



Jammerbugt Kommunes

# Personalepolitik

**Overordnet personalepolitik og delpolitikker for:**

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress • Intern information  
• Kompetenceudvikling • Løn • Misbrug • Mobning og seksual chikane • Orlov • Rummelighed på arbejdspladsen •  
Rygning • Seniorer • Sygefravær • Trusler og vold

Godkendt af Økonomiudvalget den 22. januar 2009  
Senest redigeret af Udviklingsafdelingen januar 2009



JAMMERBUGT  
KOMMUNE

# Overordnet personalepolitik

## Indledning

De ansatte er den vigtigste ressource i Jammerbugt Kommune som arbejdsplads. Det er derfor vigtigt, at Jammerbugt Kommune er i stand til at tiltrække og fastholde kvalificerede ledere og medarbejdere.

Jammerbugt Kommune skal være et attraktivt arbejdssted. For at nå dette må alle kommunens arbejdspladser bygges op om en fælles kultur, en fælles holdning til samspil mellem ledelse og medarbejdere og dermed nogle fælles værdier. Disse værdier skal tage udgangspunkt i og understøtte den overordnede vision for Jammerbugt Kommune og de tilknyttede målsætninger og medvirke til, at alle medarbejdere får en helhedsopfattelse af Jammerbugt Kommune. Den overordnede vision for Jammerbugt Kommune lyder:

*”Kommunen vil skabe grundlag for at fastholde og udvikle et godt serviceniveau for borgere og erhvervslivet. Kommunen vil sikre overskud og handlekraft til udvikling og nye initiativer, og vil være en synlig og attraktiv medspiller for at styrke bosætningen, erhvervsudviklingen og turismen i kommunen. Kommunen vil understøtte en decentral struktur under hensyntagen til helheden, og vil aktivt arbejde for dialog og involvering af borgere, brugere, foreninger i de lokale beslutninger.”*

Af målsætningerne for Jammerbugt Kommune fremgår bl.a. at ”vi vil fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere og ledere samt udnytte ressourcerne på tværs af den kommunale organisation for at sikre en høj faglighed og økonomisk bæredygtighed og den fornødne udviklingskraft til nye initiativer. Vi vil føre en personale- og ledelsespolitik, der bygger på tillid og kompetence til den enkelte medarbejder og med fokus på initiativ, forandringsevne, udvikling og resultater til gavn for borgere.”

Personalepolitikken udvikles på 3 niveauer:

- et overordnet niveau
- et delpolitisk niveau
- et decentralt niveau

Det overordnede niveau og delpolitikkerne fastlægger de værdier og holdninger, der er fælles for alle i Jammerbugt Kommune og udtrykker det, der lægges vægt på i relationerne mellem politikere, ledere og medarbejdere. Disse niveauer danner grundlaget for udvikling af decentrale politikker på den enkelte arbejdsplads.

Personalepolitikken drøftes i HovedMED-udvalget én gang årligt.



## Formål

Jammerbugt Kommunes personalepolitik har overordnet til formål:

- At skabe forudsætningerne for en velfungerende organisation med optimale forhold for ansatte.
- At tiltrække, fastholde og udvikle ansatte, så sammensætningen af menneskelige ressourcer til enhver tid er optimal for at indfri kommunens mål.
- At ansatte i Jammerbugt Kommune afspejler befolkningssammensætningen i det omgivende samfund.

## Værdier:

Personalepolitikken i Jammerbugt Kommune bygger på følgende værdier:

- Ansvarlighed for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der er karakteriseret ved trivsel, tillid, ligeværdighed og gensidig respekt
- Respekt for mennesker, deres holdninger og deres forskellighed
- Åbenhed, ærlighed og loyalitet i det daglige virke – både i forhold til trufne beslutninger, kolleger, borgere og sig selv
- Fleksibilitet og samarbejde for at nå de fastsatte mål
- Professionelt, kompetent, ansvarligt arbejde



