



Arkivnr: 2014/16773-18
Saksbehandlar: Frode Mannsåker

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Hovudarbeidsmiljøutvalet		02.12.2016

Livsfasepolitisk handlingsplan for HFK

Samandrag

I arbeidsgruppe har utarbeidd eit framlegg til livsfasepolitisk handlingsplan for Hordaland fylkeskommune, basert på IA-avtalen og eksisterande mål, tiltak og rapportar på området. Fylkesrådmannen tilrår planen som ein del av IA-arbeidet i HFK, og som eit supplement til dei fastsette tiltaksplanane for fylkeskommunen generelt og for HR-seksjonen særskilt.

Forslag til vedtak

1. HAMU tar den framlagte livsfasepolitiske handlingsplanen til etterretning
2. HAMU ønskjer å følgje opp planen mot slutten av 2017.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør økonomi og organisasjon

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Vedlegg:

Livsfasepolitisk handlingsplan 2016-2017

Fylkesrådmannen, 18.11.2016

I «Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018» er det under tiltak nr. 16 gitt følgjande oppdrag:

«Fylkeskommunen skal utarbeide ein livsfasepolitisk handlingsplan. Til grunn for ein slik plan skal det liggje statistikk over aldersfordelinga for dei tilsette i fylkeskommunen, med statistikk og prognosar for avgang og rekruttering. Vidare skal ein byggje på det framlegget til verkemidlar i ein livsfaseorientert personalpolitikk som vart handsama i HAMU 21.09.2012. Frist: 30.06.15. Ansvar: Personaldirektøren.»

Ei arbeidsgruppe for å utvikle ein slik livsfasepolitisk handlingsplan vart nedsett i april 2015, med følgjande deltaking:

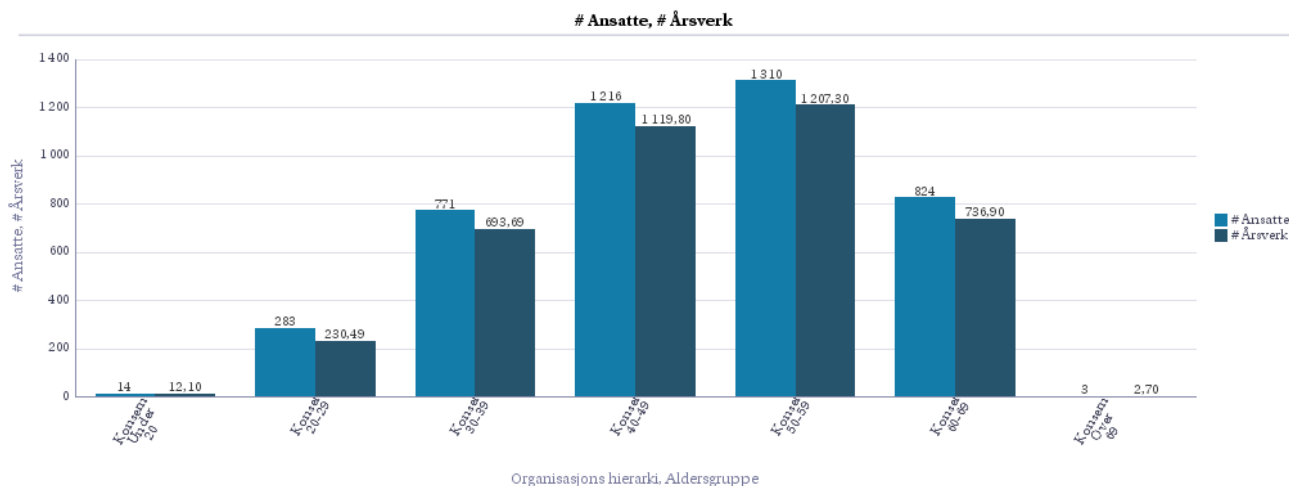
Regionleiar Hillevi Runshaug, Opplæringsavdelinga
 spesialrådgjevar Torill Drange, Personalseksjonen (HR-seksjonen)
 seniorrådgjevar Frode Mannsåker, Personalseksjonen (HR-seksjonen)
 hovudtillitsvald Dagmar Hillestad, Fagforbundet
 hovudtillitsvald Tore Geir Johannessen, NMF
 hovudtillitsvald Rune Stadsnes, Utdanningsforbundet
 Seniorrådgjevar Reidun Eggesbø, NAV Arbeidslivssenter Hordaland.

