

Delpolitik for livssituationer og arbejdsliv

1. Politikens formål

Rebild Kommunes politik for livssituationer og arbejdsliv er en del af personalepolitikken og den skal tydeliggøre, hvad vi forstår ved livssituationer og arbejdsliv, samt hvordan vi vil arbejde med det.

Delpolitikken relaterer især til følgende værdier i personalepolitikken:

- ☒ **Vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne**
- ☒ **Vi tiltrækker, fastholder og udvikler kompetente og nysgerrige medarbejdere**
- ☒ **Vi behandler vores medarbejdere og hinanden ordentligt**

I personalepolitikken står bl.a. at: *"Ansatte i Rebild Kommune er mennesker, som har et liv med forpligtelser og ansvar ved siden af deres arbejdsliv. Det er vores mål, at vi på arbejdspladsen søger at tage hensyn til det. Trivsel på arbejdspladsen afhænger nemlig også af, at den enkelte kan få det "det hele" liv til at hænge sammen."*

"Ansatte i Rebild Kommune er meget forskellige steder i deres arbejdsliv. I Rebild Kommune er vi indstillet på, at den enkelte skal have mulighed for at tilpasse arbejdstid og opgaver efter livssituationen."

"Vi ønsker at bidrage til at fremme ligestilling i samfundet. Vi anser kønsblandede arbejdspladser som en fordel for arbejdsmiljøet og for den service vi leverer" Ligesom vi "anser forskellig etnisk baggrund som en mulighed for at bringe andre perspektiver ind i vores opgaveløsning og dermed højne kvaliteten".

"Vi skal i Rebild Kommune skabe plads for mennesker, som har nedsat erhvervsevne ... samt give plads til mennesker som midlertidigt er udenfor arbejdsmarkedet."

"Vi" i politikken er Rebild Kommune, og politikken gælder naturligvis både for ledere og medarbejdere.

De fællesskaber vi har på kommunens forskellige arbejdspladser har udgangspunkt i at "Vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne", her bidrager engagerede og ansvarlige ansatte til at løse de mange forskellige opgaver for kommunens borgere.

Denne politik skal være med til at beskrive de værdier og den kultur på arbejdspladsen som skal sikre at opgaverne løses, 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 handler om at skabe en kultur, hvor der med udgangspunkt i opgaveløsningen og ud fra hensynet til kolleger er opmærksomhed og dialog om de forhold som har betydning for den enkelte.

Politikken er udtryk for, at der ikke er skarpe grænser mellem medarbejderen og privatpersonen – at arbejdspladsen også forholder sig til private forhold, naturligvis med respekt for at det er den ansatte der beslutter, hvor meget privat arbejdspladsen skal involveres i.

Som det skinner igennem flere steder har denne politik en klar snitflade til delpolitikken omkring sundhed og sygdom. I nærværende politik vedrører begrebet sygdom kun sygdom som er relateret til børn, familie mv., mens politikken omkring sundhed og sygdom beskriver de værdier der gør sig gældende, hvis det er den enkelte ansatte der er syg.

2. Livsfaser

Det er for Rebild Kommune værdifuldt at have en medarbejderstab som er bredt sammensat og favner alle aldersgrupper og mange typer af mennesker. Det giver perspektiv og mangfoldighed i opgaveløsningen.

Der skal være en bevidsthed om, at de ansatte er i forskellige faser af arbejdslivet. Nogle er lige startet på arbejdsmarkedet, andre forbereder overgangen til en pensionisttilværelse, og 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.

Alderen har betydning for vores opfattelse af en attraktiv arbejdsplads. Vi er opvokset i forskellige perioder og med forskellig baggrund, og samfundsudviklingen spiller en rolle for den måde, hvorpå vi forholder os til arbejdslivet. Forskellige generationer har med andre ord forskellige værdier. De unge, de midaldrende og seniorgruppen vil på nogle områder have forskellige ønsker og forventninger til arbejdslivet – selv om spændende opgaver og indflydelse på eget arbejde opleves som værende ønsker til arbejdet, som er uafhængig af alder.

