

**STYRDOKUMENT**

DATUM

2022-11-16

**Policy familjevänlig arbetsplats****Inledning och syfte**

Älvsbyns kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som värnar sina anställda genom att säkerställa en god arbetsmiljö och hög trivsel på arbetet. Arbetsmiljöföreskrifterna AFS 2015:4 om organisatorisk- och social arbetsmiljö samt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbetet samt andra regelverk inom arbetsmiljö är grundläggande och ska genomsyra alla kommunens verksamheter, men Älvsbyns kommun har högre ambitioner än så. Älvsbyns kommun ska vara en familjevänlig arbetsplats. Att verka som en familjevänlig arbetsplats innebär att arbetsgivaren funderar över vad man kan göra för att underlätta vardagen. Detta ska synas och märkas i attityder och förhållningssätt hos chefer och medarbetare, genom riktade insatser och aktiviteter som anordnas av Älvsbyns kommun som arbetsgivare samt genom viss anpassning av arbetet.

Det som sker på arbetet påverkar oss privat och det som sker i hemmet spiller ofta över på arbetet. Livet är en helhet vilket arbetsgivare behöver beakta i relationen till dess medarbetare. Balans mellan arbete och familjeliv är en utmaning för många, kanske särskilt småbarnsföräldrar, för den med sjuk anhörig eller en allmänt krävande livssituation. Den obalans som riskerar uppstå kan lätt orsaka stress och känslor av otillräcklighet. Obalansen kan påverka den psykiska och fysiska hälsan och forskning visar att cirka 10 procent upplever en konflikt mellan arbetet och familjelivet. Ansvar för att uppnå balans och att livet som helhet fungerar åligger individen själv, men även stat och arbetsgivare har ett ansvar att ge goda förutsättningar. Även arbetsprestation och kognitiva förmågor kan påverkas av stress och psykisk ohälsa.

Att vara en familjevänlig arbetsplats gynnar både den medarbetare och arbetsgivare. Medarbetaren ges ökade förutsättningar till balans mellan jobb och privatliv vilket bör främja hälsa och välbefinnande, medan det för arbetsgivarens del är ett sätt att attrahera och behålla personal, minska risk för ohälsa samtidigt som effektivitet och produktivitet bibehålls eller ökar. Grundsynen är att en medarbetare som mår bra också presterar bra.

Älvsbyns kommun vill skapa familjevänliga förutsättningar och ha en organisationskultur där man som medarbetare blir bemött på ett respektfullt och empatiskt sätt i frågor som rör familje- och privatlivet.

**Barnrättsperspektivet**

Sedan 1 januari 2020 är Barnkonventionen svensk lag. Genom att vara en familjevänlig arbetsplats tar Älvsbyns kommun även hänsyn till barnkonventionen och barnrättsperspektivet. Att som arbetsgivare ta hänsyn till familjelivet och visa

Dokumenttyp Policy	Dokumentnamn Policy familjevänlig arbetsplats	Fastställd/upprättad 2023-04-24, § 68	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Giltighetstid Tills vidare
Dokumentansvarig HR-chef	Version 1	Senast reviderad -	Dokumentinformation 251/22-003	Detta dokument gäller för Anställda

förståelse och ha respekt för medarbetares livssituation bör också ge positiva effekter för barnen till medarbetarna. En medarbetare som mår bra på jobbet och som ges ökade förutsättningar till en bättre balans mellan jobb och familjeliv kanske också kommer hem efter arbetsdagens slut och är en gladare och mer tålmodigare förälder. En anställd som inte förväntas ”vobba” utan som i stället kan ägna all sin tid åt det sjuka barnet bör också ge positiva effekter även för barnet.

### **Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen**

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder gällande att underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap. Att vara eller bli förälder ska aldrig ses som något negativt, snarare är det något som gör att medarbetaren växer och utvecklas som människa. Att vara en familjevänlig arbetsplats harmoniserar väl med kraven enligt Diskrimineringslagen.

### **Jämställdhetsintegrering**

Att Älvsbyns kommun uttalat är en familjevänlig arbetsplats är ett sätt att arbeta aktivt för en ökad jämställdhet och mot de nationella jämställdhetsmålen om hälsa, en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och våld i nära relationer. Att som arbetsgivare vara tydlig med förväntningar om en mer jämn fördelning av vård av barn, föräldraledighet samt en familjevänlig attityd från chef vid exempelvis behov av ledighet för vård av barn, partiell föräldraledighet eller uttag av EA-dag skickar ett viktigt signalvärde till medarbetarna. Att våga fråga hur en medarbetare har det hemma vid misstanke om våld är att visa omtanke och omsorg. Att som chef våga fråga om fördelning av hem- och hushållsarbetet och vård av barn vid det årliga medarbetarsamtalet är att jobba aktivt och konkret för ett mer jämställt samhälle.