Arbeidsgruppa har fått fram statistikk for alderssamansetning i fylkeskommunen og i dei ulike avdelingane, og ein har innhenta tal for avgang til uførepensjon, avtalefesta pensjon og alderspensjon.

Vidare har arbeidsgruppa sett nærare på «Rapport frå arbeidsgruppe livsfasepolitikk» som vart lagt fram for HAMU 21.09.2012, sak 8/12. Rapporten inneheldt eit oversyn over moglege personalpolitiske verkemiddel, sortert etter livsfase (tidlegfase, midtfase, seniorfase).

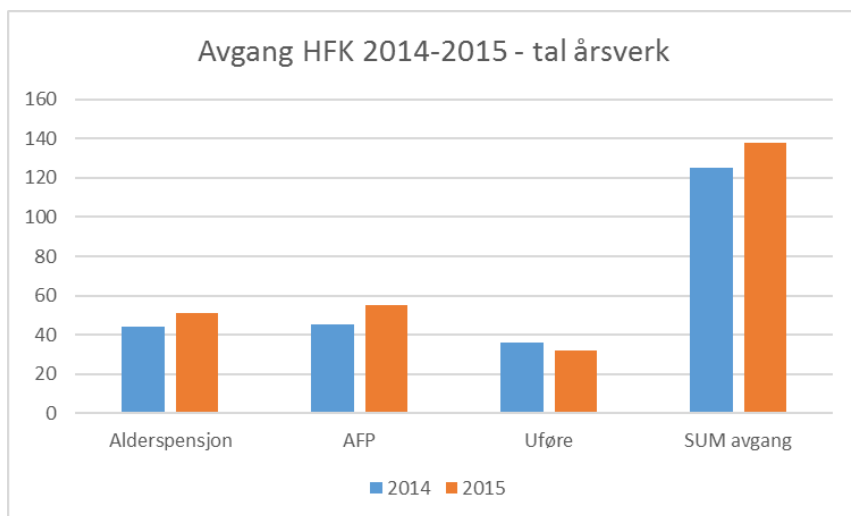
Bemanningsmessig er fylkeskommunen ein samansett organisasjon med mange folk i alle aldersgrupper og livsfaser:

Figur 1: Aldersfordelt bemanning pr. 1. november 2016



Det går fram av figur 1 at vi har over 800 i aldersgruppa 60+, og over 1300 i gruppe 50 – 59 år. Sjølv om det er ein viss årleg avgang blant 60-åringane, vil det vere ei jamn påfylling nedanfrå, med ca. 130 tilsette som kvart år fyller 60.

Når det gjeld avgang frå fylkeskommunen har HAMU tidlegare (16.09.16, sak 21/16) fått presentert ein oversikt over pensjonering i HFK 2013-2015. Som ein ser av figur 2 er den årlege avgangen på ca. 130-140 personar. Ut frå bemanningsoversikta i figur 1 kan ein dermed slutte at ein i åra som kjem framleis vil ha i overkant av 800 i aldersgruppa 60+.

Figur 2: Avgang

Etter gjennomgang av tal og drøfting av tidlegare dokument kom arbeidsgruppa fram til ei liste over prioriterte tiltak:

NB: Nummereringa av tiltaka er ikkje uttrykk for ei innbyrdes prioritering.