Værdier og holdninger til arbejdet afhænger dog også af andet end alder. Rebild Kommunes medarbejdere er med andre ord en broget stab som er forskellige steder i livet.

▪ Ny, ung/nyuddannet medarbejder

Unge nyansatte bidrager ofte med gejst, spørgsmål og forslag til forbedringer af etablerede arbejdsgange/måder. Nyuddannede kommer endvidere med en opdateret viden om det nye i faget, som kan være et vigtigt bidrag til udvikling af arbejdspladsen. Mange unge har naturligt forventninger om at de kan bruge deres viden og få indflydelse på arbejdet, som for mange skal bidrage til at realisere dem selv. Mange unge vil ikke være indstillet på at skulle vente på at få gode og spændende opgaver.

▪ Den erfarne/midaldrende medarbejder

De midaldrende medarbejdere er en stor gruppe, som aldersmæssigt spreder sig over flere årtier. Der vil i gruppen være forskel på opfattelsen af arbejdet og hvad man kan stille af krav til arbejdet. Mere generelt gælder at de ansatte som har været på arbejdsmarkedet i en årrække forbinder en attraktiv arbejdsplads med en arbejdsplads som anerkender de kompetencer og erfaringer den

ansatte har, og som samtidig giver mulighed for udvikling og nye udfordringer. Hovedparten af kommunens ansatte er erfarne/midaldrende medarbejdere.

▪ **Seniormedarbejderen**

Seniorerne kommer i den situation, at de ikke behøver et arbejde for at være sikret en indkomst. Det vil sige, at der skal andet end økonomisk nødvendighed til for at fastholde dem. De skal have lyst til at blive på deres arbejdsplads. Det handler for den ældre erfarne ansatte om at føle sig værdifuld og værdsat – at have et vigtigt og spændende arbejde - og om at blive set som en aktiv og påskønnet ressource, og samtidig som en ansat der stadigvæk har noget at lære og dermed har udviklingsmuligheder.

Nogle seniorer vil opleve at kræfterne ikke slår til på samme måde som i de yngre år, og vil derfor have ønsker om mindre belastende arbejde.

3. Hvilke metoder vil vi benytte for at tilgodese de forskellige livsfaser?

▪ **MUS-samtaler**

For at Rebild Kommune kan imødekomme forskellige aldersgruppers forventninger og ønsker er det nødvendigt med et kendskab til den enkelte ansatte. MUS-samtalerne er helt centrale i den forbindelse. Det er her leder og medarbejder kan drøfte særlige ønsker og muligheder for den enkelte. For ansatte over 55 år er MUS-samtalen samtidig seniorsamtale, hvor der er opmærksomhed på at få afklaret den ansattes ønsker og forventninger til arbejdslivet i de kommende år.

▪ **Introduktion og mentorordninger**

For nyansatte er det vigtigt at få en ordentlig introduktion og indføring i arbejdslivet. Lederne skal være opmærksomme på at unge har forventninger om klare tilbagemeldinger på deres arbejde. I nogle situationer kan mentorordninger og/eller sparring om opgaveløsningen være værdifulde for nyansatte. Men alle ansatte har brug for introduktion til nye opgaver og evt. en mentor hvor der er tale om større spring evt. til lederstillinger.

▪ **Opgaveændring**

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. Det er muligt at de ældre medarbejdere kan få særlige opgaver som giver lejlighed til at overdrage viden til yngre. Her skal der dog altid skulle være en opmærksomhed på belastningen af andre grupper af ansatte.

4. Livssituationer

Medarbejdere kommer i situationer som påvirker deres udførelse af arbejdet. I det følgende er beskrevet nogle af de situationer som medarbejdere kan komme i i løbet af deres arbejdsliv uanset hvilken alder de har.

▪ **Børn**

Det er forskelligt, hvordan medarbejdere med børn søger at få deres arbejds- og familieliv til at hænge sammen. Alle med børn – især mindre børn oplever situationer, hvor børnenes behov for omsorg får indflydelse for deres arbejdsindsats. Dårlig nattesøvn og syge børn kan tære på kræfterne. På arbejdspladsen skal der være en opmærksomhed på at børn i perioder har betydning for arbejdsindsatsen.

