Livsfasepolitik

Politik

Formål
Fjernvarme Fyn vil være en attraktiv arbejdsplads med formål, faglighed og fleksibilitet.

Vi vil bestræbe os på at skabe rammer og vilkår for opgaveløsning og samarbejde, som tilgodeser den enkelte medarbejders livsfase og giver mulighed for at (for)blive tilknyttet til arbejdspladsen over lang tid.

Livsfaser
Livsfaser kan være knyttet til en bestemt periode i livet, f.eks. det at være under uddannelse, at være børnefamilie, at være i overgangsalderen eller at være i slutningen af et arbejdsliv.

Livsfaser kan også omhandle perioder med ønske om fordybelse i andre ting end arbejde, f.eks. personlig eller faglig udvikling, længerevarende udlandsophold og rejser, frivilligt arbejde eller fordybelse i andre interesser.

Livsfaser kan også være betinget af udfordringer, sygdom, kriser og sorg. Både for eget vedkommende og for dem man elsker, og som man kan have brug for at tage sig af i en svær tid.

Livsfaser er lige så forskellige som mennesker, men har det til fælles, at de kan have betydning for medarbejderens ønsker til arbejdslivet.

Lokal forankring
Fjernvarme Fyn består af forskellige arbejdsområder med forskellige vilkår, rammer, kerneopgaver og medarbejdere. Derfor skal medarbejderens ønsker og behov i forbindelse med livsfaser vurderes lokalt og under hensyntagen til:

- Løsning af kerneopgaven
- Opretholdelse af den daglige drift i afdelingen
- Social sammenhængskraft og arbejdsmiljø
- Virksomhedens samlede drift, herunder betydningen for andre afdelinger og funktioner

Hvis lederen vurderer, at medarbejderens ønsker ikke påvirker disse faktorer negativt, skal lederen i videst muligt omfang bidrage til at opfylde medarbejderens ønsker.

Hvis det ikke kan lade sig gøre at opfylde medarbejderens ønsker, skal lederen sammen med HR give medarbejderen en begrundet og skriftlig tilbagemelding.

Ovenstående gælder for alle livsfaser beskrevet i nedenstående.

At balancere individuelle ønsker med en fælles drift er ikke altid en nem ledelsesopgave. Derfor samarbejder ledelse og medarbejdere med gensidig tillid til et fælles ønske om, at realisere livsfasepolitikken i videst muligt omfang.

Aftaler skal være skriftlige
Aftaler der udspringer af livsfasepolitikken skal indgås skriftligt mellem leder og medarbejder med orientering til HR. HR udarbejder en ændringsblanket, som efter underskrift fra parterne lægges i medarbejderens personalemappe i HR-systemet.

Den til enhver tid gældende udgave af dokumentet ligger i elektronisk form på intranettet. Det er medarbejderens ansvar at kontrollere, at udskriften er ajour med versionen på intranettet.

Råd og vejledning
HR stiller sig altid til rådighed for ledelsessparring mhp. at afsøge muligheder for fleksibilitet.

Medarbejderen kan med fordel søge rådgivning hos a-kasse/fagforening ved aftaler, der kan få konsekvenser for pensionsindbetalinger og dagpenge.

Livsfaser
Elever/lærlinge/studerende
Fjernvarme Fyn vil skabe rammer for fællesskaber blandt elever/lærlinge/studerende med faciliterede netværk, der bygger bro mellem forskellige fagligheder, og støtter ansatte i samme livsfase i udveksling af erfaringer samt etablering af relationer på tværs af afdelinger/ områder.

Nyuddannet/ nyansat
Fjernvarme Fyn vil invitere nyuddannede/ nyansatte ind i fællesskabet på arbejdspladsen allerede før dag 1. Derfor skal alle nyuddannede/ nyansatte tilbydes introprogram for den første tid ved Fjernvarme Fyn før opstart, en buddyordning, kontakt fra leder/ buddy før opstart og et obligatorisk møde med leder, arbejdsmiljørepræsentant såvel som repræsentanter fra samarbejdsudvalget.

Barsel
Fjernvarme Fyn følger i praksis vilkårene i Industriens Funktionæroverenskomst, som giver følgende rettigheder:

- Graviditetsorlov - 4 uger med fuld løn (mor)
- Barselsorlov - 10 uger med fuld løn (mor)
- Fædreorlov - 2 uger med fuld løn (far/medmor)
- Forældreorlov - 24 uger med fuld løn - fordelt med 9 uger til mor og 10 uger til far/medmor. De sidste 5 uger til deling.