## Rekruttering

Mødet med Jammerbugt Kommune skal på alle niveauer opleves positivt, ordentlig og værdigt – såvel i ansøgningsfasen, ansættelsessamtalen som ved introduktion på arbejdspladsen. Introduktion planlægges på den enkelte arbejdsplads, og skal indeholde

både den praktiske, faglige, sociale og den arbejdspladskulturelle introduktion. Rekruttering sker på grundlag af en langsigtet personaleplanlægning, der bygger på en nøje vurdering af det fremtidige kvalitative og kvantitative personalebehov på den enkelte arbejdsplads. Det er vigtigt, at man – efter en samlet vurdering – ansætter den bedst kvalificerede til jobbet uanset køn, alder, social eller etnisk herkomst. I tilfælde af flere ansøgere med samme kvalifikationer, ansættes den person, der i forhold til køn, alder, handicap, social og etnisk herkomst er i 'underskud' på arbejdspladsen. Der skal være sammenfald mellem arbejdspladsens mål, og det ansøgeren ønsker at arbejde hen mod. Den, der ansætter, har et indgående kendskab til arbejdspladsens mål, behov og ønsker. Derfor ligger ansættelseskompetencen hos lederen på arbejdsstedet.

## Motivation – udvikling – fastholdelse

Den ansattes trivsel, tryghed og mulighed for udvikling i arbejdet er afgørende for at kunne leve op til kravet om en serviceorienteret, fleksibel, optimal opgaveløsning. For at sikre disse tre elementer indgår følgende i spillet mellem leder og medarbejdere:

- Ansvar og kompetence hænger sammen
- Organisationen bygger på størst mulig delegation af kompetence
- Der stilles relevante og realistiske krav til medarbejdere på alle niveauer
- Der følges op på disse krav, og der gives feedback til den enkelte medarbejder
- Lønpolitikken er synlig og anvendes som et ledelsesværktøj
- Der gives en konsekvent og passende gensidig information mellem leder og medarbejdere
- Alle aktivt søger relevante informationer og videregiver disse til kollegaer
- Kommunikation foregår åbent, ligeværdigt og loyalt på og mellem alle niveauer
- Den enkelte leder arbejder synligt med realisering af arbejdspladsens

målsætning og skaber grundlag for en fælles målopfattelse, optimisme og energi på arbejdspladsen

- Den enkelte leder er forpligtet til at indgå i fagligt og / eller tværfagligt ledernetværk
- Et godt, sund og sikkert arbejdsmiljø er en fælles opgave for leder og medarbejdere - med lederen i front
- Den enkelte leder skaber mulighed for, at både leder og medarbejdere kan udvikle sig i arbejdet og gennem uddannelse
- Den enkelte medarbejder er villig til at tilegne sig nødvendig viden og færdigheder, der giver grundlag for udvikling – personligt og arbejdsmæssigt
- Der gennemføres udviklingssamtaler på alle niveauer
- Den enkelte medarbejder skal kunne se betydningen af og helheden i sit arbejde
- Medarbejderne inddrages i beslutningsprocesserne bl.a. gennem MED-organisationen
- Den enkelte medarbejder / medarbejdergruppe inddrages i planlægningen og tilrettelæggelsen af de enkelte opgaveløsninger
- Den konkrete opgaveløsning overlades i vid udstrækning til den enkelte medarbejder / medarbejdergruppe.



## Afvikling og afsked

Afvikling af medarbejdere kan opdeles i tre kategorier:

- Afvikling på grund af medarbejderens eget ønske
- Afvikling på grund af kommunens forhold
- Afvikling på grund af medarbejderens forhold

### **Afvikling på grund af medarbejderens eget ønske**

Jammerbugt Kommune ønsker at fastholde sine medarbejdere og give dem udviklingsmuligheder. Hvis medarbejdere – på trods heraf – fratræder enten for at tiltræde et andet job eller gå på pension, tilbydes medarbejderen en fratrædelsessamtale med nærmeste leder, dennes leder eller personalechefen – efter eget valg.

### **Afvikling på grund af kommunens forhold**

Hvis der skal ske reduktion eller tilpasning af medarbejderstaben som følge af rationaliseringer eller budgetmæssige reduktioner, sikrer ledelsen, at berørte personalegrupper orienteres så tidligt som muligt. En sådan reduktion søges i videst muligt omfang gennemført ved naturlig afgang eller omplacering – eventuelt suppleret med omskoling. Omplacering sker efter aftale med den enkelte medarbejder og dennes tillidsrepræsentant. Hvis reduktionen ikke kan gennemføres ved naturlig afgang eller omplacering, foretages afskedigelsen efter en samlet vurdering af opgaver, kvalifikationer, erfaring, omstillingsparathed og samarbejdsevne.

