

Livsfasepolitikk

Universitetet i Agder

Innledning

Yrkeslivet og privatlivet påvirker hverandre. Den enkelte arbeidstaker kan ha forskjellig behov for tilpasning av arbeidssituasjonen alt etter livssituasjon i løpet av yrkeskarrieren. UiA ønsker å se den enkeltes behov, begrensninger og muligheter så langt det er mulig. Livsfasepolitikken skal bidra til å sikre likeverd og være preget av inkludering og mangfold.

Livsfasepolitikken knytter seg til de forskjellige fasene i privatlivet. De forskjellige fasene i yrkeslivet blir ivarettatt i personalpolitikken.

Livsfasepolitikken skal bidra til god dialog mellom ledere og medarbeidere.

Livsfasepolitikken er basert på UiA sin personalpolitikk, statens personalpolitikk, statens arbeidsgiverpolitikk, UiAs verdier (faglighet, åpenhet, respekt og tillit), IA-avtalen, strategien, og UiAs Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Mål

Målet for livsfasepolitikken er at UiA skal være en attraktiv arbeidsplass, forebygge og redusere sykefravær, inkludere og hindre utstøtning og frafall fra arbeidslivet, samt å arbeide for at flere står lengre i arbeid. Å være i jobb er i seg selv helsefremmende.

Ved å oppleve trygghet, arbeidsglede, engasjement og mestring, vil UiA oppnå økt samskaping for fremtidens kunnskap.

Fleksibilitet på arbeidsplassen

Livsfasepolitikken forutsetter at ledere og ansatte er fleksible og at det er aksept for mulige individuelle tilpasninger og ordninger. Tilrettelegging med tanke på livsfaser skjer i dialog mellom medarbeider og leder. Det er ikke nødvendigvis behov for kostnadskreven tiltak, men små justeringer og tilpasninger som kan lette hverdagen. Ansattes behov og ønsker om tilrettelegging og tilpasning, må sees opp mot UiA sine tilgjengelige ressurser, behov og muligheter.

Medarbeiders rolle og ansvar

Medarbeidere må selv vurdere om det er behov for tilpassinger i jobben i forhold til livsfase og familiesituasjon. I slike situasjoner må medarbeider reflektere over:

- Hvilke tilpasninger kan jeg selv gjøre?
- Hvilken tilrettelegging trenger jeg for å kunne gjøre mine arbeidsoppgaver?
- Hvor lenge mener jeg at jeg trenger denne tilretteleggingen?

Dersom medarbeider har behov for tilrettelegging, må det innledes en dialog med nærmeste leder hvor behovene blir vurdert opp mot enhetens muligheter.

Leders rolle og ansvar

Ledere har en viktig rolle i livsfasepolitikken. Leder må møte og vekte den enkeltes ønsker om tilrettelegging opp mot enhetens behov, mål og arbeidsoppgaver. Åpenhet og utøvelse av skjønn vil være en nøkkelfaktor. Ledere må gjøre flere vurderinger:

- Hvilke tilpasninger kan gjøres uten at det skaper uforholdsmessige konsekvenser for kollegaer/enheten?
- Hvilket mulighetsrom har lederen til å gjøre justeringer innenfor enheten?
- Finnes det muligheter for hjelp og støtte i andre enheter?

Livsfaser

Folk har ulike livsløp og tar ulike valg som påvirker egen livssituasjon. Noen hendelser i livet er utenfor egen kontroll og vil påvirke forhold i arbeidssituasjonen. Eksempler på ulike livsfaser:

- Graviditet
- Tilbakekomst etter lang permisjon eller sykefravær
- Omsorg for små barn
- Omsorg for tenåringer
- Perioder med andre omsorgsansvar
- Senior
- Kriser og alvorlige livshendelser

Alle medarbeidere skal ha en årlig medarbeiderutviklingssamtale med nærmeste leder. Spørsmål knyttet til livssituasjon som påvirker arbeidet kan tas opp i denne samtalen. Medarbeider og leder kan også ved behov ta opp slike forhold i egne samtaler.

Generelle tiltak

Dette er generelle tiltak som kan være aktuelle for alle livsfaser og som kan vurderes i tillegg til forslagene under hvert punkt.

