



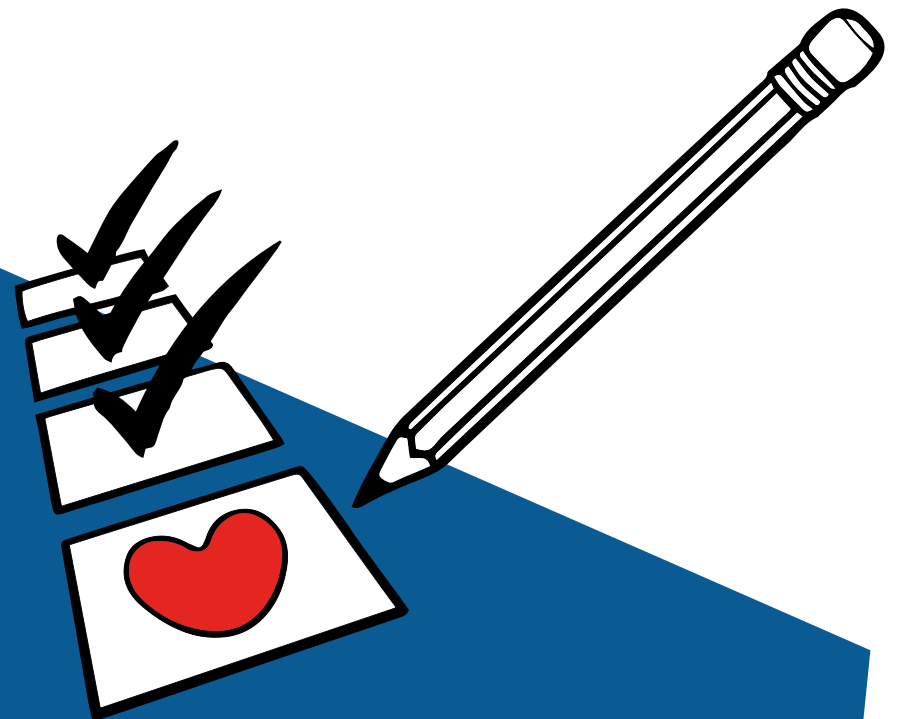
GENTOFTE KOMMUNES PERSONALEPOLITIK

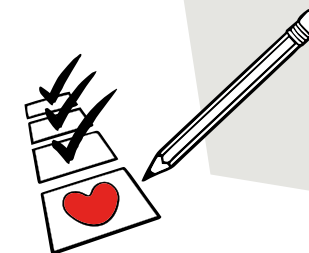
RETNINGSLINJE OM LIVSFASER

Vedtaget af Hovedudvalget maj 2016



GENTOFTE KOMMUNE





Indledning

Denne retningslinje handler om de lokale forpligtigelser til at tage højde for de forskellige faser i livet, hvor medarbejderne kan have brug for, at der tages hensyn til ønsker om fx arbejdstid, opgaver, uddannelse og jobudvikling. Det er Gentofte Kommunes holdning, at vi gerne vil imødekomme de ønsker og behov, medarbejderne har i det omfang de lokale rammer, vilkår og muligheder tillader det.

Behov, ønsker og forventninger til indhold og form i arbejdslivet ændrer sig over tid og er afhængig af den enkeltes livssituation, og Gentofte Kommune vil være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere. Hensyn til ønsker og behov i forskellige livsfaser og sammenhænge er med til at understøtte trivsel, fleksibilitet og en god balance mellem arbejdsliv og privatliv hele arbejdslivet igennem.

Der kan fx være brug for at tage højde for medarbejdernes behov og ønsker, når man har små børn, når en medarbejder midt i arbejdslivet ønsker længerevarende kompetenceudvikling, hvis der er sygdom i familien, hvis ældre familiemedlemmer har brug for ekstra omsorg, eller når en medarbejder sent i arbejdslivet har ønsker til indhold og udvikling i arbejdslivet eller til ændringer i arbejdstiden, måske fordi helbredet kræver det, eller man ønsker mere tid til familie- og privatliv eller vil bidrage som frivillig.

Lokale retningslinjer

Gentofte Kommune har mange og meget forskellige arbejdspladser med forskellige vilkår, rammer, opgaver og medarbejdere. Derfor giver det ikke mening at udstikke generelle retningslinjer for, hvordan man lokalt og konkret kan tage hensyn til medarbejdernes ønsker og behov i alle de mange sammenhænge, der er brug for det.

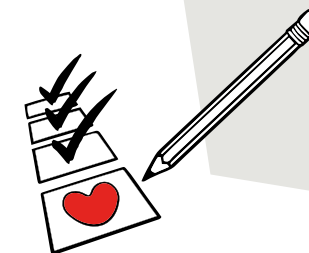
Men alle arbejdspladser skal drøfte, hvordan man lokalt kan tage hensyn til ønsker og behov i løbet af arbejdslivet. Drøftelserne skal tages i MED eller på et personalemøde, hvor man kan tale om de lokale muligheder ud fra de rammer, vilkår og opgaver, der er – og ud fra at arbejdsdagen naturligvis skal hænge sammen for alle. Herefter kan der fastlægges lokale retningslinjer med udgangspunkt i denne centrale retningslinje.