### **Afvikling på grund af medarbejderens forhold**

Situationen, hvor en medarbejder ikke længe lever op til ledelsens tillid eller til de krav, der stilles, søges undgået ved rettidig indgriben fra leders side. Hvis situationen kræver, at der – på trods af rettidig indgriben – skal ske afskedigelse, skal det ske efter gældende regler og aftaler samt på en værdig måde.

## Delpolitik

# Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Jammerbugt Kommune går aktivt ind for at forebygge arbejdsbetinget stress. Forebyggelse af arbejdsbetinget stress er med til at forbedre sikkerhed og sundhed for de ansatte og gøre Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads. Således medvirker forebyggelse af arbejdsbetinget stress til at fastholde ansatte.

Stresssymptomer kan være mange. Det kan bl.a. være høj sygefravær, hyppig personaleudskiftning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte. Man reagerer forskelligt i sammenlignelige situationer, og kan endda reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter af livet. Se Arbejdstilsynets hjemmeside [www.arbejdstilsynet.dk](http://www.arbejdstilsynet.dk).

Arbejdspladsen – lederen og medarbejderne – har et fælles ansvar for at forebygge arbejdsbetinget stress.

Denne delpolitik skaber grundlag for at øge opmærksomheden og forståelsen for arbejdsbetinget stress og for at øge opmærksomheden på signaler, der er forårsaget af arbejdsbetinget stress. Politikken skal opfylde bestemmelserne i "Protokollat vedr. arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress" af 24. maj 2005. Protokollatet kan ses på [www.kto.dk](http://www.kto.dk) og på [www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk).



### 1. Det er et mål at forebygge arbejdsbetinget stress

For at nå målet er det vigtigt:

- At lederen i samarbejde med medarbejderne sikrer gode arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø
- At lederen i samarbejde med medarbejderne sikrer, at der bliver informeret om forhold på arbejdspladsen og nye tiltag
- At lederen i samarbejde med medarbejderne sikrer sammenhæng mellem opgavens omfang, kompleksitet og medarbejdernes ressourcer.
- At ledere og tillidsvalgte er klædt på til at håndtere forebyggelse af arbejdsbetinget stress
- At stress og psykisk arbejdsmiljø indgår som et emne i arbejdspladsernes APV'er

### 2. Det er et mål at være opmærksom på begyndende symptomer på stress

For at nå målet er det vigtigt:

- At alle er tilstrækkelig opmærksom på kollegaers ændrede adfærd

### 3. Det er et mål at afhjælpe arbejdsbetinget stress og årsagen hertil

For at nå målet er det vigtigt:

- At lederen anvender emnerne i punkt 1
- At den ansatte får tilbud om professionel hjælp

Se i øvrigt Delpolitik for sygefravær samt overordnet vejledning i stresshåndtering på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Intern information

Jammerbugt Kommune vægter den interne information højt.

Information skal være med til at binde organisationen sammen og skabe en fælles kultur. Information skal også medvirke til at skabe en fagligt velfungerende organisation, der udadtil fremstår som én enhed.



### 1. Det er et mål at skabe fællesskab i organisationen

For at nå målet er det vigtigt:

- At vi alle bidrager med informationer og historier fra vores arbejdsplads.
- At ledelsen skaber rum til og planlægger sociale og faglige aktiviteter på tværs af organisationen.

### 2. Det er et mål at skabe en organisation, hvor informationer er et aktiv

For at nå målet er det vigtigt:

- At Direktionen regelmæssigt informerer alle ansatte om forhold, der er relevante for hele organisationen. Dette sker i form af informationsbreve.
- At den nærmeste leder informerer eget personale om alle forhold, der er relevante.
- At alle aktivt søger informationer og videregiver disse til kollegaer og ledere.

### 3. Det er et mål at organisationen fagligt hænger sammen på tværs

For at nå målet er det vigtigt:

- At arbejdsopgaver, der har snitflader til flere fagområder løses i samarbejde.
- At den enkeltes viden bliver til hele forvaltningens / afdelingens viden.
- At ledelsen udarbejder og vedligeholder en informationsmodel, der spreder faglig viden til relevante dele af den samlede organisation.

Se i øvrigt Jammerbugt Kommunes kommunikationspolitik på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Kompetenceudvikling

Med udgangspunkt i Jammerbugt Kommunes målsætninger, den enkelte medarbejders aktuelle opgaver og i de fremtidige behov, udarbejder lederen og medarbejderen i dialog en udviklingsplan for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

Jammerbugt Kommune vil være opmærksom på fremtidige opgaver og sikre, at personalets faglige og personlige ressourcer til enhver tid passer hertil.