Fjernvarme Fyn har ikke et anciennitetskrav på 9 måneders ansættelse før ovennævnte rettigheder træder i kraft.

Børnefamilie
Fjernvarme Fyn vil gøre det muligt at balancere arbejdsliv og familieliv. Alle ansatte har ret til betalt barns 1. og 2. sygedag, hvis opgaverne tillader det. Bliver medarbejderen kaldt hjem i løbet af arbejdstiden, så regnes barns 1. sygedag først fra den efterfølgende dag.

Hvis medarbejdere ønsker fleksibilitet i perioder af hensyn til livet i en børnefamilie, så kan følgende aftales:

- Nedsat arbejdstid i en periode
- Øget brug af hjemmearbejde f.eks. ved børns sygdom og lukkedage i institutioner
- Mulighed for at tage børn med på arbejde ved f.eks. sygdom eller lukkedage i daginstitutionen - dog under hensyntagen til forholdene i de enkelte afdelinger
- Ret til at tage med børn til læge, tandlæge o.l. i arbejdstiden, hvis andet ikke er muligt
- Fleksibilitet i forhold til brug af flekstid såvel som afvikling af ferie/ fridage

Listen er ikke udtømmende og der kan indgås andre konkrete aftaler mellem leder og medarbejder med udgangspunkt i medarbejderens ønsker og virksomhedens muligheder for at indfri disse.

Seniorkarriere

Fjernvarme Fyn vil sikre en god afslutning på arbejdslivet for alle medarbejdere. Både for den medarbejder der træder ud af arbejdsmarkedet, og for de kollegaer der skal overtage værdifuld viden og erfaringer.

Senest 5 år før forventet ophør, herunder 5 år før gældende folkepensionsalder, skal leder sikre en årlig dialog om relevante seniorspørgsmål. Det kan med fordel være i forbindelse med MUS.

En rettidig planlægning af afslutningen på arbejdslivet skal sikre en plan for overlevering af viden og erfaringer, et spændende arbejdsliv i de sidste år på arbejdsmarkedet, mulighed for gradvis overgang til pensionisttilværelsen og mulighed for tilpasning af arbejdsbelastning til den enkeltes formåen.

Alle medarbejdere ved Fjernvarme Fyn har i slutningen af deres arbejdsliv ret til gratiale på en halv månedsløn, hvis fratrædelse er udmeldt min. 6 måneder før pension samt mulighed for tilkøb af fem seniordage om året. Ansatte der har behov for eller ønske om nedsat tid 2 år før gældende pensionsalder har mulighed for at bevare 100 % pension ved 80 % arbejdstid.

Hvis medarbejdere ønsker fleksibilitet i slutningen af arbejdslivet ved Fjernvarme Fyn, så kan følgende aftales:

- Udvidet flekstid eller anden form for fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Mulighed for arbejdstidsnedtrapning frem mod pension, eventuelt som delvis efterløn
- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hvor der tages individuelle hensyn (for eksempel fleksibel mødetid, ændret mødetid, hjemmearbejdsplads eller anden årsnorm)
- Nedtrapning/ fritagelse fra de mest krævende opgaver (tilpasses efter pågældendes ønsker samt fysiske og psykiske formåen)
- Rotation til mindre belastende eller anderledes belastende job i en anden afdeling ved Fjernvarme Fyn
- Fleksible arbejdsvilkår med eller uden lønkompensation

Listen er ikke udtømmende og der kan indgås andre konkrete aftaler mellem leder og medarbejder med udgangspunkt i medarbejderens ønsker og virksomhedens muligheder for at indfri disse.

Fleksibel arbejdstid gennem hele ansættelsen

Fjernvarme Fyn vil tilbyde mulighed for fleksibel eller nedsat arbejdstid i en periode, hvis medarbejderen ønsker at prioritere mere tid til andre dele af livet end arbejde og af årsager, der ikke udspringer af sygdom eller anden krise (i de tilfælde kan sorgorlov eller kriseorlov anvendes).

Faglig udvikling gennem hele ansættelsen

Faglig udvikling kan omhandle nye opgaver/ nye ansvarsområder/ ny teknologi, læring gennem makkerordning, uddannelse eller internt jobskifte. Alle medarbejdere tilbydes årligt MUS for at sikre faglig udvikling under hele ansættelsen. Drøftelse af ønsker og behov til den aktuelle livsfase skal indgå i samtalen. Herudover kan medarbejderen til hver en tid kontakte sin nærmeste leder for at drøfte, hvad eventuelle ændringer i livssituationen betyder for arbejdssituationen.

