

Öhrlings

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Öhrlings PricewaterhouseCoopers är ett av Sveriges ledande företag inom revision och rådgivning med kontor på drygt 130 orter och 3 000 medarbetare. I tjänsteutbudet ingår förutom revision även redovisning, riskhantering, skatterådgivning, corporate finance och annan revisionsnära rådgivning. Öhrlings PricewaterhouseCoopers ingår i PricewaterhouseCoopers med ca 122 000 medarbetare.

Riktlinjer vid föräldraledighet och annan tjänstledighet

Bakgrund

Öhrlings PricewaterhouseCoopers vill underlätta förutsättningarna att kombinera arbete och familj för både kvinnor och män på alla nivåer. En viktig ambition är att våra medarbetare ska kunna uppnå rätt balans mellan arbete och privatliv. Som ett led i denna strävan söker vi finna lösningar för att kvinnor och män ska ha möjlighet att förena arbete, fritid och föräldraskap mm.

I detta dokument tas riktlinjer upp som är tänkta att vara till hjälp när medarbetare inom företaget ska vara föräldralediga. Dessa riktlinjer kan också användas för annan tjänstledighet (ex. studier) eller vid oplanerad frånvaro såsom vid långtidssjukskrivning.

Före föräldraledighet

Närmaste chef ska minst två månader före föräldraledigheten påbörja ett samtal och ha en genomgång med berörd medarbetare om:

- arbetssituation
- befintliga klienter och klientteam
- plan för avslut före föräldraledighet, överlämnande av arbete
- önskemål om kontakt med klienter/arbete under föräldraledigheten
- tidpunkt för återkomst

Närmaste chef är medarbetarens kontaktperson under föräldraledigheten, om inget annat överenskommes.

Under föräldraledigheten

- Kom överens med medarbetaren hur ofta ni ska hålla kontakt under föräldraledigheten.
 - Bjud in medarbetaren till seminarier, gruppaktiviteter, resor mm som kan vara av vikt för att bibehålla kompetens och kontakter med kollegor och/eller klienter.
 - Kom ihåg att den föräldraledige ska ha ett lönesamtal under föräldraledigheten. Detta gäller endast den föräldraledige och ej den som är tjänstledig av annan orsak.
 - Medarbetaren tillhör den grupp/enhet han/hon lämnar vid föräldraledigheten. Diskussion om ett eventuellt byte av grupp/enhet ska ske med medarbetaren före återinträde i tjänst. Samråd sker mellan cheferna.
 - Diskutera om medarbetaren ska behålla sin dator under föräldraledigheten för att kunna hålla sig informerad och uppdaterad. Affärsområdet avgör hur denna fråga ska hanteras.
 - Medarbetaren och chefen har en dialog om medarbetaren ska behålla sin mobiltelefon eftersom den kan underlätta kontakten med att bibehålla eventuella klientkontakter. Mobiltelefonen får inte användas för privat bruk.
 - Kom ihåg att skicka post (personaltidningar osv.) till medarbetaren.
 - Eventuellt kan utbildning vara aktuellt under föräldraledigheten.
- Det som överenskommits mellan chef och medarbetare dokumenteras.

Innan medarbetaren återgår i tjänst

Chefen och medarbetaren ska träffas ca två månader innan medarbetaren återgår i tjänst för att diskutera:

- Genomgång av samtal som föregick föräldraledigheten
- Tidpunkt för återkomst
- Genomgång av tänkbara klienter/klientteam/arbetsuppgifter
- Diskussion om hur medarbetaren ska introduceras i arbetet igen
- Förväntningar från medarbetaren
- Förväntningar från chefen

När medarbetaren är tillbaka

Chefen har ansvaret för att ge en så bra introduktion som möjligt till medarbetaren. När introduktionen planeras ska hänsyn tas till vad man kommit överens om. Det är viktigt att hitta flexibla och individuella lösningar för genomförandet av introduktionen.

Uppföljning

Medarbetare och gruppchef bör senast en månad efter återinträdet i tjänst ha ett samtal för att fånga upp eventuella frågor, synpunkter och/eller problem.

Övrigt att tänka på

- Det är ett ömsesidigt ansvar att samtliga samtal genomförs. En viktig hjälp i att undvika missförstånd och att tydliggöra vad som bestäms är att skriftligt dokumentera vad som diskuteras och beslutas vid varje möte.
- Medarbetaren har ansvar för att i så god tid som möjligt informera om föräldraledigheten samt om tidpunkten för återinträde i tjänst.
- Karriärstegen kan påverkas av att en medarbetare är föräldraledig en längre tid. I vilken omfattning detta sker är naturligtvis individuellt. I grunden är det alltid den föräldraledige som väljer graden av engagemang i arbetet och företaget under bortavaron. Vår erfarenhet visar dock att det underlättar återkomsten till arbetet om medarbetaren behåller några uppdrag under föräldraledigheten.
- Tänk på att vi alla har att vinna på att underlätta för våra medarbetare att förena arbete och familjeliv.