



Politik for livssituationer og arbejdsliv

Politik for livssituationer og arbejdsliv skal bidrage til at sikre at vi løser opgaverne, samtidig med at de ansatte får mulighed for at få sammenhæng i det hele liv.

Det er en grundlæggende præmis, at alle har et liv ved siden af deres arbejde. På arbejdspladsen kan vi derfor ikke alene beskæftige os med den ansatte. Den ansatte er påvirket af forhold udenfor arbejdet, ligesom arbejdslivet også påvirker den ansattes familie- og fritidsliv. Politikken er udtryk for, at arbejdspladsen også forholder sig til private forhold, naturligvis med respekt, for at det som udgangspunkt er den ansatte der beslutter, hvor meget privat arbejdspladsen skal involveres i.

I Rebild Kommune mener vi at en medarbejderstab, som er bredt sammensat og favner alle aldersgrupper og mange typer af mennesker, er værdifuld – det giver perspektiv og mangfoldighed i opgaveløsningen. Det er vigtigt, at vi i personalesammensætningen afspejler det samfund, som vi lever i.

Vi anser arbejdspladser med en blanding af kvinder og mænd som en fordel, for det første for opgaveløsningen, og for det andet for arbejdsmiljøet. Det er derfor et mål for Rebild Kommune, at der skabes en større balance kønnene imellem inden for de faggrupper og ledelsesniveauer som tenderer at være "enkønnede". På hovedparten af kommunens arbejdspladser skal der derfor være fokus på at øge andelen af mænd.

Det er en styrke i vores serviceydelse, at brugerne møder såvel kvinder som mænd i deres hverdag. Desuden er de forskellige perspektiver de to køn har også en fordel i ledelsen af kommunens medarbejdere. Her skal der være opmærksomhed på at øge andelen af kvinder – så der skabes balance i alle ledelseslag.

Vi anser også ansatte med forskellig etnisk baggrund som et kvalitetsløft i opgaveløsningen. Forskellige kulturer er med til at give vores opgavehåndtering og service nye perspektiver og nuancer.

Rebild Kommune er indstillet på at værne om religionsfriheden. Eventuelle religiøse udtryk, påklædning, ritualer, adfærd og lignende må dog ikke være i konflikt med opgaveløsningen.

I Rebild Kommune ønsker vi at bidrage til, at personer med nedsat arbejdsevne eller personer som pga. ledighed eller sygdom står uden arbejde – igen kan få en plads på arbejdsmarkedet. Vi ønsker at skabe plads til mennesker, som ikke fuldt ud kan leve op til de almindelige forventninger, der stilles til en medarbejder, hvor det er meningsfyldt og relevant for såvel arbejdsplads som den enkelte person.

Vi er samtidig bevidste om, at vores ansatte er i forskellige faser af arbejdslivet – nogle er lige startet på arbejdsmarkedet, andre forbereder overgangen til en pensionisttilværelse. Der imellem ligger rigtig mange år, hvor ansatte både har en fortid og en fremtid på arbejdsmarkedet. Hver periode har sine muligheder med forskellige behov og ønsker til arbejdslivet.

Rebild Kommune anerkender alle medarbejders kompetencer uanset alder og anciennitet. Der kan være forskellige behov og kompetencer, som kan være relateret til den fase i arbejdslivet en medarbejder befinder sig i. Dette er ledelsen forpligtet til at have øje for, med henblik på at sikre fastholdelse af alle aldersgrupper af medarbejdere. Ligeledes er den enkelte medarbejder forpligtet til at være engageret, dele viden og løbende udvikle og fastholde de kompetencer der kræves for at løse opgaverne optimalt.

Vores ansatte befinder sig også i forskellige situationer gennem livet og i nogle tilfælde kan der være behov for at indgå særlige aftaler. Det forudsætter naturligvis, at den ansatte orienterer leder og kolleger om de forhold, som har indflydelse på arbejdsindsatsen. Vi tager hensyn til ansatte, hvis energi er rettet mod særlige situationer (uanset om de er af positiv eller negativ karakter), og vi imødekommer det så vidt muligt i forhold til den daglige drift og under forudsætning af, at det ikke påvirker kolleger uforholdsmæssigt.

