Personalepolitik

JAMMERBUGT KOMMUNE

Forord

Jammerbugt Kommune ønsker at tiltrække og fastholde gode ledere og medarbejdere gennem attraktive arbejdspladser. Med udgangspunkt i Jammerbugt Kommunes vision er der i samarbejde mellem HovedMED, Direktion og Strategisk Chef Forum udarbejdet en ny personalepolitik[1].

I Jammerbugt Kommune er vi bevidste om, at vi arbejder i en politisk ledet organisation, og at vi er gode ambassadører og loyale over for vores arbejdsplads. Med afsæt i vores vision, fælles værdier og ledelsesgrundlag skaber vi sammen en fortsat attraktiv arbejdsplads.

Med dette grundlag kan vi fortsætte det gode samarbejde og videreudvikle arbejdspladserne ved at bringe hinandens kompetencer i spil i løsningen af kerneopgaven til gavn for borgere og virksomheder.

Vi ønsker at fastholde det høje faglige niveau samt skabe helhedstænkning og sammenhængskraft i hele organisationen.

Mogens Christen Gade

Borgmester

Holger Spangsberg

Kommunaldirektør

[1]Godkendt af Kommunalbestyrelsen 27. januar 2021

Overordnet personalepolitik

Jammerbugt Kommune vil tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere, som bidrager til fælles kultur og god opgaveløsning.

Den overordnede personalepolitik sætter ord på de værdier og holdninger, som er fælles for alle ansatte.

Jammerbugt Kommune er kendetegnet af nærhed og engagement på de lokale arbejdspladser. Derfor supplerer forvaltninger og arbejdspladser med de relevante lokale personalepolitiske tiltag.

Personalepolitikken skal ses i naturlig sammenhæng med den lokale MED-aftale, som sætter rammerne for medindflydelse og medbestemmelse på kommunens arbejdspladser.

Det er en målsætning, at politikker og aftaler gør en positiv forskel for ledere og medarbejdere i hverdagen og smitter positivt af i service og samspil med borgerne.

Politikken er bygget op i den naturlige rækkefølge, som ledere og medarbejdere gennemlever i deres virke i Jammerbugt Kommune. De rekrutteres til en stilling, udvikler sig og fastholdes i jobbet, og ansættelsen afvikles, når vejene atter skilles.

VÆRDIER

De personalepolitiske værdier bygger på vision og værdier i Jammerbugt Kommune.

- Professionel, kompetent og inddragende arbejdskultur.
- Fælles insisteren på et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Respekt for mennesker og deres forskelligheder.
- Aktivt og smidigt samarbejde for at nå de fastsatte mål.
- Åbenhed, ærlighed og loyalitet i det daglige virke.

Overordnet personalepolitik

REKRUTTERING

Jammerbugt Kommune vil være magnet for dygtige medarbejder og ledere med lyst til at arbejde på jammerbugtsk.

Derfor lægger vi vægt på at brande kommunen og tiltrække dygtige ansatte, og det præger vores opslag og kommunikation med ansøgere og nyansatte. Alle skal opleve kommunen som en attraktiv arbejdsplads, og den målsætning smitter af på stillingsopslag, ansættelsesprocedurer og onboarding på arbejdspladsen.

Jammerbugt Kommune ansætter den ansøger, som matcher opgaverne og arbejdspladsen bedst. Vi vægter en professionel og etisk ansættelsesproces, der efterlader alle ansøgere med et positivt indtryk af kommunen.

Lederen på arbejdspladsen vurderer i samspil med ansættelsesudvalget hvilken ansøger, der matcher stillingen bedst. Vurderingen sker ud fra en samlet vurdering af kravene til personlige og faglige kompetencer - og uden hensyn til køn, alder, handicap eller etnicitet.

Hvis der er flere ansøgere med sammenfaldende kompetencer, ansættes den ansøger der i forhold til køn, alder, etnicitet eller andet supplerer de øvrige ansatte på arbejdspladsen bedst.

