



Familievennlig arbeidsliv



FORNYINGS-, ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET
BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Anbefalinger for en familievennlig personalpolitikk i staten

Et familievennlig arbeidsliv er viktig for samfunnet, virksomheten og den enkelte medarbeider

Familievennlig personalpolitikk bidrar til å:

- Fremme likestilling og hindre diskriminering
- Kombinere omsorgsoppgaver og deltagelse i arbeidslivet
- Utvikle attraktive arbeidsplasser og godt omdømme
- Rekruttere de beste medarbeiderne
- Øke trivselen og redusere sykefraværet

Anbefalinger

- Sørg for å gjøre virksomhetens personalpolitikk kjent både blant ledere og medarbeidere
- Sørg for at ledere med personalansvar kjenner regelverket for
 - tilrettelegging for gravide etter arbeidsmiljøloven
 - foreldres rett til fri etter arbeidsmiljøloven
 - uttak av foreldrepermisjon etter folketrygdloven
- Legg ansvaret for tilrettelegging og informasjon på et så høyt nivå at det er myndighet til å ta avgjørelser og ressurser til å finne løsninger
- Sørg for at den enkelte medarbeiders behov ivaretas gjennom dialog og avtale mellom leder og medarbeider



Visste du at...

- arbeidsgiver skal ta hensyn til gravide medarbeidere, og tilrettelegge arbeidsoppgaver og arbeidstid etter behov
- fedre har rett til to ukers permisjon med lønn i forbindelse med fødsel eller adopsjon
- foreldrepenger er en trygdeytelse som gjør det mulig for foreldrene å være hjemme med barnet sitt den første tiden etter fødsel eller adopsjon
- foreldrepenger opptjenes ved å være i arbeid seks av de siste ti månedene før uttak av foreldrepengene
- når begge foreldre har rett til foreldrepenger, kan de dele permisjonen mellom seg
- foreldrepengeordningen er svært fleksibel, og det er enkelt å kombinere foreldrepenger og arbeid
- foreldre som har rett til foreldrepenger mottar lønn i permisjonstiden, også når inntekten er over 6G
- mødre som ikke har opptjent rett til foreldrepenger, har rett til engangsstønad
- mødre som har 2/3 stilling eller mer, har rett til inntil to timer ammefri med lønn hver dag
- etter endt foreldrepermisjon har mor og far hver rett til ett års ulønnet permisjon
- dersom de har ønske om eller behov for mer tid sammen med barna, har både mor og far rett til redusert arbeidstid
- både mor og far har hver rett til fri 10 dager ved barns sykdom

Under graviditet

- Nærmeste leder bør så snart som mulig ha samtale med den gravide om behovet for tilrettelegging og informasjon om rettigheter under og etter graviditet
- Nærmeste leder har ansvar for eventuell tilrettelegging

Før uttak av permisjon

- Nærmeste leder bør gjennomføre en samtale med mor eller far om planleggingen av permisjonen
- Nærmeste leder bør legge til rette for jevn fordeling av permisjonen mellom foreldrene

Når medarbeiderne er i foreldrepermisjon

- Nærmeste leder bør holde kontakt med foreldre som er i permisjon
- Nærmeste leder skal informere om endringer i virksomheten som kan ha betydning for arbeidssituasjonen ved endt permisjon
- Etter avtale kan medarbeideren ha kontakt med virksomheten under permisjonen, f.eks.

informasjon gjennom e-post og tilbud om deltagelse på faglige og sosiale arrangementer

- Medarbeidere i permisjon skal inkluderes i lokale lønnsforhandlinger
- Mot slutten av permisjonen bør nærmeste leder ta opp eventuelle behov for tilrettelegging av arbeidstid og arbeidsoppgaver

Når foreldrene er tilbake fra permisjon

Arbeidsgiver bør gjøre det mulig å kombinere deltagelse i arbeidslivet med omsorgsoppgaver. Dette kan gjøres gjennom å:

- Legge til rette for fleksible ordninger med ammefri
- Legge til rette for fleksible arbeidstidsordninger
- Diskutere behovet for hjemmearbeid
- Være åpen for at mor og far deler ansvaret ved barns sykdom, henting og bringing av barn, m.v.
- Ta hensyn til foreldres situasjon ved planlegging av møtetidspunkter, o.a.



Foto: Anne Leck

Nyttige lenker

- Konkrete tips, informasjon og råd om graviditet og arbeid finner du på www.idebanken.org under menypunktet Gravid
- Tips til hvordan diskriminering av gravide og foreldre kan unngås, finner du på Likestillings- og diskrimineringsombudets hjemmesider www.ldo.no
- Statens personalhåndbok omhandler viktige temaer som fjernarbeid og utforming av lokal lønnspolitikk slik at også hensynet til likelønn og permisjon ivaretas. Se www.sph.dep.no
- Informasjon om svangerskapsenger, foreldre-penger og andre ytelser for foreldre finnes på NAVs hjemmesider www.nav.no under menypunktet Familie og omsorg