



Medarbejderpolitik for Køge Kommune

Medarbejderpolitikken skal

- Synliggøre internt og eksternt de krav, der stilles, samt de muligheder, der tilbydes medarbejdere i Køge Kommune
- Og dermed understøtte udviklingen af en attraktiv og faglig kompetent arbejdsplads i Køge Kommune, herunder:
 - Understøtte mulighederne for at rekruttere, fastholde og udvikle velkvalificerede medarbejdere
 - Understøtte samarbejdet, arbejdsmiljøet og arbejdsglæden på arbejdspladserne i kommunen

Forord til medarbejderpolitikken

Hovedudvalget har udvalgt 5 indsatsområder for de kommende år:

1. Rekruttering og ansættelse
2. Udvikling og uddannelse
3. Sundhed (den sunde arbejdsplads)
4. Fastholdelse (den gode arbejdsplads)
5. Intern information og kommunikation

I det efterfølgende beskrives delpolitikker for de enkelte indsatsområder. I hver delpolitik beskrives indledningsvist de strategiske forhold, der danner baggrund for delpolitikkerne og dermed vores indsatser.

Medarbejderpolitikken implementering hen i mod opfyldelsen af den personalepolitiske vision afhænger af, om vi bliver i stand til at føre medarbejderpolitikken ud i livet i vores daglige adfærd og handlinger. Vi har alle et medansvar for at gøre medarbejderpolitikken til virkelighed.

Medarbejderpolitikken er langsigtet, så der skal udarbejdes handleplaner for udmøntning af medarbejderpolitikken i organisationen. Samtidig skal der beskrives en proces for den løbende evaluering af medarbejderpolitikken.

1. Delpolitik for Rekruttering og ansættelse

Køge Kommune ønsker til stadighed at sikre høj faglighed og kvalitet i opgaveløsningen. For at Køge Kommune kan leve op til sine målsætninger, er det vigtigt, at vi fortsat kan rekruttere medarbejdere til kommunens arbejdspladser - i alle sektorer i kommunen. Det kræver en synlig indsats i forhold til et konstant fokus på udviklingen af Køge Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Køge Kommune er en vækstkommune med mange transportforbindelser for medarbejderne. Vi har mange spændende jobs og udfordringer at byde på, men vi er præget af en skærpet konkurrencesituation på arbejdsmarkedet – forstærket af en faldende tilgang af studerende inden for de velfærdsproducerende områder. Samtidig er der en skæv aldersfordeling blandt mange af faggrupperne i Køge Kommune, som betyder, at en del medarbejdere går på pension i de kommende år.

Vi ønsker at sætte fokus på at kunne rekruttere de rette medarbejdere til de rette stillinger til rette tid, fordi

- Det bedste match mellem medarbejder og job giver en kompetent opgaveløsning
- En hurtig genbesættelse af ledige stillinger giver kontinuitet i opgaveløsningen og et godt arbejdsklima

1.1 Vi sørger for en struktureret og informativ introduktion af nye medarbejdere

Det betyder, at

- Vi ser det som en fælles opgave for leder, medarbejdere og den nyansatte, at den nyansatte bliver en succes i jobbet
- Vi har som mål, at den nyansatte føler sig vel modtaget og godt introduceret
- Vi evaluerer introduktion af nyansatte gennem opfølgningssamtaler
- Vi introducerer nyansatte ledere særskilt til kravene i lederjobbet

1.2 Vi arbejder aktivt med at tiltrække kvalificerede ansøgere

Det betyder, at

- Vi arbejder aktivt med at fortælle internt og eksternt om Køge Kommune som en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads
- Vi annoncerer professionelt og målrettet
- Vi prioriterer, at ansættelsesforløbet er en god oplevelse for hver enkelt ansøger
- Vi tilbyder ansættelsesvilkår, der matcher marked, kompetencer og forventninger
- Vi samarbejder med uddannelsesinstitutioner om elevpladser, studiejobs, praktikordninger m.m.

