

Aktiv personalepolitik i Jammerbugt Kommune

Vores nye personalepolitik består af en overordnet personalepolitik og seks delpolitikker. Den favner alt det en moderne personalepolitik for en arbejdsplads i udvikling skal omkring. For at komme godt i gang med den nye personalepolitik har HovedMED udarbejdet nogle få inspirationsspørgsmål til hver politik. Når I har beskrevet jeres lokale retningslinjer i overensstemmelse med bilag 4 i Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Jammerbugt Kommune, kan I anvende inspirationsspørgsmålene til at generere idéer til, hvordan I i jeres MED-udvalg kan arbejde med at gøre politikken vedkommende og levende på jeres arbejdsplads. Inspirationsspørgsmålene er udarbejdet med afsæt i kommunens vision, ledelsesgrundlag og lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Jammerbugt Kommune.

God fornøjelse med processen!

Den overordnede personalepolitik

Jammerbugt Kommune går efter forskellen og vil være en god kommune at leve og bo i. Kommunens ledere og medarbejdere er afgørende for, at det lykkes.

Kommunen vil være magnet for dygtige ledere og medarbejdere. Vi ønsker derfor at rekruttere, udvikle og fastholde dygtige ansatte.

På jeres arbejdsplads kan I fx drøfte:

- ✓ Når vi gerne vil have en arbejdsplads, som er præget af motivation, arbejdslyst, en god og tryk kultur, mangfoldighed, kompetente kollegaer og ledere, et godt og sundt arbejdsmiljø, hvad betyder det så hos os?
- ✓ Hvad er vores kerneopgave? Hvordan bidrager vi sammen og hver især til løsningen af kerneopgaven?
- ✓ Hvordan rekrutterer vi nye kolleger, så vi sikrer både kontinuitet i opgaveløsningen og nødvendig fornyelse, der hjælper os i løsningen af nye udfordringer?
- ✓ Hvad kan vi gøre for at fastholde medarbejdere og ledere på vores arbejdsplads?
- ✓ Hvordan sikrer vi, at vi får samlet op på vores viden om og erfaring med personalepolitikken og delpolitikkerne?

Delpolitik - Det kompetente arbejdsliv

På jeres arbejdsplads kan I fx drøfte:

- ✓ Hvordan kan vi arbejde med at sikre, at vi fastholder og udvikler vores kompetencer (på jobbet, ved kurser, uddannelse mv), så vi både kan løse opgaverne i dag og honorere nye krav til vores kompetencer fremadrettet?
- ✓ Hvordan sikrer vi, at der på vores arbejdsplads er mulighed for at deltage i relevante kurser og uddannelser?
- ✓ Hvordan tager vi godt imod nye medarbejdere og ledere?

Delpolitik - Socialt ansvar – Corporate Social Responsibility

Jammerbugt Kommune er en mangfoldig arbejdsplads, og vi beskæftiger også kolleger med nedsat arbejdsevne, eller kolleger, der ikke her og nu har fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

På jeres arbejdsplads kan I fx drøfte:

- ✓ Hvilke arbejdsopgaver/funktioner har vi, som både vil være meningsfulde for en kollega med nedsat arbejdsevne og for arbejdspladsen som helhed?
- ✓ Hvordan skaber vi meningsfulde jobs for medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår, såsom seniorjobs?
- ✓ Hvordan tager vi godt imod kolleger, som er ansat på særlige vilkår, i praktikforløb ol., så de får et godt udbytte af ansættelsen og er gode ambassadører for Jammerbugt Kommune, når de fratræder.
- ✓ Hvordan sikrer vi, at vi får samlet op på vores viden om og erfaring med ansættelser af kollegaer på særlige vilkår?

Delpolitik – Sundhed på arbejdspladsen

Vi lykkes med kerneopgaven, når vi oplever, at vi er en del af et sundt, robust og udviklende arbejdsfællesskab. Vi arbejder derfor aktivt for et sikkert og sundt, fysisk, mentalt og socialt arbejdsliv.