Jammerbugt Kommunes delpolitik for kompetenceudvikling skal udfylde rammerne i Aftale om kompetenceudvikling og derudover være med til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Delpolitikken for kompetenceudviklingen i Jammerbugt Kommune skal understøttes af lønpolitikken.



### 1. Det er et mål at Jammerbugt Kommunes organisation er fleksibel og løbende tilpasser sig udviklingen

For at nå målet er det vigtigt:

- At ledere og medarbejdere på alle niveauer samarbejder i organisationen.
- At der indføres tværgående organisatoriske arbejdsformer og ensartet ledelsesstil, der understøtter målet. Eksempelvis projekt- eller / og teamorganisation og vejledning.

- At der gives mulighed for rotering – både inden for tilgrænsende fagområder og mellem fagområder.

### 2. Det er et mål at ledere og medarbejdere til enhver tid er i besiddelse af de faglige og personlige kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne servicere kommunens borgere på en kompetent måde

For at nå målet er det vigtigt:

- At der årligt afholdes udviklingssamtaler og udarbejdes udviklingsplaner mellem den enkelte medarbejder / medarbejdergrupper og den nærmeste leder i henhold til Aftale om kompetenceudvikling.
- At den enkelte udviklingsplan fokuserer på udviklingen af den enkelte medarbejder for herigennem at optimere opgaveløsningen.
- At den enkelte leder og medarbejder påtager sig ansvar for egen udvikling – både fagligt og personligt.
- At sikre at nye kompetencer erhvervet eksempelvis ved kurser og efteruddannelse forankres, benyttes og synliggøres i organisationen.

### 3. Det er et mål at den enkelte ansatte benytter alle sine kompetencer

For at nå målet er det vigtigt:

- At alle ansatte udfordres i jobbet, så de udnytter alle kompetencer.
- At lederen søger at finde disse i dialog med sine medarbejdere.
- At lederen opfordrer til og vejleder medarbejderne i at benytte alle sine kompetencer.

Se i øvrigt Ramme for udviklingssamtaler, KTO-aftalen om kompetenceudvikling samt kompetenceregler for bevilling af kurser mv. på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Løn

Jammerbugt Kommunes lønpolitik skal være med til at fremme kommunens målsætninger – både de politiske mål og de administrative mål. Der skal således kunne ses en sammenhæng mellem mål og løn.

Det sikres, at der er åbenhed, synlighed og gennemskuelse omkring, hvad der gives løn for. Forhåndsftaler er tilgængelige for alle.

Lønpolitikken skal opfylde de centrale aftaler om gennemsnitslønngaranti og udmøntningsgaranti.



### 1. Det er et mål at give lige løn for lige arbejde. Lønforskelle må ikke skyldes køn, alder, handicap, social eller etnisk herkomst

For at nå målet er det vigtigt:

- At den forhandlingsberettigede leder – i forhandling med den forhandlingsberettigede organisation – tilstræber, at den enkelte medarbejder sikres en løn, der afspejler funktioner, kvalifikationer og kompetencer.

I øvrigt henvises der til Ligestillingspolitik for Jammerbugt Kommune.

### 2. Det er et mål at anvende løn som en af motivationsfaktorerne for at nå opstillede mål

For at nå målet er det vigtigt:

- At der inden de årlige lønforhandlinger vurderes, hvad der skal gives løn for – med udgangspunkt i kommunens overordnede mål og virksomhedens mål.
- At denne vurdering foretages på arbejdspladsen i samarbejde mellem lederen og personalerepræsentanter.

### 3. Det er et mål at anvende løn som motivation for personlig og faglig udvikling

For at nå målet er det vigtigt:

- At der sigtes mod at indgå forhåndsftaler, der udmønter løn for udvikling.

### 4. Det er et mål at lønniveauet for de enkelte personalegrupper i Jammerbugt Kommune matcher det øvrige arbejdsmarked, for dermed at kunne tiltrække og fastholde personale

For at nå målet er det vigtigt:

- At følge lønudviklingen og lønniveauet på det øvrige arbejdsmarked – for både andre offentlige virksomheder og private virksomheder.
- At der udarbejdes centrale lønstatistikker til arbejdspladserne, så de kan følge lønudviklingen i kommunen.
- At der hvert år centralt udarbejdes et lønpolitisk regnskab for hele kommunen over, hvad kommunens decentrale lønmidler bliver brugt til

Se i øvrigt Ligestillingspolitik for Jammerbugt Kommune samt delegering af kompetence til lønforhandling på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Misbrug

Det er Jammerbugt Kommunes generelle holdning, at arbejde og misbrug af rus- og lægemidler ikke hører sammen.

