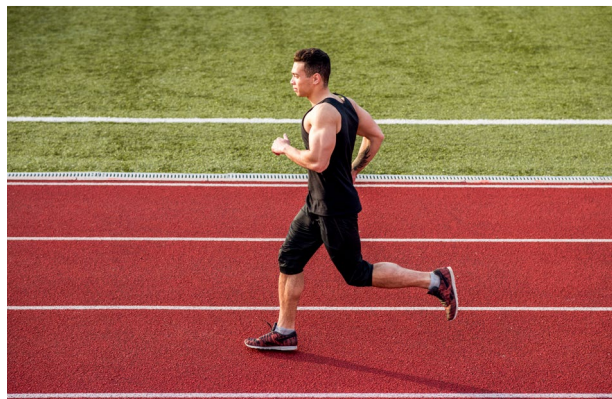


Livsfasepolitik

for Ikast-Brande Kommune





Livsfasepolitik for Ikast-Brande Kommune

Ikast-Brande Kommune ønsker med udgangspunkt i de tre grundlæggende elementer for opgavevaretagelsen – kvalitet, effektivitet og arbejdskraft – at skabe:

- attraktive arbejdspladser
- stor arbejdsglæde
- et godt fysisk- og psykisk arbejdsmiljø

Som en attraktiv arbejdsplads tager Ikast-Brande Kommune i videst muligt omfang hensyn til den enkelte medarbejders livssituation, deres udfordringer, ønsker og behov, når det er foreneligt med arbejdspladsens drift.

Livsfasepolitikken er udarbejdet som et led i Byrådets fokus på at skabe attraktive arbejdspladser, og gælder for samtlige ansatte ved Ikast-Brande Kommune.

Ikast-Brande Kommune ønsker at kunne tilknytte og rekruttere medarbejdere i alle livsfaser. Som arbejdsplads ønsker vi, at tilgodese medarbejdernes behov, så længe det giver mening for arbejdets udførsel.

Der kan eksempelvis være behov for at tilbyde medarbejderen øget fleksibilitet i forbindelse med arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse, herunder en midlertidig eller permanent revurdering af medarbejderens rolle og ansvar på arbejdspladsen.

Som arbejdsplads ønsker Ikast-Brande Kommune at kunne imødegå de barrierer, der kan være for at tiltrække eller bevare kompetent arbejdskraft – så længe individuelle hensyn ikke går forud for hensynet til at tilgodese opgaveløsningen og det samlede arbejdsfællesskab.

Den største barriere kan være, at medarbejdere med samme funktion og anciennitet kan have forskellige behov, og at der i perioder kan være brug for, at tilbyde forskellige muligheder og hensyn

I tråd med DNA for Ikast-Brande Kommune, kan det være nødvendigt at tænke nyt og finde på for at opnå resultater. Det kan betyde en parathed til at indgå i kreative løsninger, for at imødekomme ønsker og behov.

Overordnet beskrivelse af livsfaser

Livsfaser refererer til de forskellige stadier, vi gennemgår i livet, hvor vores behov, prioriteter og ressourcer kan variere. Som medarbejder kan man opleve perioder, hvor privatlivet kræver ekstra opmærksomhed – for eksempel ved småbørnsfamilier, pleje af pårørende, studier eller egen sygdom. I andre perioder kan man have større kapacitet til at bidrage ekstra til arbejdspladsen og fællesskabet.

De fleste faser er aldersuafhængige og på et givet tidspunkt kan en person befinde sig i flere livsfaser samtidig. Kombinationen af livsfaser kan ændre sig over tid – nogle ændringer sker som resultat af et bevidst valg, mens andre er resultat af uforudsete begivenheder.

Livsfasetankegangen kan være et værktøj til at udvikle arbejdsvilkår, som giver en sund

balance mellem arbejdsliv og privatliv, til gavn og glæde for både medarbejder og arbejdsplads.