1.3 Når vi ansætter – ansætter vi de rigtige

Det betyder, at

- Vi har fokus på job- og kompetencekrav i forbindelse med ansættelser
- Vi arbejder struktureret med vurdering af ansøgers faglige og menneskelige kompetencer
- Vi sikrer bedst muligt match mellem organisationen, jobbet og ansøgerne
- Vi har fokus på, at forskellighed og mangfoldighed skaber udvikling og bedre opgaveløsning
- Vi ønsker at fremme ligestilling i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere

2. Delpolitik for Udvikling og uddannelse

Der løses i kommunerne i disse år andre og mere komplekse opgaver end tidligere, hvilket forventes fortsat at være en udviklingstendens i kommunerne. Det betyder, at mange medarbejdere i Køge Kommune oplever ændringer i deres opgaver samt andre samarbejdsflader internt og eksternt og dermed ændringer i kompetencekrav. Der er derfor et løbende behov for fokus på sammenhæng mellem de enkelte medarbejders kompetencer i forhold til de opgaver, der skal løses – både på kort og lang sigt.

Borgere og politikere har til stadighed forventninger om kompetent service og konkurrencedygtig kvalitet i kommunens ydelser. Medarbejderne har samtidig forventninger om et attraktivt og varierende arbejde med gode muligheder for udvikling og dermed gode muligheder for den enkelte i forhold til at bevare sin markedsværdi.

Vi ønsker at arbejde strategisk med kompetenceudvikling, fordi

- En kvalificeret medarbejderstab skaber kvalitet i opgaveløsningen
- Overensstemmelse mellem organisationens og den enkeltes behov og ønsker til kompetenceudvikling giver den bedste anvendelse af ressourcerne
- Muligheder for job- og kompetenceudvikling sikrer fastholdelse af kvalificerede og motiverede medarbejdere

2.1 Vi forankrer den enkelte medarbejders kompetenceudvikling strategisk

Det betyder, at

- Vi har fokus på prioritering af ressourcer til kompetenceudvikling
- MUS er et udviklingsværktøj og skal gennemføres for alle medarbejdere én gang om året – evt. kombineret med GRUS
- Vi tilstræber, at MUS/GRUS tager udgangspunkt i både overordnede mål for enheden - der omsættes til mål for kompetenceudvikling - samt medarbejdernes ønsker til job- og kompetenceudvikling
- Vi sikrer, at alle medarbejdere har mål og en udviklingsplan for deres kompetenceudvikling (enten i form af en fælles plan på enhedsniveau eller en individuel plan)
- Vi sørger for, at medarbejderne løbende kvalificeres i forhold til ændrede mål og krav (i overensstemmelse med udviklingen af arbejdspladsernes opgaver)
- Vi tilstræber, at medarbejdernes kvalifikationer løbende bedst muligt matcher kravene på arbejdsmarkedet og de opgaver, organisationen skal løse
- Vi følger op på, om den enkelte medarbejder når sine udviklingsmål (blandt andet gennem MUS)

2.2 Vi synliggør, at kompetenceudvikling er et fælles ansvar

Det betyder, at

- Vi ser det som den enkelte medarbejders ansvar at have fokus på sin egen faglige og personlige udvikling – vi forventer derfor, at alle medarbejdere efter behov griber de muligheder, der er for efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Vi ser det som lederens ansvar at understøtte og prioritere medarbejdernes kompetenceudvikling
- Vi opfordrer medarbejderne til at udarbejde egne udviklingsplaner (i samarbejde med lederen)
- Vi sikrer en fælles forståelse for og prioritering af kompetenceudvikling i enheden
- Vi sørger for en løbende evaluering af MUS-systemet i Hovedudvalget

2.3 Vi fremmer faglig udvikling og læring på forskellige måder

Det betyder, at

- Vi har fokus på høj faglighed og læring på jobbet med henblik på at sikre

- Udviklingen af stærke faglige miljøer og kompetencer til både drift og udvikling af organisationens kerneopgaver
- Fokus på vidensdeling og kompetenceudvikling på tværs af fag og sektorer, afdelinger og institutioner
- Fokus på at omsætte ny viden til praksis
- Vi har fokus på og anerkender forskellige læringsformer, herunder efter behov
 - Kollegial supervision og sparring
 - Mentorordninger og følorder
 - Praktikordninger
 - Jobbytte og jobrotation
 - Kurser og uddannelse

3. Delpolitik for Sundhed

Køge Kommune ønsker at kunne leve op til de øgede krav til kvalitet, produktivitet og service samtidig med, at arbejdsmiljøet udvikles og forbedres.

