieren påvirker vår produktivitet, og hvor lenge vi velger å være yrkesaktive.

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

Vi ønsker å legge til rette for at alle har meningsfulle oppgaver og gjennom det får en positiv utvikling.

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

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

Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres annet hvert år og gir mulighet til å gi tilbakemeldinger om trivsel, læring og utvikling. Dette hjelper oss å gjøre kommunen til en bedre arbeidsplass.

Trivselssamlingen er et arrangement for alle kommuneansatte hvor målet er gode opplevelser og fellesskapsfølelse.

2 IA-avtalen

Kommunen har inngått avtale om å være en inkluderende arbeidslivsbedrift. Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) har et overordnet mål om bl.a å hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Dette innebærer at vi skal:

- Arbeide for å redusere sykefraværet
- Tilsette flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs gjennomsnittlig avgangsalder fra arbeidslivet)

En god livsløpspolitikk er et viktig grunnlag for å nå disse målene. Avtalen gir kommunens ansatte rett til utvidet bruk av egenmelding. Kommunen har en egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter, tilgang til bruk av tilretteleggingstilskudd fra NAV og honorar til bedriftshelsetjenesten.

3 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. Den enkelte har selv ansvar for å kontakte sin leder for tilrettelegging av arbeidsoppgaver.

Medarbeidersamtalene skal bidra til god planlegging og utvikling for den enkelte og organisasjonen. Både kompetanse og livsfaseperspektivet skal være en del av denne samtalen.

Bedriftshelsetjenesten er en nøytral part som kan bistå og veilede i forhold til oppfølging av sykemeldte. Den skal også være en aktiv bidragsyter i forhold til helsefremmende arbeid.

Dersom en har behov for en gjennomgang av de ergonomiske forholdene på sin arbeidsplass, kan de gi tips om hvordan bruke kroppen riktig for å hindre overbelastning og hjelp til å kjøpe inn riktig utstyr.

Leder har ansvar for å følge opp sine medarbeidere og plikter å legge til rette slik at de kommer raskt tilbake til arbeid ved sykdom. I samarbeid lages en handlingsplan, der man kan få brukt sin restarbeidsevne i en periode.

Ved sykdom som varer over 1 år kan man søke permisjon fra sin stilling, og søke NAV om arbeidsavklaringspenger. Dette kan innvilges for inntil 1 år av gangen. Man må være minimum 50 % arbeidsufør for å ha rett til denne ytelsen.

4 Kompetanseheving

Dersom en medarbeider har behov for faglig påfyll som er av nytte for organisasjonen, kan det gjøres avtale med nærmeste leder om kompetanseutvikling.

Læring er en forutsetning for å møte framtidens utfordringer. Rømskog kommune vil være en lærende organisasjon. Vi vil aktivt stimulere våre ansatte til kompetanseutvikling.

Vi vektlegger læring gjennom arbeid. Vi setter fokus på «beste praksis» for å lære av hverandre. Vi benytter også kollegaveiledning og kjører intern opplæring innenfor en rekke temaer. E-læringskurs er et viktig verktøy her.

Det gis kompetansetillegg ved relevant videreutdanning for ansatte. Videreutdanning og kompetanseutvikling skal lønne seg, også ifht. lønnsvurderingen. Det kan søkes om å få utdanningspermisjon dersom en ønsker å ta ett studie som krever dette.

5 Fleksible løsninger

Nyutdannede lærere har etter Særavtale SFS 2213 rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen.

De fleste som jobber turnus har ønsketurnus, dette innebærer at den enkelte arbeidstaker ut fra stillingsstørrelse kan komme med et ønske om egen turnus for en seks ukers periode.

For administrative stillinger som på enkelte dager ikke krever direkte kontakt med bruker, kan det å arbeide hjemmefra være et tilbud etter avtale med nærmeste leder.

Dersom en av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har man rett til dette dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

6 Behov for permisjon

Velferdspermisjon med lønn kan innvilges i inntil 12 dager, eller 24 dager med halv lønn innenfor samme kalenderår. Permisjon utover de 12 dager som hovedtariffavtalen gir rett til, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon. Dette er nærmere beskrevet i kommunens permisjonsreglement.

Arbeidstakere som pleier pårørende i livets slutfase hjemme, kan søke NAV om pleiepenger for inntil 60 dager.

Rømskog kommune gir full lønn i forbindelse med foreldrepermisjon.

7 Annet

Kommunen har frisklivssentral og trimrom som kan benyttes av de som ønsker å være i aktivitet.

AKAN – forebygging og hjelp ved rusmiddelproblematikk. Ved hjelp av Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk vil kommunen bidra til at ledere og ansatte gjøres i stand til å gripe fatt i rusmiddelbruk i en tidlig fase.

8 For seniorer

Vi ønsker at ansatte skal stå lengst mulig i arbeid, derfor har medarbeidere og ledere fra fylte 58 år et spesielt ansvar for å drøfte livsfasetilpasning.

Seniorene besitter mye kompetanse som kommunen har behov for. Det må legges til rette for å beholde kompetansen og overføre den til nye arbeidstakere. Ulike tiltak i samarbeid med arbeidstakerne må utvikles for å oppnå dette. Det kan være aktuelt at seniorene er faddere/veiledere for nye arbeidstakere, at de stimuleres til å delta på kurs mv.

Hvert år tilbyr vi en seniordag som handler om arbeidslyst og god helse, nødvendig informasjon om rettigheter og muligheter knyttet til å gå av med pensjon, eller å stå lengre i arbeidslivet.