En livsfasepolitik anerkender, at fleksibilitet er en forudsætning for, at skabe balance mellem arbejde og privatliv. Samtidig understøtter den princippet om gensidig respekt og ansvar: Når medarbejdere i en livsfase har brug for støtte og fleksibilitet, vil kolleger og arbejdspladsen træde til. Omvendt forventes det, at man i mere stabile perioder giver sit fulde bidrag til fællesskabet.

På samme vis kan der være forskellige muligheder for at dække medarbejderes behov for fleksibilitet, afhængig af hvilket område de er ansat indenfor og hvilke arbejdsfunktioner de varetager.



Eksempler på livsfaser

Til inspiration er herunder beskrevet en række livsfaser som ansatte kan befinde sig i – uanset om man er medarbejder eller leder. (Eksemplerne er ikke udtømmende)



Familiemæssige forhold
(holdningsmarkører)



Ny udsathed (onboarding)
Ekstra mentorordning, studerende



Senior



15 dages frihed optjent (OK24)



Børn, syge børn, orlov, fertilitetsbehandling, graviditetsgener, adoption



Orlov eller nedsat tid
Til elitesport, opstart af virksomhed, frivilligt arbejde og tilsvarende



Overgangsalder



Akut Fri (ikke betalt)



Omlacering til anden funktion/enhed



Lige muligheder for køn, religion
(religiøse helligdage)



Skilsmisse



Plustid



Kroniker
Sygdom, diagnose, sen udredning, § 56, fleksjob



Skifte kontor
Kulde/varme, støjskærmning, rumguide, eks. graviditet, trække sig tilbage



Forældre med støttebehov



Dødsfald, pludselig dødsfald
(venner, familie)

Eksempler på eksisterende muligheder i kommunale overenskomster

Der findes en del forskellige muligheder for at imødekomme ansattes ønsker om fleksibilitet inden for de kommunale overenskomster. Herunder er oplistet en kort beskrivelse af mulighederne (listen er ikke udtømmende)

Fleksible arbejdstider

- Mulighed for deltid, flekstid eller skiftende arbejdstider.
- Ret til nedsat arbejdstid i særlige situationer (fx børnefamilier, seniorer).
- Plustid eller højere individuel arbejdstid.

Orlovsmuligheder

- Barsel- og forældreorlov med fuld eller delvis løn, jf. aftaler om barselsvilkår.
- Sorgorlov ved dødsfald af eget eller adopteret barn.
- Mulighed for orlov til uddannelse, pasning af alvorligt syge børn eller pårørende.
- Orlov uden løn.
- Fridage til reservister hos Forsvaret, frivillige hos Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller hos Brand & Redning MidtVest.

Seniorordninger

- Ret til gradvis tilbagetrækning, fx med reduceret arbejdstid uden at miste fuld pensionsindbetaling.
- Mulighed for ekstra fridage, finansieret gennem egen løn eller særlig aftale.

Særlige fridage og ferie

- Ekstra ferieuger udover de lovpligtige 5 uger, fx seniordage, omsorgsdage eller andre aftalte dage.
- Mulighed for at aftale feriefridage på andre tidspunkter end normalt.

Hjemmearbejde og remote løsninger

- Aftaler om hjemmearbejde, især for stillinger med administrative eller ledelsesmæssige opgaver.

Muligheder for kompetenceudvikling

- Betalt eller delvis betalt uddannelse og kurser, herunder efter- og videreuddannelse.
- Individuelle udviklingsplaner som en del af medarbejder-udviklingssamtaler (MUS).

Sygdom og arbejdsrelateret støtte

- Ret til fuld løn under sygdom i en given periode.
- Støtteordninger i forbindelse med arbejdsrelateret stress eller fysisk nedslidning.

Familie- og børnevenlige vilkår

- Omsorgsdage til børn eller plejebørn.
- Fleksibilitet i arbejdstiden for at kunne tage sig af familiemæssige opgaver.

Lokalaftaler og fleksibilitet

- Mulighed for individuelle eller lokale aftaler om særlige behov, fx længere arbejdsdage i perioder mod ekstra fridage senere.