Drøftelsen om hensyn til ønsker og behov skal endvidere indgå som fast bestanddel i medarbejderudviklingssamtalerne, hvor der tages afsæt i den enkeltes behov og ønsker ud fra de lokale retningslinjer – og ud fra de muligheder der er, eller kan udvikles i de enkelte situationer. Se også [retningslinje om udviklingssamtaler og kompetenceudviklingsplaner i Gentofte Kommune](#).

Den enkelte medarbejder har også mulighed for, når behovet opstår, at tale med sin leder om, hvad ændringer i livsomstændigheder eller en udvikling i ønsker og behov betyder for arbejdssituation, opgaver eller arbejdstid – igen i lyset af de lokale rammer og muligheder.

I dialogen om de lokale retningslinjer og lokale muligheder, i medarbejderudviklingssamtalerne og i de behovsbestemte medarbejderleder dialoger skal nedenstående indgå som temaer, når det er relevant for medarbejderen eller for lederen. Herudover kan der suppleres med andre temaer afhængig af, hvad der giver mening lokalt og for den enkelte:

- Mulighed for i kortere eller længere tid at ændre arbejdstid eller tilrettelægge arbejdstiden (mere) fleksibelt, fx når man har små børn eller der er sygdom i familien.



- Mulighed for, i en periode, at ændre på indholdet i opgaverne, fx så de er mindre krævende. Fx hvis forhold i privatlivet betyder, at man i en tid ikke kan lægge den sædvanlige energi i opgaverne. Tilsvarende kan medarbejdere, der er nødt til at tage hensyn til eget helbred have brug for mindre tungt arbejde eller mere varieret arbejde – eller til helt eller delvist nyt jobindhold.
- Mulighed for tjenestefri uden løn eller til en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden til selvvalgt uddannelse, fx at man går tidligere/kommer senere en dag om ugen og så 'henter timerne hjem' på andre dage. Med selvvalgt uddannelse tænkes på kompetenceudvikling inden for områder, der ligger på kanten af medarbejderens kerneopgave, og som arbejdspladsen derfor ikke umiddelbart kan støtte med betalt frihed til uddannelse/frihed inden for rammerne af medarbejderens 'almindelige' arbejdstid.
- Mulighed for i kortere eller længere tid, som en del af arbejdstiden at deltage i rotationsforløb på arbejdspladser, i netværk eller andet inden for medarbejderens kerneopgave med henblik på fx vidensdeling, generel kompetenceudvikling eller specialisering.
- En senkarrieresamtale. Nogle medarbejdere ønsker sent i arbejdslivet at fortsætte med de hidtidige opgaver og videreudvikle deres kompetencer. Andre vil have lyst til at mixe nuværende opgaver med nye opgaver og funktioner. Andre igen har lyst til at skifte spor eller udvikle helt nye kompetencer – fx som faglig konsulent, som faglig sparringspartner, som mentor, ved at få specialfunktioner eller tage kompetencegivende uddannelse. Dette drøftes med fokus på medarbejderens udviklingsønsker, og de muligheder arbejdspladsen har og kan udvikle, fx i samarbejde med andre arbejdspladser, så en del af jobudviklingen sker på tværs i organisationen. En senkarrieresamtale tages, når medarbejderen ønsker det. Eller når lederen finder, der er behov for det.
- I '[Rammeaftalen om seniorpolitik](#)' skal ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale, der sætter fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Det giver ikke mening at fastlægge en bestemt alder for, hvornår en seniorsamtale er relevant – det afhænger af individuelle behov, arbejdsområde med mere. Ønsker og/eller behov for en seniorordning (se også nedenfor) kan tages op i forbindelse med en seniorsamtale. I seniorsamtalen indgår de elementer, der er beskrevet i senkarrieresamtalen som en naturlig del, suppleret med det der er relevant for den enkelte medarbejder.
- Mulighed for sent i arbejdslivet at gå ned i arbejdstid med fuld pension, så medarbejderen opretholder sin fulde pensionsindbetaling. Disse muligheder er beskrevet i 'Rammeaftalen om seniorpolitik', hvor det fremgår, at ansatte fra de fylder 60 år og derover kan tilbydes en seniorordning med nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet med videre tillader det. Som **en forsøgsordning** kan der indgås seniorordninger fra den ansatte fylder **58 år**. Forsøgsordningen gælder fra denne retningslinje træder i kraft den 1. juli 2016 og 24 måneder frem, hvorefter anvendelsen evalueres.

Ikrafttrædelse

Denne retningslinje træder i kraft den 1. juli 2016.