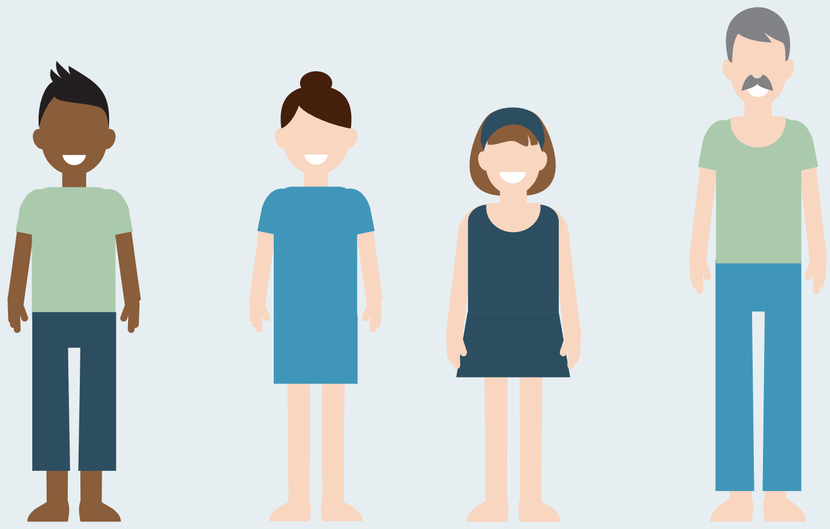
UDVIKLING OG FASTHOLDELSE

Jammerbugt Kommune stiller høje krav og giver gode muligheder for udvikling. Vi er også overbeviste om, at alle kan lære nyt og udvikle sig på jobbet.

Derfor forventer vi, at de ansatte bringer alle evner i spil og arbejder med egen kompetenceudvikling.

Arbejdskulturen er præget af åbenhed, gennemsigtighed og løbende dialog og feedback. Beslutningerne træffes så tæt på den enkelte medarbejder som muligt, og denne høje grad af kompetence og råderum forudsætter en stærk og aktuel faglig og personlig kompetence.

Medarbejderne deltager løbende i udviklingssamtaler med deres nærmeste leder, hvor behovet for kompetencer på arbejdspladsen holdes sammen med udviklingen af kvalifikationerne for den enkelte. Der laves aftaler om uddannelse, planer for arbejdsopgaver eller initiativer til læring i jobbet. Kompetenceudvikling forstås og anvendes i ordets bredeste forstand. Udvikling af kompetente og innovative medarbejdere er nøglen til god service, inddragelse af borgere og udvikling af kommunens kerneydelser.



Overordnet personalepolitik

Den formelle kompetenceudvikling prioriteres og planlægges i udviklingssamtaler og uddannelsesplaner. Læring på jobbet prioriteres i hverdagen og i den løbende dialog mellem leder og medarbejder.

I Jammerbugt Kommune er der plads til forskellighed, og vi har brug for alle kræfter. Derfor ansættes gerne medarbejdere på særlige vilkår, som kan bidrage til opgaveløsningen på arbejdspladsen.

Alle ansatte bidrager til at løfte kerneopgaverne på arbejdspladsen, og alle er aktivt inkluderet i arbejdsfællesskabet.

AFVIKLING

Vi vil gerne, at ledere og medarbejdere ser sig tilbage, når de fratræder jobbet i Jammerbugt Kommune. Når dygtige ansatte søger videre eller går på pension, håber vi, at de tager Jammerbugt-ånden med på den videre færd.

Det sker, at ansatte fratræder, fordi de gensidige forventninger ikke kan opfyldes trods opfølgning og støtte. Når det er tilfældet, sikrer arbejdspladsen en værdig fratrædelse.

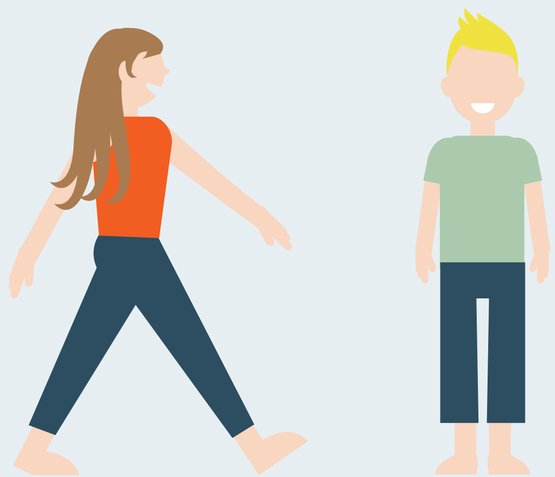
Det gælder også, når budget og rationalisering fører til nedskæringer. En sådan reduktion gennemføres i videst muligt omfang ved naturlig afgang eller omplacering til andet job. Kvalificerende uddannelse kan indgå i dette forløb.

Når uansøgt afsked er nødvendig, sker dette på baggrund af en samlet vurdering af opgaver, kvalifikationer, erfaring, omstillingsparathed og samarbejdsevne.

