

Fleksibilitet på arbeidsplassen – grunnlag for en god livsfasepolitikk

Administrasjonsutvalget 19.1.2021

Seniorpolitikk

Livsfasepolitikk

Arbeidsgiverpolitikk

HRM-politikk

HR-strategi

**HR-STRATEGI FOR
BODØ KOMMUNE**



En moderne kompetanseorganisasjon

Som en moderne kompetanseorganisasjon skal Bodø kommune være i front med å rekruttere og utvikle kompetente medarbeidere. For å hevde oss i fremtidens arbeidsmarked omsetter vi målsetningen til handling.

Det er indre motivasjon som fremmer gode prestasjoner og resultater. Indre motivasjon oppstår når tre grunnleggende menneskelige behov oppfylles - selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet.

Våre arbeidsoppgaver løses på en måte som gir mest mulig frihet i framgangsmåten. Vi tilstreber at arbeidsoppgavene samsvarer med medarbeidernes kompetanse og kapasitet, og at alle opplever å bidra til et større fellesskap.

HOVEDMÅL 2

Optimal bruk av kompetanse

God tjenesteproduksjon og kommunens omdømme avhenger av at vår kompetanse brukes på best mulig måte.

Alle medarbeidere opplever mestring, læring og utvikling på jobben.

Vi:

- setter brukeren i sentrum
- vet hvilken kompetanse vi har og hva vi trenger i fremtiden
- tar ansvar for egen utvikling og nyttiggjør oss dette i arbeidet
- er fleksible og endringsdyktige
- samhandler for å løse oppgaven på best mulig måte

Det kollektive perspektivet

I tillegg til egen arbeidsgiverpolitikk, andre reglement og retningslinjer er mange av de mulige tiltak lov- og avtalefestet. Dette finner vi i Lov om folketrygd (kap 8, 9 og 14), Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven (kap 4, 10 og 12).

- Svangerskap og fødsel/adopsjon/fosterbarn (aml. §§ 12-2 til 12-6)
- Rett til fri ved amming (aml. § 12-8, HTA og eget permisjonsreglement)
- Permisjon i forbindelse med fødsel med lønn (aml. § 12-3)
- Svangerskapskontroll (aml. § 12-2)
- Rett til fri ved barns og barnepassers sykdom (aml. §12-9, folketrygdloven § 9-6)
- Forebygge belastningsskader (hev-senk bord, arbeidsstol, lys, lyd, temperatur) jf. IA-avtalen.
- Pleie av pårørende (aml. § 12-10 og folketrygdloven §9-12)
- Rett til redusert arbeidstid på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (aml. §10-2)
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (aml. § 10-2 (3))
- Utdanningspermisjoner (aml. § 12-11 samt avtaleverket og eget permisjonsreglement)
- Permisjonsreglement (Kommunens eget permisjonsreglement)
- Ekstra ferieuke fra 60 år (ferieloven § 5 nr. 2)
- Seniordager i Bodø kommune
- m.m.

Det individuelle perspektivet

- «24-timers-mennesket»

- 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 virksomheten utvikles i møte med behov, ressurser og forutsetninger hos den enkelte medarbeider.

«Hvis bedriftene virkelig gjennomførte en god HRM-politikk med utgangspunkt i individuelle forutsetninger og utviklingsbehov, ville man ikke trenge en livsfaseorientert HRM-politikk, enn si seniorpolitikk»

(NOU 1998:19)

Tilrettelegging må basere seg på de ansattes behov sett i forhold til virksomhetens mål

- Alder i seg selv er ikke et kriterium for verken spesielle muligheter, rettigheter eller plikter i Bodø kommune. Alle ansatte skal ivaretas på en god måte, uavhengig av hvilken livsfase og situasjon man befinner seg i.
- 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 kostnadskrevenne tiltakene som skal til. Små tilpasninger kan gjøre hverdagen lettere for arbeidstakere, sett i forhold til den livsfasen den enkelte er i.
- Tilrettelegging må basere seg på de ansattes behov sett i forhold til virksomhetens behov og muligheter. Alle behov og ønsker om 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.

For at ansatte skal trives og ha lyst til å arbeide frem til ordinær pensjonsalder, bør arbeidsforholdene blant annet være slik at:

- det er utfordringer i arbeidet
- kompetansen og livserfaringen blir verdsatt
- det er muligheter til kompetanseutvikling helt fram til pensjoneringstidspunkt
- det er muligheter til midlertidig tilrettelegging i forhold til yteevne, helse og den enkeltes livsfase
- forholdene blir lagt til rette for delvis uttak av avtalefestet pensjon (AFP) fremfor fullt uttak, dersom dette er mulig/ hensiktsmessig
- alle bidrar til et godt arbeidsmiljø

Følgende planer og avtaler støtter opp om foreslått retning:

- De tre hovedmålene som vår HR-strategi peker på skal bidra til at vi blir bedre rustet til å møte et samfunns- og arbeidsliv i stor endring, herunder ivaretagelse og utvikling av alle medarbeidere - også seniorer.
- Lønnsdannelse og lønnsutvikling som et personalpolitisk virkemiddel (jf. Lønnspolitisk plan) angår alle, og har betydning for våre arbeidstakere uavhengig av hvilken livsfase en befinner seg i.
- IA-avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 1. januar 2019 –31. desember 2022, tilsier at målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. IA-avtalen skal bidra til å skape et arbeidsliv med plass til alle.