Kriseorlov
Der gives orlov med løn, når medarbejderen står i en personlig krisesituation. Det kan for eksempel være ved alvorlig sygdom i den allernærmeste familie (ægtefælle, partner og/eller børn). Eller det kan være ved alvorlig mistrivsel hos medarbejderens børn (ved for eksempel udredning eller konstatering af diagnoser, som påvirker barnets trivsel negativt og skaber behov for hjemmepasning). Varighed aftales mellem medarbejder og leder.

Ved pasning af nærtstående familiemedlem skal medarbejderen søge om orlov gennem sin bopælskommune. Ved bevilling af orlov gennem kommunen fortsætter Fjernvarme Fyn med at betale fuld løn og modtager refusion fra kommune.

Kriseorlov anvendes ved fravær der strækker sig udover de 5 omsorgsdage til nærtstående familiemedlemmer.

Sorgorlov
Ved dødsfald i nærmeste familie (ægtefælle og/eller børn), gives der altid sorgorlov med løn i op til seks måneder efter dødsfaldet. I det omfang medarbejderen ønsker kortere sorgorlov, imødekommes det naturligvis. Og hvis medarbejderen ønsker det, kan der aftales gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen.

Dette gælder også, selv om det måtte påvirke løsningen af kerneopgaven og den daglige drift. Formålet er at sikre, at medarbejdere i en særlig vanskelig livssituation har mulighed for at tilpasse sig nye livsvilkår.

Fjernvarme Fyn sender altid en buket i forbindelse med dødsfald og sorgorlov.

Fri til omsorg for de nærmeste
Medarbejdere har ret til at holde 5 omsorgsdage om året for at hjælpe et nærtstående familiemedlem, der har brug for væsentlig omsorg eller støtte på grund af alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Det kan være, hvis medarbejderen skal følge ægtefælle eller forælder til udredning for alvorlig sygdom, som fx kræft, alzheimers eller demens. Eller hvis vedkommende, der lider af en alvorlig fysisk eller psykisk sygdom, skal have hjælp eller støtte i forbindelse med fx blodprøvetagning eller tandlægebesøg. Medarbejdere kan også gøre brug af omsorgsorloven ved støtte til en døende pårørende, som er indlagt på hospital, hospice eller plejehjem.

Det er de nærmeste relationer, der har mulighed for at afholde de fem omsorgsdage. Nærmeste relationer er fx børn, forældre, ægtefælle/partner eller stedbørn, der bor i samme husstand som dig.

De fem årlige omsorgsdage regnes pr. kalender år og bliver tildelt ved årets begyndelse. Omsorgsdagene kan både holdes som en samlet periode eller enkelte dage.

Hos Fjernvarme Fyn modtager medarbejderen fuld løn under de 5 omsorgsdage.

Andre typer af orlov
Livsfaser kan omhandle perioder med ønske om fordybelse i andre ting end arbejde, f.eks. personlig eller faglig udvikling, længerevarende udlandsophold og rejser, frivilligt arbejde, ønske om at være hjemmegående med mindre børn, behov for aflastning eller fordybelse i andre interesser. For at muliggøre dette bestræber Fjernvarme Fyn sig på i videst muligt omfang at bevilge ulønnet orlov i det omfang medarbejderen ønsker det. Orlov skal indgås med en aftale om konkret tidspunkt for tilbagevenden.

Muligheder for hjælp
Medarbejdere ved Fjernvarme Fyn har til enhver tid mulighed for professionel hjælp som støtte til håndtering af forandringer og/ eller belastninger i arbejdsliv såvel som privatliv.

Mulighederne for hjælp omfatter sparring ved HR og gratis online- såvel som fysiske tilbud om hjælp gennem virksomhedens sundhedsforsikring.

Formålet med muligheden for professionel hjælp er at forebygge belastning, fremme medarbejderes fysiske og mental sundhed og støtte en fortsat tilknytning til arbejdspladsen - også i perioder, hvor livet er svært.

Vilkår og goder
Fjernvarme Fyn vil være en attraktiv arbejdsplads og tilbyder derfor en række vilkår og goder for alle medarbejdere, der skal være med til at fremme et godt arbejdsliv i alle livsfaser.

Vilkår og goder fremgår af særskilt bilag.

Den til enhver tid gældende udgave af dokumentet ligger i elektronisk form på intranettet. Det er medarbejderens ansvar at kontrollere, at udskriften er ajour med versionen på intranettet.