PROCEDURE FOR DET VIDERE ARBEJDE MED PERSONALEPOLITIKKEN

Personalepolitikken drøftes i HovedMED en gang om året.

Punktet forberedes på seneste møde i HovedMED forinden denne drøftelse således, at der drøftes netop de mest aktuelle personalepolitiske emner.



Delpolitik

Det kompetente arbejdsliv

Med denne delpolitik ønsker Jammerbugt Kommune at fastholde og udvikle dygtige ledere og medarbejdere.

Jammerbugt Kommune stiller høje krav, og giver derfor gode muligheder for udvikling i alle arbejdslivets faser. Kompetenceudvikling, orlov og seniortiltag er med til at gøre Jammerbugt Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Medarbejdernes og ledernes kompetencer er afsæt for drift og udvikling af kommunens opgaver og service. Derfor er det afgørende, at ansatte på alle arbejdspladser kan bidrage til opgaverne - dem vi har og dem som kommer.

Leder og medarbejder drøfter årligt den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling i jobbet. Gennem en medarbejderudviklingssamtale og ved fælles aftale udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan med aftaler om uddannelse, træning og udvikling for den enkelte medarbejder.

Kompetenceudvikling prioriteres, så der er en klar sammenhæng mellem indsatser på arbejdspladsen, opgaver og kompetenceudvikling for den ansatte.

KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudviklingen fortsætter hele arbejdslivet med udgangspunkt i den ansattes kvalifikationer og livsfaser samt arbejdspladsens behov.

- For nyansatte er der særligt fokus på introduktion og oplæring, samt at organisationen benytter inputs og erfaringer fra de nye kollegaer.
- For de mere erfarne er der fokus på løbende job- og kompetenceudvikling, som motiverer til fortsat arbejde og udvikling. Medarbejderen kan altid komme med forslag og ønske om kompetenceudvikling.
- For seniorer er der ligeledes fokus på at fastholde og motivere til fortsat udvikling, blandt andet ved at bringe seniorernes kompetencer og erfaringer i spil. Individuelle seniorpolitiske tiltag aftales løbende mellem medarbejder og leder.

OPBYGNING AF KOMPETENCER

Kompetencer opbygges gennem:

- Udvikling i opgaver og funktioner, samt videndeling mellem kollegaer og netværk.
- Medarbejderudviklings- og seniorsamtaler.
- Den formelle kompetenceudvikling på efter- og videreuddannelse samt kurser, der understøtter løsningen af kerneopgaven og som prioriterer samspillet mellem teori og praksis samt forankringen på arbejdspladsen.
- Kompetenceudvikling er et fælles ansvar. Ledelsen skaber de nødvendige rammer og rum til, at medarbejderne kan udvikle kompetencer, der sikrer kvalitet i opgaveløsningen både nu og i fremtiden. Den enkelte ansatte har ansvar for at udvikle sig og bidrage aktivt.

Delpolitik

Det kompetente arbejdsliv

SÆRLIGE AFTALER

- Orlov anvendes til at skabe værdi for både den enkelte medarbejders arbejdsliv og Jammerbugt Kommune. Orlov anvendes i Jammerbugt Kommune til afprøvning af muligheder og indhentning af inspiration indenfor og udenfor organisationen til gavn for den enkelte ansatte, for organisationen og for Jammerbugt Kommune.
- Anmodning om orlov uden løn vurderes af leder, som begrunder og beslutter, hvorvidt orlov er foreneligt med hensynet til arbejdsopgaverne.
- Seniortiltag kan drøftes i udviklingssamtaler efter det fyldte 52. år, når den ansatte ønsker det og altid i medarbejderudviklingssamtaler fra det 57. år.
- Senioraftaler kan indgås for at drage nytte af den enkelte intellektuelle, faglige, kreative og menneskelige ressourcer.

Delpolitik

Socialt ansvar - Corporate Social Responsibility

Jammerbugt Kommune har et personalepolitisk mål om at være en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø for den ansatte.

Det forudsætter, at der er plads til forskelligheder og at denne mangfoldighed opleves som en styrke.

Delpolitikken om socialt ansvar formulerer, hvordan kommunen som arbejdsplads bidrager til fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne og til at beskæftige ledige for at styrke deres mulighed for at få job på det ordinære arbejdsmarked.

I Jammerbugt Kommune har vi et fælles ansvar for at udøve social ansvarlighed. MED-udvalgene er omdrejningspunktet for drøftelser af arbejdspladsens tilknytning af kollegaer på særlige vilkår. Tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant er altid aktivt involveret i det enkelte forløb.

