



PERSONALPOLITIKK

@tromsobrannogredning

LIVSFASEPOLITIKK 03

Vi imøtekommer ulike livsfaser

MANGFOLD OG LIKESTILLING 04

Vi jobber for økt mangfold og likestilling

PERMISJON 05

Permisjon kan være til gunst for begge parter



INNLEDNING

Tromsø brann og redning som kommunalt foretak bruker besluttet HR-strategi for Tromsø kommune i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Tromsø brann og redning er en beredskapsorganisasjon med noen særtrekk. Det er derfor valgt ut tre sentrale områder for videre utvikling. Disse beskrives nærmere i det følgende.



LIVSFASEPOLITIKK

Fra et arbeidsgiverperspektiv handler livsfasepolitikk om å tilpasse arbeidsmiljøet og arbeidsbetingelsene for å imøtekomme ansattes ulike livsfaser og behov. Dette inkluderer tiltak som støtter medarbeiderne i ulike stadier i karriere- og privatlivet. Perspektivet er fra ansettelse frem til pensjonsalderen, og/eller ved oppsigelse. Det handler om å anerkjenne og imøtekomme de ulike behovene og utfordringene ansatte kan stå overfor. Dette er med på å skape et arbeidsmiljø som fremmer trivsel, engasjement og produktivitet gjennom hele karrieren.

«Med andre ord er livsfasepolitikken i Tromsø brann og redning orientert rundt individet. Tiltakene skal basere seg på ansattes behov i samspill med virksomhetens mål og krav til å løse samfunnsoppdraget»





TILTAK SOM FREMMER LIVSFASEPOLITIKK

1. **Fleksibel arbeidstid:** muligheter for fleksibilitet i arbeidsforholdet, slik at ansatte kan balansere arbeidslivet med hensyn til familie, venner og fritid. For eksempel omsorg for små barn eller omsorg for eldre/syke familiemedlemmer.
2. **Kompetanseutvikling:** legge til rette for at ansatte kan utvikle seg personlig og faglig, uavhengig av ståsted i livet. Bidra til videreføring av kunnskap gjennom et godt læringsmiljø på arbeidsplassen, individuelt og i team.
3. **Betydningen av god psykisk og fysisk helse:** for eksempel trening i arbeidstiden, ergonomitiltak, samarbeid med bedriftshelsetjenesten, kollegastøtte, god oppfølging under sykefravær og omsorg og forståelse for hverandre.
4. **Lønnsutvikling og pensjonsordning:** god kunnskap om kommunale lønnsbetingelser og anerkjenne betydningen av lokale lønnsforhandlinger sett opp mot sammenlignbare grupper. God kunnskap om pensjonsbetingelser for forutsigbarhet og planlegging av perioden etter avsluttet yrkeskarriere i TBR.
5. **God kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver:** gjensidig forståelse for arbeidsforholdet med individuelle tilpasninger og arbeidskrav.

MANGFOLD OG LIKESTILLING

Mangfold og likestilling i arbeidslivet handler om å fremme inkludering, rettferdighet og like muligheter for alle ansatte. De to begrepene er nært sammenknyttet, og viktige innenfor arbeidsliv og samfunnet generelt. Samtidig har begrepene noen forskjellige dimensjoner:

Mangfold: Mangfold refererer til å ha en variasjon av mennesker med ulike bakgrunner, erfaringer, perspektiver og egenskaper. Dette kan omfatte faktorer som kjønn, alder, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsevne, utdanning, erfaring, kulturell bakgrunn og mer. Mangfold handler om å verdsette og respektere forskjellene mellom mennesker og anerkjenne at disse forskjellene beriker samfunnet og arbeidsplassen.

Likestilling: Likestilling handler om å sikre like muligheter, rettigheter og behandling. Dette er uavhengig av kjønn, rase, alder, seksuell orientering, funksjonsevne eller annen bakgrunnsfaktor. Likestilling innebærer å fjerne diskriminering og urettferdig behandling, samt å fremme et samfunn der alle har tilgang til de samme mulighetene og ressursene til å følge og realisere sine mål og sitt potensiale.



«Med andre ord handler mangfold og likestilling i Tromsø brann og redning om å skape et inkluderende, rettferdig og respektfullt arbeidsmiljø - der alle ansatte føler seg verdsatt og har like muligheter til å trives og lykkes»





TILTAK SOM FREMME MANGFOLD OG LIKESTILLING

1. Bevisstgjøring om betydningen av mangfold og likestilling: fortsette arbeidet med lederutvikling, medarbeiderskap, etikk- og dilemmatrening, humor, språk og arbeidsmiljø.

2. Rekruttering og ansettelse: grunnlaget for økt mangfold begynner med rekrutteringsprosessen. TBR skal sikre at søkergrunnlaget gir rom for mangfold gjennom høy kvalitet på stillingsannonser, tilstrekkelig bredde i kvalifikasjonskravene og en tydelig målsetting om bedre kjønnsbalanse ved innkalling til intervjuer. Videre skal ansettelsesprosessen være basert på objektive kriterier som ferdigheter, erfaring og kompetanse innenfor rammen av kvalifikasjonsprinsippet.

3. Utstyr og bekledning: vi ønsker å tilpasse utstyr og bekledning til den enkelte.

4. Sosiale og faglige arenaer: på tvers av avdelingene



PERMISJON

Fra et arbeidsgiverperspektiv innebærer permisjon å håndtere og administrere ansattes fravær fra arbeidet av ulike grunner. Dette kan omfatte fravær i form av planlagt ferie, sykefravær, permisjon for fødsel, adopsjon, videreutdanning, omsorg for syke familiemedlemmer eller personlige grunner.

«Med andre ord handler permisjon ved Tromsø brann og redning om å balansere behovene til organisasjonen med ansattes rettigheter og behov. Gjennom gode retningslinjer kan arbeidsgiver behandle permisjonssøknader på en måte som fremmer trivsel og motivasjon. Det gir økt forutsigbarhet for begge parter»



TILTAK SOM FREMME GOD PERMISJONSPRAKSIS

1. Permisjonsreglementet beskrevet i personellhåndboken til Tromsø kommune skal etterleves.
2. Tydelige retningslinjer og prosedyrer: utvikle tydelige retningslinjer og prosedyrer for hvordan permisjonsforespørsler håndteres. Det inkluderer søknadsprosessen, dokumentasjon og godkjenning av permisjoner på ulike nivåer.
3. God kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver: gjensidig forståelse for arbeidsforholdet med individuelle tilpasninger og arbeidskrav.





Tromsø
brann og redning

@tromsobrannogredning