

Arbejdslivspolitik – fra rekruttering til fratrædelse.

Formål

Formålet med politikken er at sikre medarbejdere, med de rette kompetencer, samt sikre at medarbejdere behandles godt, både når de ansættes, når de er i jobbet og når de fratræder. Kompetente medarbejdere er en forudsætning for at opfylde visionen i Naturens Rige.

Værdier

- Vi er ordentlige og udviser respekt for hinanden i alle faser af arbejdslivet.
- Vi er nysgerrige på medarbejdernes gode forslag og idéer.
- Vi handler og tager dialogen når det er nødvendigt.

1. Rekruttering og onboarding.

Vi ønsker at tiltrække fagligt dygtige og kompetente medarbejdere, der kan identificere sig med kommunens værdigrundlag.

Vi ønsker medarbejdere, der kan indgå i åbne og lærende miljøer, og som søger innovative og effektive måder at løse opgaver på.

Vi tilstræber:

- At sikre kommunen de bedste muligheder for at rekruttere kompetente medarbejdere og ledere, som har lyst og evne til fortsat udvikling
- At sikre, at kommunen er proaktiv i at tiltrække arbejdskraft via synlighed på uddannelsesinstitutioner- og messer samt gennem ansættelse af elever og modtagelse af praktikanter.
- At sikre ansættelse af medarbejdere, der tør udfordre gængse måder at løse opgaverne på og komme med forslag og initiativer til forbedringer og innovation
- At sikre en opmærksomhed på en mangfoldig medarbejderstab, der afspejler befolkningssammensætningen med hensyn til eks. køn, alder og etnicitet
- At sikre en høj kvalitet i kommunens kerneopgave gennem en optimal sammensætning og udnyttelse af de samlede personaleressourcer
- At nyansatte introduceres i arbejdet gennem en fastlagt introduktionsproces for en længere periode
- At der til nyansatte tilknyttes en mentor for at understøtte en fortsat attraktiv ansættelse.

Der henvises i øvrigt til Rekrutteringsvejledning, og Strategi for attraktiv arbejdsplads på RKS-forum. Der henvises også til "Rekrutteringsfaserne med dokumenter", hvorunder der blandt andet er materiale om nyansattes onboarding proces.



Nedenstående figur illustrerer den proces, der igangsættes, når en leder eller medarbejder møder på job den første dag, og hvilke trin der passerer for at komme til at føle et tilhørsforhold



Billede af faserne i nyansattes introduktionsproces fra "Rekrutteringsfaserne med dokumenter"
Billedet er fra Erhvervspsykologi, juni 2016, nr. 2

2. Fastholdelse og tilknytning

Vi ønsker at skabe gode vilkår på arbejdspladsen med hensyntagen til den enkelte medarbejder. Gode vilkår er bl.a. udviklingsmuligheder, indflydelse, anerkendelse, et godt arbejdsmiljø, samt god ledelse.

Vi danner grundlag for at understøtte den enkeltes behov i de forskellige faser af livet. Vi lægger vægt på, at medarbejderne oplever lydhørhed over for såvel grupper som enkeltpersoners ønsker og behov.

Vi tilstræber at skabe en attraktiv arbejdsplads ved:

- At styrke kompetente og udviklingsorienterede medarbejdere.
- At udvikle potentielle ledere.
- At sikre gode arbejdsforhold for kommunens medarbejdere gennem forståelse for de forskellige livsfaser.
- At sikre den enkeltes situation f.eks. i forbindelse med krise, herunder at lederen og kollegerne medvirker til at vise hensyn til den pågældende medarbejder.
- At have fokus på det hele menneske og herigennem skabe rammerne for en god balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- At vi tilbyder fleksible arbejdsformer i det omfang det er muligt ift. at løse kerneopgaven.
- At tilbyde afholdelse af seniorsamtale, hvor der i dialog tages stilling til en individuel løsning, for at sikre at seniorer har lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Derudover henvises til Retningslinjer for seniorsamtaler (SeniorMUS) samt øvrige dokumenter på RSK Forum vedrørende seniorer, herunder Vejledning til Rameaftale om seniorpolitik.

3. Fratrædelse.

Fratrædelse handler både om ansøgt fratrædelse og uansøgt afskedigelse.

Det er kommunens holdning, at uansøgt afskedigelse i videst muligt omfang skal forebygges og undgås, idet det både menneskeligt og økonomisk er omkostningsfyldt. I tilfælde af kollektiv afskedigelse skal det vurderes, om det kan klares ved anvendelse af naturlig afgang, omplacering eller andet.

Uanset årsagen til fratrædelse fra Ringkøbing-Skjern Kommune skal der vises ansvarlighed og respekt både over for den, der forlader arbejdspladsen og for de kolleger, som bliver tilbage. Det er vigtigt at være opmærksom på, at processen omkring fratrædelser / afskedigelser har stor betydning for arbejdspladsens omdømme blandt alle medarbejdere og i omverdenen. Derfor tilbyder vi alle medarbejdere en fratrædelsessamtale i forbindelse med fratrædelsen for at sikre en god afslutning på ansættelsesforholdet.

Vi tilstræber:

- At en fratrædelse / afskedigelse, uanset årsag, kommer til at forløbe så hensigtsmæssigt og værdigt som muligt for alle parter.
- At der ved fratrædelse/ afskedigelse på grund af arbejdsmangel udarbejdes kriterier for udvælgelse i LokalMED
- At der ved fratrædelse/ afskedigelse på grund af arbejdsmangel udarbejdes en procesplan i LokalMED herunder hvornår og hvordan der kommunikeres
- At mulighederne for omplacering eller ændringer i ansættelsesforholdet i alle tilfælde bliver overvejet som et alternativ til afskedigelser.
- At uansøgt afskedigelse i videst muligt omfang forebygges og undgås.
- At Ringkøbing-Skjern Kommune opfattes som en god, ordentlig og attraktiv arbejdsplads, også i forbindelse med uansøgt afsked. Vi anvender mulighederne for naturlig afgang.

Der henvises i øvrigt til vejledninger om fratrædelser og afskedigelser på RKSK-forum.

Vedtaget af HovedMEDudvalget 27. november 2023