Arbejdspladsen har stor indflydelse på medarbejdernes sundhedstilstand og kan medvirke til at øge medarbejdernes ressourcer og velbefindende. Når arbejdsmiljøet rummer et udviklende arbejde med indflydelse, passende krav, høj grad af meningsfuldhed og forudsigelighed samt social og faglig støtte, bidrager det positivt til medarbejdernes sundhed. For Køge Kommune er et godt arbejdsmiljø en central brik til at skabe motivation og involvering i arbejdspladsen – til gavn for opgaveløsningen og kommunens borgere.

Samtidig ved vi, at der findes arbejdsmiljømæssige udfordringer i Køge Kommune, der har negativ indflydelse på medarbejdernes sundhed. Vi er opmærksomme på, at Køge Kommune som arbejdsgiver har ansvaret med hensyn til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdspladsen er også med til at påvirke medarbejdernes vaner og normer i forhold til sundhed. I Køge Kommune betyder sundhedsfremme på arbejdspladsen derfor både, at vi systematisk forbedrer arbejdsmiljøet, og at vi skaber rammer, som gør det nemmere at træffe sunde valg på arbejdet.

Vi prioriterer arbejdsmiljø og sundhedsfremme i Køge Kommune, fordi

- Et godt arbejdsmiljø for medarbejderne smitter positivt af på de borgere, vi yder service overfor
- Understøttelse af medarbejdernes sunde valg øger medarbejdernes sundhed

3.1 Vi vil være kendetegnet af et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og et godt socialt miljø, hvor arbejdsglæden og engagementet fremmes gennem medindflydelse og medbestemmelse

Det betyder, at

- Vi bakker op om og støtter aktiviteter, der kan være med til at skabe gode relationer såvel fagligt som socialt
- Vi arbejder systematisk for at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø i Køge Kommune – og:

- Vi har en tydelig arbejdsmiljødagsorden i alle led af MED-organisationen
- Vi arbejder forebyggende og systematisk med at reducere arbejdsbetinget sygefravær
- Vi forebygger arbejdsulykker
- Vi forebygger arbejdsbetinget stress
- Vi udarbejder arbejdspladsvurderinger og trivselsmålinger

3.2 Vi vil arbejde for, at sundhedsfremme i Køge Kommune både er for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen som helhed

Det betyder, at

- Vi støtter arbejdspladskulturer, hvor medarbejdere og ledere tager ansvar for egen sundhed og medansvar for arbejdspladsens understøttelse af sundhed
- Vi skaber rammer, der gør det muligt at foretage sunde valg – f.eks. i forhold til kost og fysisk aktivitet
- Vi har det grundlæggende princip, at arbejde, alkohol og andre rusmidler ikke hører sammen
- Vi er opmærksomme på, at sundhedsordninger og livsstilstilbud har betydning for at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere

3.3 Vi vil sikre, at der tages hånd om medarbejdere, der eksempelvis på grund af sygdom periodevist ikke trives på arbejdspladsen

Det betyder, at

- Vi arbejder for at forebygge, at medarbejderen arbejdssevne forringes
- Vi søger at støtte medarbejdere, der i en periode har nedsat arbejdssevne

4. Delpolitik for Fastholdelse (den gode arbejdsplads)

Hyppige jobskift er en del af normen i store dele af arbejdsstyrken. Køge Kommune har således relativt stor personaleudskiftning med naturlig sektorvis variation. Jobskifte inden for de første års ansættelse er ressourcekrævende og arbejdsmiljømæssigt belastende, ligesom opsigelser kan betyde, at serviceniveau og opgaveløsning forringes. Tilførsel af nye kræfter kan medvirke til ny inspiration, der er værdifuld i kombination med erfaring, men personaleomsætningen skal finde en balance, der matcher organisationens udvikling.