På jeres arbejdsplads kan I fx drøfte:

- ✓ Hvordan kan vi fastholde fokus på kerneopgaven, så den bliver et meningsfuldt pejlemærke for os?
- ✓ Hvordan sikrer vi, at vi får samlet op på vores viden om og erfaring med, hvordan vi sammen skaber et sikkert og sundt fysisk, mentalt og socialt arbejdsliv?
- ✓ Har vi udfordringer i vores fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som vi har brug for at blive bedre til at tage hånd om?
- ✓ Hvad gør vi hver især (leder, kolleger og medarbejder), hvis vi får en mistanke om eller en oplevelse af, at der er mistriivsel ift. løsningen af opgaver hos en eller flere kolleger? Hvordan kan vi bringe vi de øvrige kollegaers ressourcer i spil i sådan en situation?
- ✓ Hvordan håndterer vi mistanke om misbrug? Hvordan får vi iværksat den relevante og nødvendige støtte og hjælp?

Delpolitik – Krænkelser - herunder mobning og seksuel chikane

En arbejdsplads er et arbejdsfællesskab, hvor vi er sammen om at løse en opgave. Det kræver god kommunikation og løbende afklaring af, hvad der kendetegner den gode dialog om opgaveløsningen.

På jeres arbejdsplads kan I fx drøfte:

- ✓ Hvad er det for en kultur, vi gerne vil have, og hvordan kan vi skabe den sammen?
- ✓ Hvad kendetegner en god, konstruktiv og faglig dialog om opgaverne?
- ✓ Hvordan kan vi være med til at understøtte en åben dialog om krænkelser, mobning og seksuel chikane på vores arbejdsplads?
- ✓ Hvordan kan vi være med til at sikre, at alle medarbejdere og ledere ved, hvilke handlemuligheder de har, hvis de oplever krænkelser, mobning eller seksuel chikane?
- ✓ Hvordan håndterer vi situationer, hvor dialogen og kommunikationen bliver uhensigtsmæssig og går ud over samarbejdet, arbejdspladsen og/eller løsningen af kerneopgaven? (hvad gør lederen? og hvad gør medarbejderne?)

- ✓ Hvordan involverer vi arbejdsmiljøgruppen i arbejdet med at forebygge krænkelse, mobning og seksuel chikane, og hvordan rapporterer arbejdsmiljøgruppen generelle problemstillinger til MED?

Delpolitik – sygefravær

Jammerbugt Kommune arbejder for et højt nærvær og et lavt fravær. Derfor foregår sygemelding til nærmeste leder, der følger op, og som gennem understøttende dialog motiverer den sygemeldte til hurtig tilbagevenden. Leder og sygemeldte er altid i dialog på 1., 5. og 15. fraværsdag.

På jeres arbejdsplads kan I drøfte:

- ✓ Hvad kan vi gøre for at forebygge sygefravær på vores arbejdsplads?
- ✓ Er vi gode til at bruge vores 1-5-15-model? Sker sygemelding og opfølgning i overensstemmelse med politikens intention (konsekvent, understøttende, motiverende og med blik for tilbagevenden og fastholdelse)?
- ✓ Er vi gode til at benytte os af sundhedsordning, tilbud fra jobcenter, HR mv. hvis sygefraværet trækker ud?
- ✓ Bruger vi statistik og data til at overvåge fraværet, og hvad gør vi, hvis fraværet stiger?

Delpolitik – lønpolitik

Lønpolitikken skal fremme kommunens vision, strategi og målsætninger. Derfor skal der være en sammenhæng mellem den overordnede retning for Jammerbugt Kommune og de kvalifikationer og funktioner, der honoreres i de lokale lønforhandlinger.

Der er forskel på, hvordan lønforhandlingerne gennemføres på arbejdspladserne i Jammerbugt Kommune. Der forhandles således ikke løn lokalt på alle overenskomstområder.

På jeres arbejdsplads kan I drøfte:

- ✓ Hvem er forhandlingsberettigede på vores overenskomstområder?
- ✓ Hvordan skal vi tilrettelægge en gennemsigtig proces, hvor MED-udvalg og øvrige kolleger får en hensigtsmæssig dialog om og indsigt i de lokale lønforhandlingers temaer (hvad kan udløse lokal løn?) lønramme (hvad er der at forhandle om?) samt tidsplan (hvornår og hvordan skal det foregå?)
- ✓ Hvilke aftaler har vi om udmelding? Hvad kendetegner den gode og meningsfulde udmelding på arbejdspladsen og til kolleger, når forhandlingerne er afsluttet?

Personalepolitikken er udarbejdet i HovedMED og godkendt i Økonomiudvalget den 20. januar 2021.