

Politik for en rummelig arbejdsplads

Formålet med en rummelighedspolitik er at fastholde den enkelte medarbejder på arbejdspladsen og fremme rekruttering og tiltrækning af nye medarbejdere.

Begrebet rummelighed skal forstås bredt, så det bl.a. omfatter alder, køn, arbejdsevne, handicap, seksuel orientering, religion og etnisk herkomst.

En rummelig arbejdsplads vedrører hele kommunen og udgør en værdibaseret ramme for de aftaler der måtte blive fastsat i MED-hovedudvalget eller de lokale MED-udvalg.

Ledelse og medarbejdere har en fælles forpligtelse til at skabe en rummelig arbejdsplads gennem et ligeværdigt samarbejde.

Dialog

- MED-udvalget drøfter, hvordan den rummelige arbejdsplads kan tilgodeses på det enkelte arbejdssted.
- I forbindelse med MUS-samtaler drøftes emner, der kan fremme den rummelige arbejdsplads set med både medarbejder og leders øjne, herunder også forhold der vedrører eks. seniorlivet.
- Leder og medarbejder drøfter den enkeltes ønsker og behov for rummelighed, herunder om det giver anledning til individuel arbejdstilrettelæggelse uanset årsag.

Udvikling

- En rummelig arbejdsplads understøtter rekruttering af veluddannede, velmotiverede og fleksible medarbejdere.
- At skabe rummelighed øger den enkeltes trivsel og lyst til at blive på arbejdspladsen
- De enkelte medarbejders udvikling ligestilles, uanset hvilke særlige forhold, der gør sig gældende.
- En rummelig arbejdsplads ser og udnytter den enkelte medarbejders kvaliteter og kompetencer.

Respekt

- Der er respekt for, at den enkelte kan have forskellige behov for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og andre individuelle behov.
- Rummelighed medfører anerkendelse af den enkeltes behov gennem livet.
- Det er et fælles ansvar for, i åbenhed, at få tilpasset udfordringer og arbejdsvilkår for den enkelte og for helheden.
- Der skabes synlighed og respekt om de overenskomstmæssige muligheder, der understøtter den rummelige arbejdsplads.

Godkendt den 18. august 2011 i MED-Hovedudvalget.