Misbrug – både når det drejer sig om alkohol, rus- og lægemidler – er en stor belastning for misbrugeren, for dennes familie og for arbejdspladsen. På arbejdspladsen kan et misbrug få betydning for både arbejdsindsats, samarbejde, sikkerhed og trivsel.

Jammerbugt Kommune vil derfor gøre en aktiv og bevidst indsats for at forebygge misbrug og for at afhjælpe et misbrug. Denne politik er en naturlig del af arbejdspladsens sociale ansvar og arbejdsmiljø (APV). Dette forklares ved, at forebyggelse og afhjælpning kan være med til at fastholde en ansat på arbejdspladsen, det sociale ansvar. Jammerbugt Kommunes har kun mulighed for forebyggelse på arbejdspladsens område.



### 1. Det er et mål, at Jammerbugt Kommune forebygger misbrug

For at nå målet er det vigtigt:

- At der ikke indtages alkohol af ansatte i arbejdstiden. Dog har lederen mulighed for i særlige situationer at dispensere for forbudet i forbindelse med receptioner, julefrokoster og lignende.
- Under arbejdspladsens APV indgår misbrugspolitikken som et særskilt afsnit, hvor de lokale regler og omgange med alkohol, rus- og lægemidler er aftalt og præciseret.

- At ansatte, der møder beruset eller påvirket på arbejde, bliver sendt hjem af den nærmeste leder. Ved først givne lejlighed og under personlig samtale skal hændelsen påtales. Der laves en udredning af forløbet og trækkes de nødvendige konklusioner og konsekvenser (advarsler, tilbud om støtte og vejledning, behandlingstilbud m.v.).

### 2. Det er et mål, at der gribes tidligt ind, hvor der er tegn på, at en ansat er ved at få et misbrug

For at nå målet er det vigtigt:

- At alle ansatte er opmærksomme på en kollegas ændrede adfærd, der kan begrundes med et misbrug.
- At det er en forpligtelse for alle ansatte at gribe ind (f.eks. spørge ind til et evt. misbrug) eventuelt ved at inddrage den nærmeste leder.
- At det påskønnes, at misbrugeren selv henvender sig til sin leder om sit misbrug.

### 3. Det er et mål, at Jammerbugt Kommune involverer sig aktivt i tilrettelæggelse af behandling og efterbehandling af et misbrug for at fastholde misbrugers tilknytning til arbejdspladsen

For at nå målet er det vigtigt:

- At den enkelte leder indgår i drøftelse af behandlingsmulighederne.
- At der over for arbejdspladserne udarbejdes anbefalinger over anvendelige behandlingstilbud.
- At misbrugeren og den nærmeste leder laver en skriftlig kontrakt om en behandlingsplan for behandlingsperioden.

Jammerbugt Kommune tilbyder ikke betaling af behandling for misbrug.

Se i øvrigt Delpolitik for sygefravær på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Mobning og seksuel chikane

Jammerbugt Kommune ser med stor alvor på handlinger, der af den krænkede opleves som mobning og seksuel chikane.

Denne delpolitik skal derfor understøtte en adfærd, der forhindrer, at ansatte oplever mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Mobning og seksuel chikane udøvet af ledere er ekstra belastende på grund af den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og på grund af, at det i disse situationer ikke er muligt at få hjælp fra lederen. I sådanne tilfælde må man gå til dennes leder.



### **1. Det er et mål at ansatte ved Jammerbugt Kommune har arbejdspladser, der er fri for mobning og seksuel chikane.**

For at nå målet er det vigtigt:

- At medarbejdere og leder på hver arbejdsplads i samarbejde og i dialog udarbejder værdier for, hvordan man omgås hinanden – medarbejdere i mellem og imellem medarbejder og leder.
- At målopfyldelsen på disse værdier indgår i APV'en.
- At alle ansatte påtager sig et medansvar for hinanden.

### **2. Det er et mål at Jammerbugt Kommune reagerer straks, hvis en ansat bliver udsat for mobning og eller seksuel chikane**

For at nå målet er det vigtigt:

- At den ansatte henvender sig straks til sin nærmeste overordnede – evt. sammen med sin tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant – med henblik på at få mobningen eller chikane stoppet
- Hvis mobningen eller chikane udøves af nærmeste overordnede, sker henvendelsen til denne nærmeste overordnede.