▪ **Særlige hændelser og familiesituationer**

Medarbejdere kan komme ud for hændelser som i perioder kan gøre det vanskeligt at få det hele liv til at fungere. Det kan være skilsmisse, nye forhold, familieførøgelse, sygdom og dødsfald blandt familie og venner eller andet som i større eller mindre grad kan påvirke indsatsen i det daglige arbejde.

I en periode er det endog muligt, at medarbejderen er så påvirket af hændelsen eller situationen, at vedkommende ikke er i stand til at passe sit arbejde og reelt er syg.

I Rebild Kommune er der forståelse for, at forhold udenfor arbejdet påvirker medarbejderen, men det forudsætter naturligvis, at medarbejderen orienterer leder og kolleger om de forhold som har indflydelse på arbejdsindsatsen. Der skal vises hensyn til medarbejdere, hvis energi er rettet mod særlige situationer – uanset om de er af positiv eller negativ karakter, men også her gælder, at det ikke må påvirke opgaveløsningen og kolleger uforholdsmæssigt.

▪ **Interesser ved siden af arbejdet**

Rebild Kommune sætter pris på at have engagerede medarbejdere – også medarbejdere som er engagerede udenfor arbejdet. Kan det lade sig gøre at få løst opgaverne, også med hensyn til de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen ønsker Rebild Kommune at understøtte den enkelte medarbejders mulighed for at udfolde sine interesser.

▪ **Særlige mærkedage og højtider**

Rebild Kommune ønsker – i det omfang det er muligt - at den enkelte medarbejder kan fejre særlige mærkedage og religiøse højtider som har betydning for pågældende. Se endvidere politik for frihed ved særlige mærkedage.

5. Hvilke metoder vil vi bruge for at give plads til de forskellige livssituationer?

Variationerne i livssituationer er uendelige, og det er på den enkelte arbejdsplads, der skal findes en løsning. Det er op til lederen på den enkelte institution/afdeling, sammen med medarbejderne, at finde konkrete løsninger på de situationer medarbejderne kan komme i.

Der er flere metoder der kan tages i brug når en medarbejder står i en livssituation som har betydning for arbejdsindsatsen og arbejdspladsen. Grundlæggende skal der være en kultur på arbejdspladsen, hvor det er naturligt at tale åbent om, hvad det er for en situation som den enkelte medarbejder står i, og hvordan det skaber ubalance i medarbejderens liv. Samtidig forventes såvel arbejdsplads som den enkelte medarbejder at udvise 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.

▪ **Opgaveændring**

Midlertidig eller varig ændring i den enkelte medarbejders opgaver, vil ofte være den metode, man nemmest kan gribe til på arbejdspladsen, og som umiddelbart har betydning for medarbejderen. Ændrede opgaver vil ofte have betydning for kolleger, hvorfor de skal involveres og betydningen for den samlede medarbejdergruppe skal vurderes.

▪ **Ændring i arbejdstid**

Antallet af arbejdstimer kan være af betydning for det hele liv og derfor også et muligt parameter at justere på. En livssituation kan betyde, at det for en medarbejder kan være ønskeligt enten at få flere eller færre timer end det antal vedkommende konkret har. Som leder er det derfor vigtigt at se på den samlede arbejdsplads' opgavemængde og økonomi, samt hvilken betydning en ændring i arbejdstiden for en enkelt medarbejder har for den samlede opgaveløsning.

▪ **Flexitid/ omlagt tid**

Omlægning af tid kan være en metode til støtte for en medarbejder i ønsket om mere sammenhæng i sit liv. På flere arbejdsområder kan det lade sig gøre at flytte arbejdstiden til andre tidspunkter. Derudover er det ikke alle opgaver der nødvendigvis skal løses på et bestemt tidspunkt.

