



Livsfasepolitikk Alver kommune 2020 – 2022

Alver kommune ønskjer å leggje til rette for at medarbeidarane trivst og yt sitt beste gjennom heile yrkeslivet. Medarbeidarane går igjennom ulike livsfasar som innehar forskjellige behov, krav, moglegheiter, utfordringar og moglege avgrensingar.

Livsfasepolitikken vår baserer seg på ramme- og verdistyring. Ramme og verdistyring set krav og utfordrar leiarar og medarbeidarar. Individuelle løysingar innafor handlingsrommet må være akseptable for samfunnet (allmenta) og ha aksept blant dei involverte. Dette krev ein god open dialog og godt etisk skjønn av leiar og medarbeidar.

Alver kommune skal ha eit godt livsfaseperspektiv gjennom å ha kjennskap til og vere førebudd på kva utfordringar og styrkar det har med seg at tilsette er i ulike livsfasar.

For å møte kommunen sine utfordringar i framtida er vi avhengig av heiltidskultur og begge kjønn representert i arbeidslivet gjennom alle livsfasar. Dette gjer at det tradisjonelle bildet er endra, og krev at vi som arbeidsgjevar gjer det mogleg å kombinere arbeid og heim, gjennom heile yrkeskarriera.

Livsfasepolitikken skal fremje moglegheiter som tilsette har i ulike fasar.

Livsfasar

Yrkeslivet kan delast inn i 4 ulike livsfasar med kvar sine kjenneteikn:

Juniorfase	• Ny i arbeidslivet med uklare forventningar • Nyutdanna • Ambisiøs
Etableringsfase	• Prioriteringsklemma (tidsklemme) • Småbarn • Gjere karriere
Midtlivsfase	• Trygg og erfaren • Reorientering, treng t.d. nye oppgåver • Sjølvgåande
Seniorfase	• Kompetanse • Stabilitet • Viktige vegvalg



Handlingsrom

Kvar fase har eit handlingsrom som kan nyttast:

Juniorfase	•Få god opplæring og oppfølging over tid •Få tildelt mentor •Tilsett i heil stilling frå start
Etableringsfase	•Fleksibilitet, t.d. halde møter i kjernetid, vaktbelastning i turnus •Tett oppfølging, mellom anna ved høgt arbeidspress, graviditet eller mykje overtid
Midtlivsfase	•Kartlegge behov og evt. ønskje om nyorientering •Lage ein plan for utvikling
Seniorfase	•Vere mentor for juniorfasen - kunnskapsoverføring •Kompetanseutvikling •Fleksibilitet, t.d. for belastane arbeidsoppgåver

Det er også tiltak som ikkje er aldersdefinerte og kan nyttast uansett livsfase og alder:

- Fleksibel arbeidstid/stad (t.d. heimekontor), der stillingsinnhaldet gjer det mogleg
- Utvikling av kompetanse
- Endring i ansvar, arbeidsoppgåver, evt. arbeidsstad
- Fritak for særleg belastande vakter – mellombels
- Få opplæring og fagleg utvikling ved nytilsetjing

Vurdering av aktuelle tiltak må sjåast i samanheng med drifta og den enkelte medarbeidaren sitt behov.

Livsfase skal vere eit tema på alle medarbeidarsamtalar.

Livsfase i Alver

Alver kommune ønskjer å leggje til rette for dei tilsette når dei treng det. Dette krev at vi er raus på tvers av livsfasar og nyttar handlingsrom i organisasjonen. Som medarbeidar må vi skape og akseptere eit handlingsrom for leiarar, dette kan støttast gjennom medleing, sjølvleing og kollegaleing.

Alver kommune ønskjer medarbeidarar i fast heil stilling med meningsfullt arbeid gjennom alle livsfasar.



ALVER
KOMMUNE

Livsfaseavtale Alver kommune

Alver kommune og _____ i stilling _____ ved avdeling _____ har
i perioden frå _____ til _____ avtalt følgjande livsfasetiltak:

- 1.
- 2.
- 3.

Arbeidstakar

Arbeidsgjevar