Forløb og sammenhæng til MUS/LUS

De konkrete tiltag i forhold til livsfasepolitikken forankres som udgangspunkt lokalt på den enkelte arbejdsplads, så initiativerne tilpasses de lokale behov.

Livsfasetankegangen skal skabe forståelse for forskellige behov i forskellige faser af livet. Det skal være et mindset, der forpligter alle ledere og alle områder.

Alle arbejdspladser skal drøfte, hvordan man lokalt kan tage hensyn til ønsker og behov i løbet af arbejdslivet. Drøftelserne skal gennemføres i Lokal-MED eller på et personalemøde med MED-status. Her har alle mulighed for at diskutere holdninger og hensigtsmæssige handlinger, og hvordan livsfasepolitikken kan blive omsat lokalt.

Sektor-MED kan udarbejde en model for den lokale drøftelse.

MUS, GRUS og LUS vil være udgangspunkt for drøftelse af den enkeltes ønsker og behov. Det kan eksempelvis etableres som en livsfase-samtale i forbindelse med MUS. Den enkelte medarbejder har desuden mulighed for, at drøfte akut opståede behov.

Både i dialogen om de lokale retningslinjer og lokale muligheder samt i drøftelsen

af den enkeltes ønsker og behov kan nedenstående temaer indgå:

- Mulighed for, at ændre arbejdstid, eller tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt – i en given periode af kortere eller længere varighed
- Mulighed for, at ændre på indholdet i opgaverne
- Mulighed for tjenestefri uden løn
- Mulighed for, at deltage i rotationsforløb på arbejdspladsen
- Mulighed for hjemmearbejde eller fleksibel arbejdsplads
- Seniorsamtale
- Hvor længe aftalen gælder

Alt efter hvilken rolle du har, kan du anvende kataloget forskelligt:

- som faglig repræsentant kan du bruge kataloget til at rådgive en medarbejder i en situation, hvor det vil være gavnligt at tænke i nye baner, og hvor livsfasetankegangen kan åbne nye muligheder
- som leder kan du bruge kataloget til at indlede en dialog om livssituationer med din medarbejder, f.eks. ved den årlige MUS. Her vil du måske kunne finde muligheder eller løsninger, som ikke ellers ville have tænkt på.

Vi vil lykkes med at give plads til livsfaser

Forudsætning for at skabe den gode livsfasepolitik for Ikast-Brande Kommune, er at sikre Balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Der skal være fokus på både arbejdspladsens behov for en kvalificeret opgaveløsning og den enkeltes ønsker og behov i forhold til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv i forskellige livsfaser.

I perioder, hvor der sker store forandringer i en medarbejders arbejds- eller privatliv, er det særligt vigtigt, at der er opmærksomhed omkring den enkeltes behov, trivsel og udvikling. Både ledelse og medarbejdere udviser imødekommethed og fleksibilitet og tager størst mulige individuelle hensyn med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsopgaver, arbejdstid, karriereplanlægning m.v. Det gælder i forhold til medarbejdere i alle aldersgrupper.

I det omfang det er foreneligt med forholdene på arbejdsstedet, kan medarbejdere bevilges orlov uden løn med henblik på, at medarbejderen vil efter- eller videreuddanne sig, vil udvikle sine kompetencer – eller hvis personlige eller sociale forhold hos medarbejderen begrunder dette.

Livsfasepolitikken er på en gang en selvstændig politik, der beskriver hvordan Ikast-Brande Kommune vil arbejde for at fremme en attraktiv arbejdsplads, og samtidig en samlet og overordnet beskrivelse af de forskellige politikker og retningslinjer, der er aftalt og gælder for et eller flere livsfaser.

Eksempelvis er seniorpolitikken for Ikast-Brande Kommune et element i Livsfasepolitikken.

Livsfasepolitikken skal derfor ses som et dynamisk dokument, der jævnligt skal evalueres og opdateres.