### **3. Det er et mål, at Jammerbugt Kommunes beredskab anvendes, hvis en ansat bliver udsat for mobning og / eller seksuel chikane.**

For at nå målet er det vigtigt:

- At den ansatte bliver tilbudt professionel hjælp.
- At sikkerhedsrepræsentanten og sikkerhedsledere har indsigt i, hvordan man takler mobning og seksuel chikane.

Se i øvrigt Sikkerheds- og Sundhedspolitik på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Orlov

Det vigtigt, at Jammerbugt Kommune løbende har en stab af ansatte, der giver mulighed for at yde optimal service overfor kommunens borgere.



**1. Det er et mål at fastholde gode og dygtige ansatte og give dem mulighed for at hente inspiration udenfor organisationen til gavn for de ansatte og for Jammerbugt Kommune.**

**2. Det er et mål at have en stab af ansatte, der giver mulighed for at yde optimal service overfor kommunens borgere.**

For at nå målene er det vigtigt:

- At den enkelte leder lægger
  - 1) hensynet til servicen overfor borgerne og
  - 2) hensynet til fastholdelse og udvikling af medarbejdernetil grund ved individuel vurdering af ansøgninger om orlov.

## Delpolitik

# Rummelighed på arbejdspladsen

Jammerbugt Kommune ønsker

- at forebygge udstødelse af arbejdsmarkedet
  - at bidrage til beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne
  - at stille pladser til rådighed for arbejdsprøvning og jobtræning
- jf. "Rammeaftale om det sociale kapitel".



### 1. Som en forebyggende indsats er det et mål løbende at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø

For at nå målet er det vigtigt:

- At hovedudvalget, MED-udvalgene og sikkerhedsgrupperne løbende er opmærksomme på forbedringsmuligheder på arbejdsmiljøområdet og aftaler at iværksætte disse.
- At sikkerhedschefen er rådgiver i forbindelse med implementering af nye tiltag

### 2. Det er et mål fortsat at beskæftige allerede ansatte, der får forringet arbejdsevne, at beskæftige et antal udefra kommende med nedsat arbejdsevne og at beskæftige et antal ledige i forhold til øvrige ansatte

For at nå målet er det vigtigt:

- At Hovedudvalget minimum én gang årligt foretager en generel og overordnet drøftelse med henblik på
  - at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
  - at fastlægge retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne
  - at drøfte retningslinier og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
  - at drøfte opfyldelse af Rammeaftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.
- At den enkelte leder indgår i et tæt samarbejde med jobcentret i den ansattes hjemkommune med henblik på afklaring af muligheder for at fastholde medarbejdere, der varigt får nedsat erhvervsevne, på ordinære vilkår eller i et job i henhold til "Rammeaftale om det sociale kapitel"
- At der etableres et nærmere aftalt antal arbejdsprøvnings- / jobtræningspladser på kommunens arbejdspladser.

Se i øvrigt principper for ansættelse af medarbejdere i fleksjob på TRYK → Politikker samt "[Rammeaftale om det sociale kapitel](#)" og "[Jobcentrets ambulancetjeneste](#)"

## Delpolitik

# Rygning

Der må ikke ryges indendørs i Jammerbugt Kommunes bygninger og i kommunale biler.

Det gælder også for arbejdspladser, der tillige udgør bolig for borgere, idet borgeren dog selv fastlægger rygepolitikken i "sin egen bolig". Rygning er dog ikke tilladt, mens ansatte opholder sig i boligen.

I daginstitutioner, folkeskoler m.v. må der ikke ryges på udendørsarealer, hvor børnene færdes.

Arbejdspladser, der tillige udgør bolig for den ansatte:

- På arbejdsplads i hjemmet med ekstern arbejdskraft tilknyttet må der ikke ryges i arbejdslokaler. Hvis disse tillige tjener private boligformål, må der ikke ryges, når den eksterne arbejdskraft opholder sig dér.
- I den kommunale dagpleje og puljelignende dagplejer må der i dagplejerens åbningstid ikke ryges i dagplejehjemmet. Lokaler, der primært er indrettet som børnenes lege- og opholdsrum, skal være røgfri hele døgnet.

Der kan dispenseres for indretning af rygerum for brugere på følgende områder:  
Demensafsnit, aktivitetscentre / væresteder.