▪ Frihed

Medarbejdere kan i forskellige situationer have ønske om at få fri fra arbejde. I det omfang det kan imødekommes skal medarbejdere have fri til de aktiviteter de finder væsentlige. Som udgangspunkt betaler medarbejderen selv sin frihed.

Der kan endvidere være hændelser, hvor medarbejderen er så påvirket af situationen, at vedkommende er uarbejdsdygtig og syg, og hvor der reelt er tale om sygefravær.

▪ Orlov

Medarbejdere vil i nogle situationer have ret til orlov, f.eks. under barsel og til pasning af syge eller døende pårørende.

I andre situationer kan en medarbejder ønske orlov, f.eks. for at kunne følge en ægtefælle som udstationeres. Orlov kan bevilges, 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.

▪ Hjemmearbejde/fleksible arbejdspladser

Hjemmearbejde kan i perioder lette nogle medarbejdere med at få sammenhæng i det hele liv. Det vil typisk være medarbejdere med administrative opgaver, der kan benytte denne mulighed, men det kan også være andre faggrupper der engang imellem har opgaver som det kan være hensigtsmæssigt at fordybe sig i derhjemme. I det omfang det er foreneligt med opgaveløsningen og samarbejdet, imødekommer Rebild Kommune ønsker til fleksible arbejdspladser.

6. Ligestilling

Målet – kønsblandede arbejdspladser – og ledelse

Rebild Kommune 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 indenfor de faggrupper og ledelsesniveauer som tenderer at være "enkønnede". Mænd og kvinder griber ofte opgaver forskelligt an og giver løsningen af den enkelte opgave forskellige drejninger. Kommunens brugere har gavn af at møde såvel mænd som kvinder i deres hverdag. På hovedparten af kommunens arbejdspladser skal der være fokus på at øge andelen af mænd.

De forskellige perspektiver de to køn har, er også en fordel i ledelsen. Her skal der være opmærksomhed på at øge andelen af kvinder – så der skabes balance i alle ledelseslag.

Metoder til fremme af ligestilling

▪ Fremme andelen af mandlige ansøgere til de kommunale uddannelser

Rebild Kommune har som alle andre kommuner flest kvindelige ansatte. Det afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked der er i Danmark, hvor store kommunale fag, som pædagog og sosu er udprægede [kvindefag](#). Rebild Kommune kan ikke alene gøre meget ved at søgningen til disse fag, men kan sammen med uddannelsesinstitutionerne søge at gøre opmærksom på, at det er fag og opgaver, som også mænd kan finde udfordringer i.

Slettet: kvindefag .

▪ Have fokus på potentielle kvindelige ledere

I Rebild Kommune skal der være opmærksomhed på at støtte kvindelige ansatte som har ambitioner om at blive ledere. Der skal være opmærksomhed på om sprogbrug omkring ledelse i højere grad er målrettet mænd. Da det er mænd der sidder i "toppen" og rekrutterer ledere skal de især være opmærksomme på kvindelige kandidaters lederkompetencer.

▪ **Stillingsbeskrivelser og stillingsannoncering**

Derudover er stillingsopslag et centralt værktøj i arbejdet med at skabe en bedre balance kønnene imellem. I måden hvorpå vi beskriver de profiler vi søger til vores ledige stillinger, kan vi med et opmærksomt sprogbrug appellere til begge køn.

7. Etnicitet

Som med kønsmæssig ligestilling anser Rebild Kommune ansatte med forskellig etnisk baggrund som et kvalitetsløft i opgaveløsningen, idet forskellige kulturer er med til at give vores opgavehåndtering og service nye perspektiver og nuancer.

Det er vigtigt at vi også i personalesammensætningen afspejler det samfund som vi lever i, hvorfor en naturlig andel af de ansatte vil være af anden etnisk baggrund.

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

8. Rummelighed

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. Der skal være rummelighed, men der skal også være relevante opgaver som de pågældende kan bidrage til at løse.

Som en stor arbejdsplads i kommunen er det derfor vigtigt, at Rebild Kommune skaber plads for mennesker som ikke fuldt ud kan leve op til de almindelige forventninger der stilles til en medarbejder.