### **Chefen har en nyckelroll**

För att Älvsbyns kommun ska vara en familjevänlig arbetsplats är chefens attityd och förhållningssätt avgörande. Chefen är närmaste arbetsgivarrepresentant ut mot sina medarbetare och den som säkerhetsställer att orden i denna policy även blir till handling. Bara genom chefen kan ett informellt familjevänligt arbetsklimat uppnås. Förutom att detta bidrar till ett bättre arbetsklimat och ökad trivsel så är det av största vikt även ur ett personalförsörjningsperspektiv. Det råder hård konkurrens om arbetskraft och att vara en familjevänlig arbetsplats är ett sätt att både attrahera och behålla personal men kan även vara ett medel för att förebygga ohälsa och eventuella framtida sjukskrivningar. Utöver vad som anges i denna policy finns även ett kompletterande stöddokument för chefer gällande deras roll i att vara en familjevänlig arbetsplats.

### **Kollegans roll är också viktig**

Att en kollega visar förståelse för när en medarbetare behöver vårda sjukt barn eller har en jobbig hemmasituation är minst lika viktig som att chefen gör det. Att ständigt behöva anmäla vård av sjukt barn kan till exempel skapa dåligt samvete hos den som tvingas vara hemma på grund av sjukt barn. Som kollega är du ett jätteviktigt stöd och ditt bemötande kan spela stor roll för din kollegas mående. Vi är varandras arbetsmiljö! Varje dag.

### **Vad innebär det konkret att vara en familjevänlig arbetsplats?**

Älvsbyns kommun är en stor organisation som rymmer många olika verksamheter. Alla verksamheter ser olika ut och har olika förutsättningar och möjligheter till anpassning för att vara en familjevänlig arbetsplats. Anpassning görs alltid utifrån verksamhetens behov. Denna policy beskriver en målbild samtliga ska sträva efter. Verksamhetsområdeschef förväntas därför att ta fram konkreta sätt för hur det egna

verksamhetsområdet är en familjevänlig arbetsplats. I verksamhetsområden där det finns en ledningsgrupp, till exempel socialtjänst och skola, ska verksamhetsområdeschefen tillsammans med sin ledningsgrupp diskutera hur den egna verksamheten är vara en familjevänlig arbetsplats utifrån verksamhetens förutsättningar. Verksamhetsområdeschef fattar det slutliga formella beslutet. Dialog och samverkan ska ske med fackliga organisationer. När beslut är fattat ska detta kommuniceras ut till medarbetare.

**Kommunövergripande bestämmelser om hur Älvsbyns kommun är en familjevänlig arbetsplats och ger familjevänliga förutsättningar är att:**

- Arrangera 1 evenemang för kommunanställda och deras familjer per år.
- Chefer bör fungera som rollmodeller, dvs försöka gå hem i rimlig tid, ansöka om ledighet för vård av barn, vara föräldraledig, undvika så långt det går att skicka mejl, sms på kvällar/helger eller utanför arbetstid.
- Chefer har ett familjevänligt förhållningssätt och bemötande.
- Frågor kopplat till jämställdhetsmålen om hälsa, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och våld i nära relation ställs varje år vid medarbetarsamtal. Stödmaterial finns att tillgå i chefshandboken.
- Erbjuder stödsamtal via Företagshälsovård om medarbetare med en krävande livssituation behöver verktyg och stöttning för att bättre kunna hantera balansen mellan arbete och privatliv samt för att kunna utföra sitt arbete.
- Se över möjlighet till tillfällig anpassning av arbetet vid behov, vilket ska vara förenligt med verksamhetens krav och behov. Anpassning dokumenteras och följs upp.
- Policyn ska tas upp vid en arbetsplatsträff (APT) varje år, som en påminnelse till alla chefer och medarbetare att Älvsbyns kommun är en familjevänlig arbetsplats. Dialogunderlag finns att använda för dem som önskar diskutera familjevänlig arbetsplats på en APT.

**Verktyslåda med exempel på hur verksamheter kan vara en familjevänlig arbetsplats:**

Nedan ges några konkreta exempel på hur verksamheter kan vara en familjevänlig arbetsplats. Listan är inte uttömmande, det är upp till varje verksamhetsområde och chef att besluta om hur man är en familjevänlig arbetsplats.

- Möten förläggs i huvudsak mellan till exempel 09-15.30, i syfte att underlätta för småbarnsföräldrar vid lämning och hämtning.
- Undvika att viktiga möten och sammanträden planeras in under höstlov, julleddighet, sportlov, påsklov och sommarlov.
- Erbjuder flexitid, påverkansbart schema och distansarbete i de verksamheter detta är möjligt (se avtal och riktlinje)
- Informera om de möjligheter som finns via kollektivavtal och lag, exempelvis rätten till partiell föräldraledighet, EA-dag, närståendepenning via Försäkringskassan med mera.
- En längre introduktion av anställda som varit föräldralediga eller sjukskrivna i mer än ett år.
- Uppvaktande, till exempel gratulationskort eller blommor, till medarbetare som fått barn.
- Kondoleanser vid anhörigs bortgång.

Chefer kan ta stöd av HR-avdelningen i frågor som rör familjevänlig arbetsplats. HR-avdelningen ansvarar för tolkning av policy och stöddokument kopplade till policyn.