1. Leiaropplæring:
 - Livsfasekompetanse, handtere helsemessig balanse arbeid – privatliv
 - Endringskompetanse, ivareta medarbeidarar i omstilling/nedbemanning
2. Meistring av balansen arbeid – privatliv (ref. Work-life Balance-konseptet)
 - Vurdere Medarbeidarsamtaleverktøyet
 - Kurstilbod
3. Introduksjon og integrering av nytilsette
 - Revidere introduksjonsopplegget, med oppdaterte sjekklister
 - Ta i bruk e-læring for nytilsette
 - Opptartskurs for nye lærarar før skulestart kvar haust
 - Fadderordning - god start for nytilsette og nyutdanna
4. Mentor/rettleiar-ordning – nytte seniorar til kompetanseoverføring
 - HR-seksjonen ser på forslag til ei ordning med fokus både på seniorane sine behov for alternative oppgåver og behovet hos yngre tilsette for rettleiing og mentorkontakt.
5. Fleksibel bruk av velferdspemisjon og andre permisjonsordningar i ulike livsfasar
 - Tema i leiaropplæring
6. Endre reglar i HFK slik at det blir meir fleksible ordningar for kunne arbeide heimanfrå ved omsorgsoppgåver eller velferdsgrunner.
 - Vurdere fleksitidsreglementet
7. Jobbrotasjon – intern arbeidsmarknad/hospitering
 - Arbeidsgruppe ser på permisjonsreglementet og prosedyre for rekruttering.
 - Framlegg: Det kan etter ei konkret vurdering verte gjeve permisjon ved overgang til anna stilling.
8. Studiestøtte – stipendordningar - løna utdanningspermisjon
 - Ref. Plan for kompetanseutvikling i Opplæringsavd.
 - HR-seksjonen får fram tal på stipendutdeling i HFK
 - Arbeidsgruppe ser på stipendordningar i HFK, foreslår tiltak og ev. nye ordningar

9. Oppfølging av gravide

- Pilotprosjekt i Tannhelsa er starta opp, ref. IA-plan for Tannhelsa.
- Ut frå pilotprosjekt: Utarbeide rutine for oppfølging av gravide arbeidstakarar

10. Miljøarbeidarar 55+

- Tiltak for miljøarbeidarar er også omtalt i Plan for kompetanseutvikling i Opplæringsavdelinga.
- Leggje til rette for formell kompetanseheving – t.d. fagbrev eller spes.ped. (30 stp.)
- Tilpasse stilling for seniorar med ansvar for mindre fysisk og psykisk utfordrande elevar
- Vurdere om fordeling av ressurs for byrdefull arbeidssituasjon også kan omfatte miljøarbeidarar, ikkje berre pedagogisk personale
- Nytte erfarne miljøarbeidarar som instruktør/rettleiar for lærlingar/vikarar
- Auke planleggingstida for miljøarbeidarar

11. Seniorkurs

- Vidareføring av kursopplegg, jf. Eidfjord-kurset

Denne lista vart så gjennomgått for å lage ein meir operasjonell handlingsplan (sjå vedlegg)

Samanheng med planverk elles.

Ein livsfasepolitisk handlingsplan inngår i IA-arbeidet for HFK, og er nemnt i overordna HMS-plan for HFK 2014-2017, jf. punktet Likestilling, likeverd og inkludering. Handlingsplanen kan også sjåast i samanheng med mål og strategiar for Økonomi- og organisasjonsavdelinga, jf. Budsjett 2017 s. 50-51. Her er det eit overordna mål (nr 3) om leggje til rette for å rekruttere, utvikle og halde på den kompetansen som HFK til ein kvar tid treng. Vidare er det som ein av strategiane slått fast at ein skal auke HMS-kompetansen hos leiarane. Den livsfasepolitiske handlingsplanen vil byggje opp under ein strategi for å sikre og utvikle kompetansen i fylkeskommune, og sikre at leiarane arbeider godt med inkluderende arbeidsliv som del av det systematiske HMS-arbeidet.

Ein ny HR-strategi er under utarbeiding. Ideelt sett skulle denne strategien ha vore klar før ein utarbeider ein livsfasepolitisk handlingsplan. Det er likevel ikkje grunn til å anta at det vil oppstå motsetningar mellom HR-strategien og den handlingsplanen som no ligg føre.

Arbeidsgruppa har lagt handlingsplanen fram for HR-direktør Geir Davidsen. Etter noko modifisering har planen fått tilslutning frå HR-direktøren.

Planen vert no lagt fram for Hovudarbeidsmiljøutvalet, med framlegg om at planen vert teken til etterretning, og at han vert følgt opp av HAMU mot slutten av 2017.