

# Livsfasepolitikk i Bodø kommune



# Livsfasepolitikk i Bodø kommune

En moderne personalpolitikk er dynamisk og individuelt tilrettelagt, og har fokus på medarbeidernes livssituasjon og livsfase.

Det er den enkelte arbeidstaker som best kan definere hvilken livsfase eller livssituasjon hun eller han er i, og begrepet knytter seg derfor ikke først og fremst til alder.

Vår livsfaseorienterte personalpolitikk erkjenner at den enkelte medarbeiders behov, engasjement og forutsetninger varierer over tid, og fokuserer på den enkelte medarbeiders muligheter - fremfor begrensninger.

Målet er å legge forholdene til rette for at alle ansatte kan gjøre en best mulig jobb i samsvar med kommunens oppgaver og de ansattes egne forutsetninger og livssituasjon.



Det igjen skal bidra til utvikling av helsefremmende arbeidsplasser som evner:

- Å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse
- Å bygge tillit, tilhørighet og lojalitet
- Å forebygge at arbeidstakere blir syke eller slutter

Bodø kommunes livsfasepolitikk skal være et aktivt, målrettet og kontinuerlig arbeid.

# Fleksibilitet

## – som grunnlag for god livsfasepolitikk

God livsfasepolitikk forutsetter at ledere og ansatte er fleksible, og at det er aksept for individuelle ordninger.

I mange tilfeller er det ikke de omfattende og kostnadskrevene tiltakene som skal til. Små tilpasninger kan gjøre hverdagen lettere for arbeidstakere, sett i forhold til den livsfasen og situasjonen den enkelte er i.



Alle behov og ønsker om tilpasning og tilrettelegging vil ikke kunne bli imøtekommet. Hvordan et behov skal løses må være et resultat av en konkret avveining mellom den ansattes behov og forutsetninger og organisasjonens behov og forutsetninger.

Livsfasepolitikken legger opp til et tydeligere møte mellom ledere og medarbeidere. Lederne utfordres både til å inspirere og rettlede sine medarbeidere, og gi de mulighet til fleksibilitet og selvstendighet innenfor gitte rammer.

Aktiv bruk av HR-strategiens tre hovedmål og faktorene fleksibilitetsvilje, mestringstro og mestringsklima i 10-faktorundersøkelsen vil bidra positivt til dette.

## Livsfasetiltak – Leders rolle

Ledere har en viktig rolle med tanke på å legge til rette for tilpasning av arbeidet, sett opp mot de ansattes behov ut fra hvilken livsfase eller livssituasjon de er i.

Som leder skal du bidra til en positiv holdning til alle ansatte som trenger individuell tilrettelegging. Det er en forutsetning at alle ansatte, både ledere og medarbeidere, er fleksible og at det blir en felles aksept for at det blir tilrettelagt for individuelle ordninger.

En tilpasning må vurderes opp mot virksomhetens mål, planer og tjenesteproduksjon.

Åpenhet, tillit, mot og utøvelse av skjønn vil her være nøkkelfaktorer for å få til dette. Viktige spørsmål å stille seg som leder kan være:

- Har jeg «livsfaseperspektiv» som tema i samtalene med mine kolleger?
- Avklarer jeg på en forståelig måte forventninger fra begge parter til nåtid, fremtid, oppgaver og resultater?
- Har vi sammen uttrykt forventninger og behov fra begge parter?
- Er jeg flink til å motivere og synliggjøre at ansatte satses på, ses og høres?
- Har vi sammen utforsket muligheter og begrensninger for arbeidssituasjonen?
- Er det oppstått nye behov som trenger tilrettelegging av arbeidssituasjonen?
- Har vi sammen vurderte mulighetene for endring av oppgaver, funksjon eller ansvar?
- Hvordan sikrer jeg en god og etisk utgang, til beste for både arbeidstaker som slutter og arbeidsgiver?



# Livsfasetiltak – medarbeiders rolle

I løpet av et yrkesaktivt liv vil mennesker være i ulike livsfaser -og situasjoner som gir ulike utfordringer, både i arbeid og privat. Det er derfor naturlig at medarbeidere har ulike behov, og at disse endrer seg over tid. Dette er det viktig å være oppmerksom på både som medarbeider, kollega og arbeidsgiver.

Når det gis mulighet for individuelle tiltak er ikke hensikten å skape nye forskjeller eller diskriminering, men å legge til rette for et best mulig arbeidsliv for alle.

Tilrettelegging på individnivå krever forståelse og aksept i fellesskapet. Hvis du som ansatt kjenner behov for tilpasninger eller tilrettelegging er det viktig å tenke gjennom:

- Hva kan jeg selv gjøre noe med (privat og/eller i arbeidssituasjonen)?
- Hvilken tilrettelegging trenger jeg for å stå i jobben?
- Hvor lenge mener jeg at jeg trenger denne tilretteleggingen?
- Har jeg forslag på hvordan dette kan løses?



## Det kollektive perspektivet

De livsfasene som våre medarbeidere befinner seg i med størst behov for tilrettelegging er allerede godt ivaretatt gjennom kollektive tiltak.

Disse kollektive tiltakene finner vi i vår egen arbeidsgiverpolitikk, IA-avtalen, andre reglement og retningslinjer - og i Lov om folketrygd (kap 8, 9 og 14), Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven (kap 4, 10 og 12).

I Kvalitetslosen, under følgende faner, finner vi de kollektive virkemidlene arbeidsgiver har til rådighet og de muligheter og rettigheter arbeidstaker har:

- Verdigrunnlag og etiske retningslinjer
- HMS -prosedyrer  
Bedriftshelsetjeneste
- Personalhåndbok  
Permisjoner  
Sykefravær  
Ansattfordeler  
Seniorpolitikk  
Seniorpolitikk for undervisningspersonell

Økt fokus på det individuelle perspektivet skal komplettere et allerede godt kollektivt perspektiv og bruk av kollektive tiltak.

I praksis skjer det i møtet mellom leder og medarbeid, gjennom:

- den løpende dialogen i arbeidshverdagen
- årlig medarbeidersamtale
- årlig lønns- og utviklingsamtale
- jevnlig personalmøter
- arbeidsmiljøgrupper



## Det individuelle perspektivet

En livsfaseorientert personalpolitikk kan inneholde både et etableringsperspektiv, et småbarns-perspektiv, et midtlivsperspektiv og et seniorperspektiv.

En annen måte å gjøre det på, er å si at personalpolitikken skal ha et individuelt perspektiv. Det vil si at utforming og valg av tiltak tilpasses behov, ressurser og forutsetninger hos den enkelte medarbeider.

Den enkeltes livssituasjon og livsfase - og kombinasjoner av disse - kan variere i stor grad fra ansatt til ansatt. Det må være fokus på å se på hvilke tiltak som kan være høvelig for den enkelte. Det er den enkelte arbeidstaker som best kan definere hvilken livsfase hun eller han er i, og begrepet knytter seg derfor ikke først og fremst til alder.

Alder i seg selv er derfor ikke et kriterium for verken spesielle muligheter, rettigheter eller plikter i Bodø kommune. Alle ansatte skal ivaretas på en god måte, uavhengig av hvilken livssituasjon og livsfase man befinner seg i.

Den gode dialogen mellom leder og den enkelte ansatte er et grunnleggende redskap i vår livsfaseorientert personalpolitikk.





bodø  
KOMMUNE