Jammerbugt Kommune støtter rygere i bestræbelser på at blive røgfri ved tilbud gennem kommunens sundhedsafdeling.

Det forudsættes, at rygepolitikken overholdes.

Hvis dette mod forventning ikke sker, har det følgende konsekvenser:

- Første gang det konstateres, at en medarbejder overtræder rygepolitikken, gives en irettesættelse af nærmeste leder

- Hvis det igen konstateres (2. gang), at medarbejderen ikke overholder rygepolitikken, indkaldes pågældende til en tjenstlig samtale og gives en skriftligt advarsel.
- Hvis medarbejderen herefter fortsat overtræder rygepolitikken, vil det få ansættelsesmæssige konsekvenser.



## Delpolitik Seniorer

Seniorpolitikken skal styrke de enkelte arbejdspladers mulighed for at fastholde seniorer.

Gennemsnitsalderen hos ansatte i Jammerbugt Kommune er høj. Det betyder, at der i den kommende periode vil være risiko for, at der vil være en stor afgang. Dette sammenholdt med den høje beskæftigelse og mindre tilgang til arbejdsstyrken, betyder, at Jammerbugt Kommune kan have behov for at fastholde seniorer som en aktiv del af medarbejderskaren.

For at være i stand til at opretholde en god service og have mulighed for en god opgaveløsning, er det vigtigt, at de eksisterende seniorpolitiske værktøjer anvendes med henblik på at fastholde den enkeltes intellektuelle, faglige, kreative og menneskelige ressourcer.



### **1. Det er et mål at klarlægge medarbejder- og ledelsesønsker om at blive fastholdt / fastholde som en del af arbejdsstyrken.**

For at nå målet er det vigtigt:

- med kontinuerlig information, kommunikation og dialog om de seniorpolitiske elementer, der indgår i den centralt aftalte seniorpolitiske rammeaftale.
- At tilbyde individuelle seniorpolitiske tiltag til ansatte, hvor der er behov for at forsøge at fastholde pågældende

### **2. Det er et mål at afklare medarbejder- og ledelsesønsker om indgåelse af seniorpolitiske aftaler.**

For at nå målet er det vigtigt:

- At seniorsamtale er en del af udviklingssamtalen for ansatte, der er fyldt 57 år
- At seniorelementer – efter ønske fra medarbejderen eller lederen - kan indgå i udviklingssamtalen for ansatte, der er fyldt 50 år.

Der henvises til Rammeaftale for seniorpolitik – aftalt mellem KL og KTO, Seniorpolitiske initiativer i Jammerbugt Kommune og til ”Rammer for udviklingssamtale i Jammerbugt Kommune”

Se i øvrigt Seniorpolitiske initiativer i Jammerbugt Kommune og ”Rammer for udviklingssamtale i Jammerbugt Kommune” på TRYK → Politikker samt Rammeaftale for seniorpolitik – aftalt mellem KL og KTO

## Delpolitik

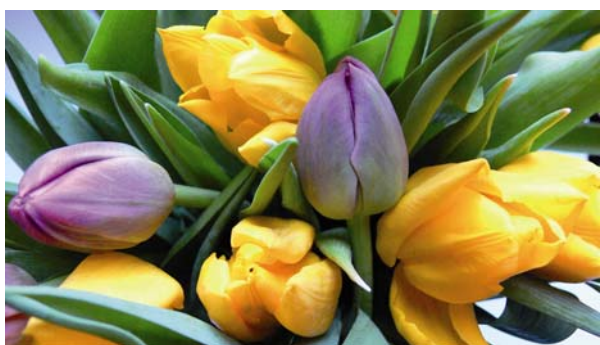
# Sygefravær

Medarbejderne er kommunens vigtigste ressourcer. Det er derfor afgørende at fastholde medarbejdere.

Fastholdelsen sker bl.a. ved, at det sikres, at arbejdspladsen danner ramme for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor medarbejdere engagerer sig socialt – en arbejdsplads, hvor trivsel og driftssikkerhed er til stede.

Fastholdelse på arbejdspladsen kan også ske i form af sygdomsopfølgning. Jammerbugt Kommune vægter sygdomsopfølgning højt - til gavn for både medarbejdere, kollegaer og ledere. Dette gælder ikke kun for længerevarende sygefravær, men også for korte sygefravær.