Vidste du ...

At MUS/LUS også er en seniorsamtale, for medarbejdere der har otte år til den officielle folkepensionsalder. Her er der opmærksomhed på at få afklaret medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet i de kommende år. Nogle seniorer vil fx opleve at kræfterne ikke slår til på samme måde som i de yngre år, og vil derfor have ønsker om mindre belastende arbejde.

Typiske livssituationer som ansatte kan komme i:

- Børn – alle med børn (især småbørn) oplever situationer, hvor børnenes behov for omsorg får indflydelse på deres arbejdsindsats. På arbejdspladsen skal der være opmærksomhed på, at børn i perioder har betydning for arbejdsindsatsen. Vi betragter dog børns sygdom som et fælles ansvar i en familie med to forældre. Det vil sige, at begge forældre bør være indstillet på at kunne dække barnets første- og anden sygedag.
- Særlige hændelser og familiesituationer – alle ansatte kan komme ud for hændelser som i perioder kan gøre det vanskeligt at få det hele liv til at hænge sammen. Det kan dermed få indflydelse på arbejdsindsatsen og i nogle tilfælde sågar ende i en sygemelding. Det kan fx være en skilsmisse, nye eller ændrede forhold, familieførøgelse, sygdom eller dødsfald blandt familie og venner. På arbejdspladsen skal der være forståelse for sådanne situationer, og det kræver åbenhed fra den ansattes side.
- Fritidsinteresser – mange ansatte engagerer sig også udenfor arbejdet. Det sætter vi som kommune pris på. Kan det lade sig gøre at få løst opgaverne, også under hensyntagen til de øvrige kolleger, ønsker vi at understøtte den enkeltes mulighed for at udfolde sine interesser.
- Særlige mærkedage og højtider – i det omfang det er muligt, ønsker vi at den enkelte kan fejre særlige mærkedage og religiøse højtider, som har betydning for pågældende. Se endvidere retningslinjer for frihed ved særlige mærkedage.

Vejviser

Rebild Kommunes ansatte er en broget stab som er forskellige steder i livet, og har forskellige ønsker og forventninger til arbejdslivet. Indstillingen til arbejdet er forskellig og afhænger blandt andet af værdier, opvækst og alder.

Sådan kan du arbejde med at tilgodese de forskellige livsfaser

- Hold MUS/LUS
MUS er centrale for at imødekomme de forskellige forventninger og ønsker den enkelte medarbejder har. I samtalen skaber leder og medarbejder det nødvendige kendskab og drøfter særlige ønsker og muligheder for den enkelte.
For medarbejdere med otte år til den officielle folkepensionsalder er MUS/LUS også en seniorsamtale, hvor der er opmærksomhed på at få afklaret medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet i de kommende år.
- Giv nye medarbejdere en god introduktion
For nyansatte er det vigtigt at få en ordentlig introduktion til arbejdet og arbejdspladsen, og særligt for nyuddannede en indføring i arbejdslivet. I nogle situationer kan mentorordninger og/eller sparring om opgaveløsningen være værdifulde for nyansatte.
- Benyt muligheden for at ændre opgaver
Især på områder, hvor kroppen bruges i arbejdet kan der være behov for at vurdere, om det er

muligt at ændre på opgaverne for ældre medarbejdere, så arbejdet ikke bliver så hårdt. Vær opmærksom på, at det ikke giver for stor belastning af andre grupper af medarbejdere.