8.1 Tilpassede arbeidsoppgaver

Dette kan være aktuelt for de som arbeider i turnusstillinger med ubekvem arbeidstid (kveld, helg, natt). I slike tilfeller kan det være aktuelt å redusere antall ubekvemme vakter for å minske arbeidsbelastningen. Tilpasning av arbeidssituasjonen kan også være aktuelt for andre type stillinger hvor det for eksempel er tungt fysisk arbeide eller stort ansvarsområde. Det må da søkes å finne andre lettere/mindre belastende arbeidsoppgaver i stillingen eller i kommunen. Slike tiltak må vurderes i det enkelte tilfelle og det tas sikte på å finne løsninger innenfor den etablerte driften. I noen tilfeller kan det være riktigere både for arbeidstaker og arbeidsgiver at arbeidsforholdet avsluttes når helsemessige forhold eller andre ting tilsier at arbeidstakeren ikke er i stand til å utføre sitt arbeide.

8.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Arbeidstaker kan ta ut pensjon fra fylte 62 år forutsatt at man fyller vilkårene i reglene om AFP. Da AFP ordningen ble innført var det for å legge til rette for at ”utslitte arbeidstakere” skulle kunne gå av på en verdig måte. Bruken av ordningen har blitt mye større enn det som var forutsett og dermed også kostnadene. Utgiftene til AFP er i de siste revideringer av ordningen i stor grad ført tilbake til de enkelte arbeidsgiverne. Dette gjør at arbeidsgiver bør se på alternative løsninger for eldre arbeidstakere som kan være gunstige både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Avtalefestet pensjon (AFP) kan tas ut helt eller delvis fra fylte 62 år. AFP kan også tas ut i kombinasjon med å fortsette i arbeidet i en deltidstilling.

Denne delen av pensjonen er knyttet opp til KLP og Statens pensjonskasse. Den berører derfor ikke Folketrygdens pensjon. Arbeidsgiver har gått inn på full utjevning for de som tar ut AFP når de er 62, 63 eller 64 år. Det vil si at kommunen betaler litt høyere pensjonspremie pr. år, men unngår de store utgiftene når noen tar ut AFP. Fra og med 65 år dekkes kostnadene gjennom kommunens pensjonsordning i KLP.

På seniordagen tilbyr KLP individuelle pensjonssamtaler hvor ansatte får veiledning og oversikt over rettigheter og muligheter.

Etter fylte 67 år kan en ansatt fortsette å arbeide og samtidig ta ut folketrygdens alderspensjon. Dette gir ingen avkortning på framtidig pensjon.

8.3 Pensjonsalder

Fra første juli 2015 er den såkalte alminnelige "aldersgrensen" i arbeidsmiljøloven hevet fra 70 år til 72 år. Aldergrense er satt i hermetegn fordi det ikke dreier seg om noen egentlig aldersgrense, men en grense for når stillingsvernet opphører på grunn av arbeidstakers alder. Regelen innebærer at arbeidsgiver kan bringe ansettelsesforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 72 år, uten krav til særlig grunn. Lavere bedriftsinterne aldersgrenser kan fortsatt avtales, men de kan som hovedregel ikke være lavere enn 70 år. Det er ikke fastsatt noen nedre grense for aldersgrenser som er begrunnet i nødvendige helse- og sikkerhetsmessige hensyn.

Aldersgrensen må ikke forveksles med pensjonsalder, som er det tidspunkt den ansatte tidligst kan gå av med pensjon. Vanlig pensjonsalder i Norge er i dag 67 år.

Samtidig med endringen av aldersgrensereglene er det innført en ny varslingsbestemmelse i aml. § 15-13a femte ledd. Etter denne bestemmelsen har arbeidstaker krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden, og fratredelse kan tidligst kreves av arbeidsgiver seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

Noen stillinger har særaldersgrense. Renholdere, sykepleiere i turnus og helsefagarbeidere har pensjonsalder ved 65 år. Alle kan ta ut alderspensjon ved fylte 67 år.

8.4 Seniorrettigheter for undervisningspersonell

Fra skoleårets begynnelse det kalenderåret man fyller 57 år har en rett til en reduksjon i årsrammen for undervisning på inntil 6 %. Fra fylte 60 år er reduksjonen på 12,5 %. Dette er en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor ordinært årsverk, altså ingen reduksjon i stilling. Den frigjorte tiden disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen.

8.5 Redusert arbeidstid

For noen arbeidstakere kan det være aktuelt med redusert arbeidstid for å stå i stillingen fram til pensjonsalder. Arbeidstakeren beholder sin lønn selv om arbeidstiden reduseres.

Alder	Redusert arbeidstid
62-66 år	1 uke i forhold til normal ferietid.

Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut på flere måter. Det kan være gjennom kortere arbeidsdag/-er, fast fridag eller at arbeidstidsreduksjonen samles opp og tas ut i forbindelse med ferie eller fritid. Slik avspasering må innpasses i samråd med arbeidsgiver. Tiltaket sees i sammenheng med at ferieloven gir arbeidstakere som har fylt 60 år 1 ukes ekstra ferie. Stillingsreduksjonen sees i forhold til 100 % stilling (dvs. at en arbeidstaker i 60 % stilling kan ta ut 3 arbeidsdager). Arbeidstakeren må ha hatt fast stilling sammenhengende i kommunen siste 5 år før ordningen kan gjøres gjeldende.

9 Sammen skal vi skape en god arbeidsplass

Rømskog kommune ønsker oss engasjerte medarbeidere som ser muligheter og finner løsninger. Vi tror at samarbeid og mulighetstenking er nøkkelen til gode tjenestetilbud. Gjennom gode mellommenneskelige relasjoner, aksept for forskjellighet og arbeid som preges av kvalitet og effektivitet, skal vi som jobber her til en hver tid være brukerorienterte og serviceinnstilte.