VI BIDRAGER TIL FASTHOLDELSE PÅ ARBEJDSMARKEDET
Vi arbejder målrettet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø som afsæt for et langt og sundt arbejdsliv, der kan fastholde ansatte i arbejdet med kerneopgaven.

VI INDDRAGER NYE OG NUVÆRENDE KOLLEGAER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE
Mister en kollega en del af arbejdsevnen, arbejder vi som udgangspunkt med fastholdelse. Vi kompetenceudvikler, justerer arbejdstiden, eller søger andre opgaver og funktioner, hvor det er muligt og relevant. Vi rekrutterer nye kollegaer med nedsat arbejdsevne i job, der er meningsfulde for både den enkelte og for arbejdspladsen som helhed.

VI BESKÆFTIGER LEDIGE
Forskellige jobordninger og ansættelser på særlige vilkår giver ledige mulighed for at få vigtig erhvervserfaring, et netværk og mulighed for at prøve nye brancher af mv. Disse muligheder baner vejen for en ordinær ansættelse eller motiverer til at tage en uddannelse. Vi beskæftiger derfor ledige i disse ordninger, fordi det både er til gavn for den ledige, kollegaer og arbejdspladsen som helhed.

Delpolitik

Sundhed på arbejdspladsen

Jammerbugt Kommune arbejder aktivt for et sikkert og sundt fysisk, mentalt og socialt arbejdsliv.

Det betyder, at alle ansatte skal have mulighed for et arbejdsliv i balance og for at opnå trivsel gennem arbejdet med kerneopgaven.

Fundamentet for at lykkes med kerneopgaven hviler derfor på oplevelsen af at være en del af et sundt, robust og udviklende arbejdsfællesskab, der kan imødekomme en kompleks og foranderlig arbejdsdag. Sundhed på arbejdspladsen beskæftiger sig således med det hele menneske. MED-udvalgene er særligt vigtige afsæt for dette fokus.

Arbejdslyst, gode relationer til kollegaer og borgere samt høj grad af (tvær)faglighed motiverer alt sammen til det aktive følgeskab, der er nødvendigt for at indfri kommunens visioner og strategier.

DET SUNDE FYSISKE ARBEJDSMILJØ
Kommunens fysiske arbejdsmiljø er i orden.

Vi kender og overholder arbejdsmiljø-lovgivningens krav. APV'er bruges aktivt til at kortlægge behov, der nødvendiggør forebyggelse, opfølgning og handling. Vi lærer af de ulykker, som sker og vi deler viden og læring, så det sunde fysiske arbejdsliv altid er muligt.

Sundhedsordningens mange tilbud bidrager aktivt til sundhedsfremme, forebyggelse og behandling for alle ansatte.

DET SUNDE MENTALE ARBEJDSLIV
Motivation, medindflydelse og oplevelsen af at kende og lykkes med kerneopgaven, er afgørende for det sunde mentale arbejdsliv.

Det er kendetegnet ved arbejdslyst og oplevelsen af tilstrækkeligt overskud samt fri for belastningsreaktioner.

Tegn på belastning og stress imødegås hurtigt. Leder og medarbejder følger løbende op. Professionel hjælp kan tilbydes efter aftale mellem leder og medarbejder.

DET SUNDE SOCIALE ARBEJDSLIV
Kommunens visioner, strategier og kerneopgaver er omdrejningspunktet for det sunde sociale arbejdsliv.

Vi mødes om opgaveløsningen, indgår i frugtbare relationer og udviklende dialoger om den. Ledere og medarbejdere har vedvarende meningsfuld kommunikation om opgaver, strategier og mål. Dialogerne bidrager til gennemsigtighed, tryghed og prioritering i en kompleks og foranderlig arbejdsdag.

ET ARBEJDSLIV UDEN ALKOHOL, RUSMIDLER OG RØG
Alkohol og rusmidler hører ikke sammen med arbejdet i Jammerbugt Kommune. En aktiv og tidlig indsats ved mistanke om misbrug på arbejdspladsen er vigtig, og alle ansatte har en pligt til at gribe ind. Er der mistanke om eller tale om misbrug, kan der tilbydes et relevant vejlednings- og/eller behandlingstilbud. Ledere kan ved særlige lejligheder (fx mærkedage) dispensere fra reglen og tillade alkohol. Der tilbydes altid et alkoholfrit alternativ.

Kommunens lokaler er røgfrie for at fremme alles sundhed.