Sådan kan du give plads til forskellige livssituationer

Variationerne i livssituationer er uendelige. I udgangspunktet finder vi løsninger på den enkelte arbejdsplads. Det er altså op til lederen på den enkelte arbejdsplads, sammen med medarbejderne, at finde konkrete løsninger på de situationer medarbejderne kan komme i. Det er vigtigt at såvel arbejdsplads som den enkelte medarbejder udviser fleksibilitet i forhold til at få de mange forskellige hensyn til at gå op i en højere enhed. Flexibilitet kan handle om opgaver, sted og tid.

- **Ændre på opgaver**
En midlertidig eller varig ændring i den enkelte medarbejders opgaver, er en metode der ligger lige for. Ændrede opgaver vil dog ofte have betydning for kolleger, og derfor skal de inddrages, ligesom lederen skal vurdere betydningen for den samlede medarbejdergruppe.
- **Ændre på arbejdstid**
En midlertidig eller varig ændring af antallet af arbejdstimer (op såvel som ned) er en anden mulig parameter at justere på. Det kræver igen at lederen ser på den samlede opgavemængde, opgaveløsning og økonomi.
- **Bruge flextid eller omlægge tid**
På flere arbejdsområder kan det lade sig gøre at flytte arbejdstiden til andre tidspunkter end den normale. Derudover er det ikke alle opgaver der nødvendigvis skal løses på et bestemt tidspunkt.
- **Giv fri/frihed**
Medarbejdere kan i forskellige situationer have ønske om at få fri fra arbejde. I det omfang det er muligt at imødekomme skal medarbejdere have fri til de aktiviteter som de finder væsentlige – som udgangspunkt betaler medarbejderen selv sin frihed.
Der kan endvidere være hændelser, hvor en medarbejder er så påvirket af situationen, at muligheden for at få fri fra arbejde ikke er nok, og hvor vedkommende er uarbejdsdygtig og syg. Her vil der derfor være behov for en sygemelding.
- **Søg orlov**
Medarbejdere vil i nogle situationer have ret til orlov, fx under barsel og til pasning af syge eller døende pårørende. I andre situationer kan en medarbejder ønske orlov. Dette kan lederen bevilge, hvis det opgavemæssigt er forsvarligt for arbejdspladsen at undvære medarbejderen, samtidig med at medarbejderen har en reel intention om at vende tilbage til sit job efter endt orlov.
- **Tilbyd mulighed for hjemmearbejde/fleksibel arbejdsplads**
Hjemmearbejde kan i perioder lette nogle medarbejdere. Det vil typisk være medarbejdere med administrative opgaver, der kan benytte den mulighed, men det kan også være andre faggrupper der engang imellem har opgaver, hvor det er hensigtsmæssigt at fordybe sig derhjemme. I det omfang det er foreneligt med opgaveløsningen og samarbejdet, imødekommer Rebild Kommune ønsket om fleksible arbejdspladser.

Sådan arbejder vi med ligestilling

Rebild Kommune har som alle andre kommuner flest kvindelige ansatte. Det afspejler det kønsopdelte danske arbejdsmarked, hvor store kommunale fag, som pædagog og SOSU er udprægede kvindefag.

- Vi er med til at fremme andelen af mandlige ansøgere til de kommunale uddannelser
Sammen med uddannelsesinstitutionerne, er vi med til at gøre opmærksom på, at der er fag og opgaver, som også mænd kan finde udfordringer i inden for den kommunale verden.

- Vi har fokus på potentielle kvindelige ledere
Vi støtter kvindelige ansatte, som har kompetencer og ambitioner om at blive ledere, og er opmærksomme på at sprogbrugen omkring ledelse ikke kun er rettet mod mænd. Da det er mænd der sidder i "toppen" og rekrutterer ledere, skal de især være opmærksomme på kvindelige kandidaters lederkompetencer.
- Stillingsbeskrivelser og stillingsannoncering
Stillingsopslag et centralt værktøj i arbejdet med at skabe en bedre balance kønnene imellem. Vi er opmærksomme på at vi, i måden hvorpå vi beskriver de profiler vi søger, benytter en sprogbrug, der appellerer til begge køn.

