



Livsfasepolitik

For alle ansatte ved

Hjørring Kommune

Indledning

Hjørring Kommune ønsker at gøre brug af medarbejderes fulde potentiale for at kunne bidrage til kerneopgaven gennem alle livsfaser. Livsfasepolitikken afspejler således kommunens forståelse af, at alle medarbejdere er værdifulde bidragsydere lige fra ansættelsens start til slut. At kunne fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser, giver et solidt afsæt for at kunne lykkes med de kommunale opgaver. Det er til gavn for både samfundet, arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

Politikkens udgangspunkt

Livsfasepolitikken omfatter samtlige ansatte, idet alle medarbejdere gennemgår forskellige livsfaser i løbet af et arbejdsliv. Det kan eksempelvis være i forbindelse med graviditet, små børn, skelsættende livsbegivenheder, seniortilværelse osv.

Politikkens udgangspunkt er, at alle medarbejdere besidder vigtige kompetencer og forudsætninger for at kunne bidrage til den fælles opgaveløsning. Som kommune ønsker vi at kunne bevare og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser. Det skal ske ved løbende at gå i dialog om medarbejderes ændrede livsvilkår, såfremt disse har betydning for deres mulighed for at kunne bidrage til kerneopgaven. Som arbejdsplads er vi interesseret i at tilgodese medarbejdernes behov, så længe det giver mening for arbejdets udførelse. Der kan eventuelt være tale om øget fleksibilitet i forbindelse med arbejdstid og arbejdets tilrettelæggelse – og/eller en midlertidig eller permanent revurdering af medarbejderens rolle og ansvar på arbejdspladsen.

Som kommune vil vi hermed gøre os umage for 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.

Livsfasepolitikken er udarbejdet i forbindelse med Hjørring Kommunes deltagelse i Seniorpartnerskabet og En fremtid med fuldtid. Udgangspunktet for politikken er, at den skal understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne samt medvirke til at mindske rekrutteringsudfordringer i Hjørring Kommune.

Formål og forventninger

1. At skabe attraktive og meningsfulde arbejdsfællesskaber, der;
 - a. giver medarbejdere lyst til og mulighed for at blive i arbejde gennem alle livets faser.
 - b. giver deltidsansatte medarbejdere lyst og mulighed for at arbejde flere timer.
2. At skabe fundamentet for at kunne gå i dialog med medarbejdere i særlige livsfaser om muligheden for tilpassede hensyn.
3. At bringe medarbejderes kompetencer bedst muligt i spil, og sikre at "tavs viden" ikke går tabt mellem generationer (livsfaser).



Livsfasesamtale

Som kommuner forpligter vi os på at være nysgerrige på medarbejdernes forudsætninger for at kunne bidrage til kerneopgaven gennem hele ansættelsesforholdet og giver mulighed for en samtale mellem leder og medarbejder, når medarbejder indtræder i nye livsfaser. Omdrejningspunktet for samtalen er at klarlægge medarbejderens kompetencer og forudsætninger for at bidrage til kerneopgaven i den aktuelle situation. Det drøftes og undersøges om behov for individuelle tilpasninger kan imødekommes under hensyntagen til arbejdspladsens drift. Det vil være forskelligt fra medarbejder til medarbejder, hvornår en livsfasesamtale vil være relevant. Både leder og medarbejder kan anmodes om en livsfasesamtale. Samtalen afvikles som udgangspunkt i tilknytning til medarbejderudviklingssamtalen.

Særligt for seniorer

Seniormedarbejdere spiller en vigtig rolle på kommunens arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbagetrækning og et godt seniorarbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser.

Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior får mulighed for at bringe sine kompetencer i spil og bidrage meningsfuldt til opgaveløsningen, således vedkommende føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv.

Anerkendelse af den enkelte seniors forudsætninger for at bidrage, stærke arbejdsfællesskaber, etablering af muligheder for individuelt tilpassede ordninger er alle vigtige redskaber i indsatsen. Herunder kan et fokus på bl.a. arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og andet også være relevant. Konkrete tiltag, der tilbydes medarbejderne, må ikke have negative konsekvenser for såvel opgaveløsningen og det øvrige arbejdsfællesskab. Rammeaftalen om seniorpolitik udgør rammen for kommunens seniorpolitiske indsats.

Medarbejdere i Hjørring Kommune tilbydes en senkarriere- samtale (= seniorsamtale jf. Rammeaftalen) i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen fra og med det år medarbejderen fylder 58 år. Samtalen sker i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. Der er alene tale om et tilbud og den enkelte medarbejder har mulighed for at sige "nej tak", hvis vedkommende fx ikke oplever behov for at tale om særlige senioreremner.

Vejledninger og hjælpeværktøjer

Er tilgængelig via Hjørnet – Hjørring Kommunes Intranet og opdateres løbende.

Hjælp i den konkrete situation

Kontakt Løn og Personale for råd og vejledning. Løn og Personale udarbejder de konkrete skriftlige aftaler.

Evaluering af politikken

Politikken drøftes som minimum, når der sker ændringer i lovgivning samt overordnede aftaler, der kan gøre det nødvendigt at revidere den

Godkendt i Hovedudvalget den 7. december 2023.