Delpolitik

Krænkelser og digitale krænkelser - herunder mobning og seksuel chikane

I Jammerbugt Kommune har vi respekt for mennesker og deres forskelligheder, og vi insisterer på en kultur med et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Derfor accepterer vi ikke krænkelser, mobning eller chikane. Dette gælder både i dagligdagen, i fritiden, på den fysiske arbejdsplads og i den digitale verden.

Delpolitikken om krænkelser, digitale krænkelser, mobning og chikane skal understøtte, hvordan vi som arbejdsplads forebygger, identificerer og håndterer krænkende adfærd. Vi er i arbejdet opmærksomme på, at denne uønskede adfærd kan finde sted mellem og blandt kolleger, medarbejdere og ledere, men også mellem medarbejder og borger.

FOREBYGGELSE AF KRÆNKELSER

Det er et fælles ansvar - med lederen i spidsen - gennem dialog at skabe en arbejdskultur med velkendte normer og værdier for den adfærd, som medarbejdere og ledere forventes at udvise og den adfærd, som ikke tolereres. Den ansatte skal opleve, at det er trygt at henvende sig om alle former for krænkende oplevelser.

MED-udvalgene - herunder arbejdsmiljø-grupperne, er omdrejningspunktet for drøftelser og aktive ambassadører i udvikling af normer og værdier, der understøtter en adfærd, som medvirker til den gode trivsel. Alle ansatte påtager sig et medansvar for hinanden.

Det forebyggende arbejde følges op af arbejdsmiljøgruppen gennem APV'en, der kortlægger eventuelle behov og sikrer opfølgning via handlinger og evaluering.

KRÆNKENDE HANDLINGER

Ved krænkende handlinger forstås[1], at ansatte udsættes for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende.

I Jammerbugt Kommune reagerer vi straks, hvis en ansat bliver udsat for krænkende handlinger, herunder mobning og/eller seksuel chikane i forbindelse med sit arbejde.

Mobning eller seksuel chikane udøvet af en leder eller en medarbejder må på ingen måde finde sted.

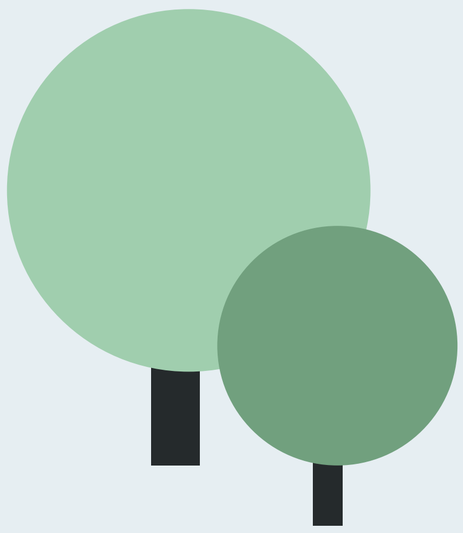
Skulle en medarbejder opleve mobning eller seksuel chikane, skal medarbejderen straks henvende sig til nærmeste overordnede, eventuelt sammen med sin tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant[2]. Hvis mobningen eller chikanen udøves af nærmeste overordnede, sker henvendelsen til dennes nærmeste overordnede.

Udøvelse af mobning eller seksuel chikane kan få ansættelsesretslige konsekvenser.

BEREDSKAB

Hvis en ansat bliver udsat for krænkelser, herunder mobning eller seksuel chikane, er det vigtigt, at lederen tilbyder den ansatte professionel hjælp.

Lederen og arbejdsmiljøgruppen skal have indsigt i, hvordan man tackler krænkelser, herunder mobning og seksuel chikane.



[1] Jf. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
[2] Har krænkelsen karakter af vold og trusler, gælder delpolitik om vold og trusler

Delpolitik

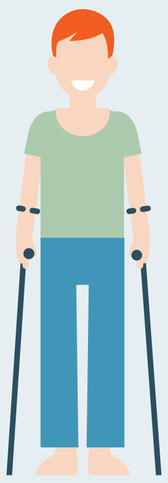
Sygefravær

Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource.

Derfor er det afgørende, at medarbejderne er nærværende på arbejdspladserne. Nærvær bygger på et godt arbejdsmiljø, hvor der er fokus på kerneopgaven og på trivsel. Et godt arbejdsmiljø er grobund for et lavt sygefravær - til glæde for medarbejdere, kollegaer og borgerne i kommunen.