Fastholdelse drejer sig basalt set om at skabe gode vilkår på arbejdspladsen og om at tage hensyn til den enkelte medarbejder. Det er navnlig vilkår som indflydelse, godt kollegialt miljø, meningsfuldhed, forudsigelighed i jobbet, anerkendelse og passende krav, der tilsammen og hver for sig bidrager til gode arbejdsvilkår, hvor medarbejderne ønsker at blive. Sammenholdt med rekrutteringsudfordringerne i de kommende år peger meget i retning af, at der skal gøres noget særligt for at fastholde de medarbejdere, Køge Kommune har.

Vi vil fastholde medarbejderne, fordi

- En stabil medarbejderstyrke medvirker til at give en god service for borgerne
- Høj grad af fastholdelse medvirker til at gøre Køge Kommune kendt som en god arbejdsplads til gavn for såvel fastholdelse som rekruttering

4.1 Vi sikrer jobudvikling for medarbejderne i Køge Kommune gennem intern rekruttering og fleksibel arbejdsorganisering

Det betyder, at

- Vi slår ledige stillinger op internt

- Vi har fokus på intern karriereudvikling
- Vi aftaler intern og ekstern jobbytte og jobrotation, hvor det er muligt og nyttigt for den enkeltes udvikling
- Vi har løbende fokus på at udvikle attraktive og udviklende jobs

4.2 Vi søger at fastholde medarbejdere – i alle perioder af arbejdslivet

Det betyder, at

- Vi sikrer en god balance mellem arbejde og privatliv
- Vi gør en særlig indsats for at fastholde seniorer
- Vi sikrer muligheder for orlov / frihed uden løn, når det er foreneligt med kommunens opgaveløsning, medarbejderens faglige og personlige udvikling, eller der er tale om særlige familiesituationer
- Vi har fokus på mulighederne for flex- og skånejobs
- Vi har en gennemskuelig lønpolitik
- Vi undersøger muligheder for anden beskæftigelse inden evt. afskedigelse, der har strukturelle eller økonomiske årsager
- Vi anerkender, at fastholdelse ikke altid er den bedste løsning – for medarbejderen og / eller arbejdspladsen

4.3 Vi søger at tage individuelle hensyn med henblik på at fastholde medarbejdere

Det betyder, at

- Vi sikrer mulighed for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet (inden for mulighedernes rammer)
- Vi arbejder for, at den enkelte medarbejder i sin MUS drøfter udviklingsmuligheder koblet til karriereønsker og generel livssituation og eventuelle konkrete forhold, der har betydning for arbejdssituationen
- Vi skaber arbejdspladser, der bakker op om og giver plads til mangfoldighed og forskellighed
- Vi fremmer integration og ligestilling ved at skabe gode og fleksible rammer for, at alle medarbejdere uanset køn, alder, handicap eller kulturel og etnisk baggrund behandles ligeværdigt

4.4 Vi støtter og anerkender den ekstraordinære indsats

Det betyder, at

- Vi har fokus på ledelse, der motiverer og støtter medarbejdere i arbejdet
- Vi udvikler løbende attraktive ansættelsesvilkår – f.eks. via lønpolitik, personalegoder og udviklingsmuligheder for den enkelte

4.5 Vi følger systematisk op på fratrædelser

Det betyder, at

- Vi har særligt fokus på at få viden om årsagen til fratræden fra medarbejdere, der søger væk

5. Delpolitik for Intern information og kommunikation

Udarbejdelsen af delpolitik for dette indsatsområde afventer afklaring af sammenhæng til udarbejdelsen af en kommunikationsstrategi for Køge Kommune, idet delpolitik for Intern information og kommunikation bl.a. skal være styret af mål og vision for den interne del af kommunikationsstrategien.