Denne delpolitik skal sætte retningslinjer for at undgå sygefravær, for at reducere sygefravær og for muligheder for fastholdelse på arbejdsmarkedet. Arbejdspladsen har et fælles ansvar – dog med lederen i spidsen – for at være opmærksom på sygdomsforløb, der bunder i arbejdsforholdene.



### 1. Det er et mål at forebygge sygdom for ansatte

For at nå målet er det vigtigt:

- At lederen er synlig på arbejdspladsen og er åben og opmærksom på forandringer ved de ansatte - ændret adfærd m.v.

- At lederen tager kontakt til den ansatte og taler om forandringerne og eventuelt drager kollegaer ind i snakken.
- At den ansatte får mulighed for midlertidigt eller varigt at få et andet mindre belastende arbejdsområde, kortere arbejdstid mv.

### 2. Det er et mål at sikre hurtig tilbagevending til arbejdspladsen

For at nå målet er det vigtigt:

- At lederen tager kontakt til medarbejderen i forbindelse med sygefravær og altid efter 7 dages samlet fravær inden for 12 måneder.
- At lederen deltager aktivt i opfølgningssamtaler med medarbejderen og hjemkommunens socialforvaltning - og følger op på samtalerne.
- At medarbejderen gives mulighed for gradvist at vende tilbage på arbejdspladsen.

### 3. Det er et mål at forbedre mulighederne for, at sygemeldte ansatte kan bevare jobbet eller opnå et andet egnet job i kommunen, hvis deres arbejdsdygtighed er nedsat midlertidigt eller varigt pga. forringet helbred

For at nå målet er det vigtigt:

- At benytte de eksisterende sociale og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.
- At tilbyde nye faste arbejdsopgaver med eventuelt kompetenceudviklingsforløb, hvor dette er muligt.

Se i øvrigt delpolitik om stress, delpolitik om rummelighed på arbejdspladsen samt principper for ansættelse i fleksjob på TRYK → Politikker

## Delpolitik

# Trusler og vold

Ansatte på alle niveauer har i almindelighed en fornuftig dialog og kontakt med kommunens borgere, men af og til opstår der situationer, hvor kontakten og dialogen udvikler sig i en u hensigtsmæssig retning, og hvor den ansatte får en borgers vrede og frustration rettet mod sig.

Vold og trusler er en stor belastning for de ansatte, der rammes. Det er derfor vigtigt, at den enkelte ansatte lærer at læse voldens signaler for - om muligt - at undgå voldsituationerne, og - hvor dette ikke er muligt - at den ansatte er bekendt med kommunens procedurer, når der opstår situationer med trussel eller vold.

Vi har forskellige holdninger til, hvad vi opfatter som vold og trusler. Disse forskellige holdninger er ikke til diskussion – heller ikke selvom det ikke er borgerens mening at skade eller ramme den ansatte.

Det er kommunens opfattelse, at et overgreb mod en ansat er et overgreb mod hele arbejdsstedet, og da alle kan blive udsat for en sådan situation, har alle derfor pligt og ansvar for at deltage i forebyggelse af vold og være til for den kollega, det eventuelt går ud over.



### 1. Det er et mål at forebygge trussels- eller voldsituationer og give de ansatte redskaber til at undgå trussels- og voldsituationer

For at nå målet er det vigtigt:

- At uddanne ansatte med risiko for trusler og vold i at læse voldens signaler og lære de reaktioner, der kan medvirke til at hindre konfrontation.
- At den enkelte ansatte er godt forberedt til den svære samtale, som man på forhånd ved kan udvikle sig til konfrontation.
- At den enkelte ansatte bevarer roen og overblikket, hvis der er optræk til konfrontation.

### 2. Det er et mål at sikre ansatte, der udsættes for trusler eller vold, så reaktionerne herpå overvindes bedst og hurtigst muligt

For at nå målet er det vigtigt:

- At lederen sikrer, at ansatte, der har været udsat for trusler eller vold, ikke overlades til sig selv i umiddelbar forlængelse af hændelsen.
- At kolleger griber ind og udviser omsorg.
- At den ansatte tilbydes psykologhjælp.
- At trusler og vold anmeldes som arbejdsskade.

### 3. Det er et mål at hindre, at udøveren gentager trusler eller vold

For at nå målet er det vigtigt:

- At alle trussels- eller voldsituationer anmeldes til politiet.
- At lederen efter konkret vurdering drøfter hændelsen med udøveren.

Se i øvrigt Sikkerheds- og sundhedspolitik på TRYK → Politikker