Denne politik sætter retningslinjer for at forebygge sygefravær samt for indsatsen for at fastholde sygemeldte medarbejdere i job.

Arbejdspladsen har et fælles ansvar for - med lederen i spidsen - at arbejde aktivt med at mindske sygefraværet. Samarbejdspartnere fra jobcenter og sundhedsordning samt andre relevante ressourcepersoner bidrager aktivt til indsatsen.



VI FOREBYGGER SYGDOM
Lederen er omdrejningspunkt for håndtering af fravær.

Arbejdsmiljøgruppen løser arbejdsmiljøopgaven, så risiko for fravær minimeres. MED-udvalget drøfter lokale forhold omkring fravær.

VI HÅNDTERER FRAVÆR I LØBENDE DIALOG MELLEM LEDER OG MEDARBEJDER
Den ansatte melder sig syg til nærmeste leder eller lederens repræsentant.

Leder har, senest på 5. fraværsdag, igen kontakt til den ansatte.

Leder har senest på 15. fraværsdag fornyet kontakt til den ansatte, hvor den ansatte blandt andet orienteres om, at der indkaldes til omsorgssamtale.

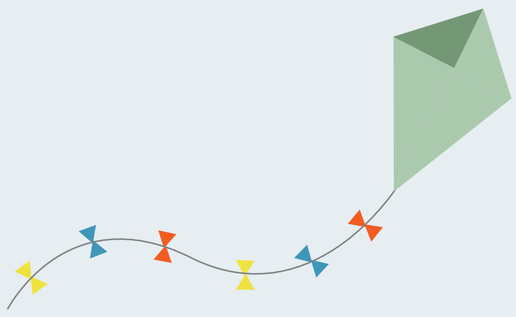
Den løbende dialog mellem leder og den ansatte fortsætter - med fokus på afklaring af muligheden for at genoptage arbejdet helt eller delvist.

Leder indkalder desuden til omsorgssamtale ved fem enkeltstående sygeperioder inden for en periode på seks måneder.

VI VENDER FRAVÆR TIL NÆRVÆR
Den ansatte genoptager arbejdet, når det er muligt.

Delvis genoptagelse af arbejdet kan være en start, og arbejdspladsen søger at tilpasse opgaverne til den ansattes arbejdsevne.

Udvikling af kompetencer til nyt job kan være en del af indsatsen, ligesom arbejdsmarkedspolitiske ordninger bliver brugt aktivt til at fastholde den ansatte i job.



Delpolitik

Lønpolitik

Lønpolitikken for Jammerbugt Kommune skal fremme kommunens vision, strategi og målsætning.

Det betyder, at der skal være en synlig sammenhæng mellem den overordnede retning for Jammerbugt Kommune og de funktioner og kvalifikationer, som honoreres i de lokale lønforhandlinger.

GENNEMSIGTIGHED
Åbenhed, synlighed og dialog om løn er vigtige værdier. Jammerbugt Kommune inviterer årligt til en løn-strategisk drøftelse, som aftales i HovedMED. Den forhandlende leder og den forhandlingsberettigede organisation aftaler proceduren for den enkelte lønforhandling, som beskriver, hvordan der udveksles forslag, indgås lønaftaler og kommunikeres med de berørte medarbejdere. Temaer for forhandlingen, tidsplan og det økonomiske råderum afklares i dialog. Dialogen om tema og proces for lønforhandlingen er et vigtigt afsæt for en god forhandling.

DATA
Statistisk data om løn i Jammerbugt Kommune er tilgængelige i Kommunernes og Regionernes Løndata (KRL). Forhåndsaftaler kan læses på intranettet. Tillidsrepræsentant eller den forhandlingsberettigede organisationsrepræsentant har adgang til de enkelte medarbejderes lønsammensætning, og kan rekvirere oversigt over lønsammensætning hos forhandlende leder eller hos HR.

LØNUDVIKLING
Løn er et vigtigt element i indsatsen for at rekruttere, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere

Derfor er det et mål, at:

- Lønniveau og -udvikling følger den generelle udvikling på det øvrige arbejdsmarked.
- Honorere personlig og faglig udvikling, som bidrager til service og udvikling i Jammerbugt Kommune.
- Løn afspejler funktioner, kvalifikationer, kompetencer og resultater. Løn forhandles uden baggrund i køn, alder og etnicitet.
- Forhåndsaftaler løbende vurderes med henblik på aktualitet og relevans.

Der følges løbende op på lønudviklingen i personaleredegørelser og lønstatistikker.

JAMMERBUGT
KOMMUNE