- Individuelt tilpasset arbeidstid og arbeidsoppgaver
- Hjemmekontor (sporadisk og fast ordning med avtale)
- Velferdspermisjoner
- Individuelt tilpasset ferieuttak
- Uttak av fleksitid (teknisk- og administrativt ansatte)
- Redusert arbeidstid
- Omplussing eller jobbrotasjon

Graviditet

UiA ønsker at gravide ansatte skal kunne delta i arbeid så lenge som mulig. Oppfølging av den gravide er viktig og i noen tilfeller vil det kreve tilrettelegging for å forebygge sykmelding.

Tilpassede tiltak

- Oppfølgingssamtale ved graviditet. En samtale om planlegging av arbeid, uttak om permisjon, evt. tilrettelegging og oppfølging i løpet av graviditeten
- Risikovurdering ved mulig helseskadelig eksponering
- Fri med lønn ved svangerskapskontroll

Etter lang permisjon

Å komme tilbake i jobb etter en lang permisjon kan være krevende. Endringer på jobben kan gjøre det vanskelig å komme tilbake, som for eksempel nye systemer, arbeidsoppgaver og kollegaer. Det er mulig å forberede og legge til rette for gjeninntredelsen.

Tilpassede tiltak

- Oppstartssamtale før gjeninntredelse
- Oppdaterings- og opplærings tiltak
- Samtale om videre karriereløp etter endt permisjon

Omsorg for små barn

Småbarnsfasen kan være krevende. UiA ønsker å legge til rette for foreldre med små barn.

Statistikk for UiA viser at kvinner tar ut flere omsorgsdager enn menn. UiA ønsker en god fordeling av omsorgsdager mellom begge foreldre.

Tilpassede tiltak

- Permisjon ved fødsel
- Adopsjon
- Permisjon og foreldrepenger
- Fri ved amming
- Fri ved barn eller barnepassers sykdom
- Bruk og tilgang til hvile- og ammerom
- Fri ved tilvenning til barnehagen
- Velferdspermisjoner

Omsorg for tenåringer

Det er ingen liten oppgave å ha en tenåring i huset. Mange har et større behov for oppfølging. Tenåringen faller ikke lengre inn under lovmessig krav på rett til permisjon ved «barns og barnepassers sykdom», med noen unntak. Selv om lovkravet er borte, betyr ikke at behovet er borte. I tilfeller hvor det er behov tilrettelegging, er det viktig med god dialog mellom medarbeider og leder for å se hvilke tiltak og ordninger som kan iverksettes.

Tilpassede tiltak

- Permisjon ved omsorg for nære pårørende
- Velferdspermisjoner

Andre omsorgsfaser:

På lik linje som småbarnsfasen, kan man i løpet av livet ha behov for ekstra fleksibilitet for å ta vare på gamle





foreldre eller andre nærstående. I tilfeller hvor det er behov tilrettelegging, er det viktig med god dialog mellom medarbeider og leder for å se hvilke tiltak og ordninger som kan iverksettes.

Tilpassede tiltak

- Permisjon ved omsorg for nære pårørende
- Pleiepenger i livets slutfase
- Velferdspermisjoner

Senior

UiA legger vekt på at de ansatte skal stå lengst mulig i arbeidslivet (ref. IA-avtalen), og det er viktig å legge til rette dersom det er et ønske om nedtrapping av arbeidsoppgaver og/eller arbeidstid. Her er det også viktig med god dialog mellom medarbeider og leder.

Tilpassede tiltak:

- Oppdaterings- og opplæringstiltak
- Seniorsamtaler
- Sikre kunnskapsoverføring
- Kurs om pensjonsordningen (med Statens pensjonskasse)

- Ekstra ferieuke fra året en fyller 60 år
- 8 seniordager fra året en fyller 62 år
- Forebygge belastningsskader, f.eks: hev-senk bord, arbeidsstol, lys, lyd, temperatur og arbeidsplassvurdering (BHT).
- Bruk av AFP

Kriser og alvorlige livshendelser

Kriser og andre livshendelser kan også påvirke oss, for eksempel: samlivsbrudd, ulykker, alvorlig sykdom av nærstående og død i nære relasjoner. Hvordan man håndterer slike livssituasjoner varierer, men i en del tilfeller kan det oppstå et ekstra behov for tilrettelegging for å kunne unngå sykemelding. Åpenhet og god dialog er derfor viktig.

Tilpassede tiltak

- Permisjon ved omsorg for nære pårørende
- Velferdspermisjoner