

Personalepolitik



NORDVESTJYLLANDS BRANDVÆSEN

Indholdsfortegnelse

Indflydelse	2
Indflydelse på eget arbejde	2
Intern kommunikation.....	2
SU.....	2
Tillidsrepræsentanter	2
Arbejds miljørepræsentanter	2
Rekruttering og ansættelsespolitik	3
Rekruttering.....	3
Ansættelsesudvalg og udvælgelse.....	3
Straffeattest.....	3
Introduktion af nye medarbejdere	3
Medarbejderudvikling	4
Kompetenceudvikling	4
IT og mediepolitik.....	4
MUS-samtale	4
Løn- og fratrædelsespolitik	4
Løn	4
Fratrædelse.....	5
Afskedigelse	5
Seniorordning	5
Sundhed og trivsel	5
Fysisk og psykisk arbejdsmiljø	5
Rygning	6
Misbrug af alkohol eller brug af rusmidler	6
Sygefravær	6
Personalegoder	6
Tjenestefrihed	7
Mærkedage	7
Sundhedsordning.....	7
Feriefonden	7

Indflydelse

Indflydelse på eget arbejde

Ledere i Nordvestjyllands Brandvæsen på alle niveauer skal anvende ledelsesformer, der sikrer medarbejdernes positive medvirken, motivation og engagement på arbejdspladsen gennem medindflydelse på egen arbejdssituation.

Nordvestjyllands Brandvæsen forventer, at medarbejderne tager medansvar for beslutninger, de har haft indflydelse på og derved bidrager til udvikling. Vi prioriterer derfor feedback og anerkendelse højt.

Intern kommunikation

Intern kommunikation er en forudsætning for både indflydelse, udvikling og trivsel på arbejdspladsen.

Indflydelse på, og ansvar for, beslutninger forudsætter blandt andet, at alle medarbejdere får relevante informationer på det rigtige tidspunkt for at undgå uvished og fejl. Tydelige krav og forventninger til hver enkelt medarbejder og sammenhæng mellem krav, forventninger og kompetencer er vigtigt. Samtidig bør alle kende kerneopgaverne i Nordvestjyllands Brandvæsen.

SU/MED

I Nordvestjyllands Brandvæsen er der på nuværende tidspunkt sammensat en SU-gruppe bestående af selskabets ledere, tillidsrepræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanter. Denne gruppe er et vigtigt middel til at skabe en høj grad af indflydelse og et godt samarbejde. Vi prioriterer derfor drøftelser i SU-gruppen højt.

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter i Nordvestjyllands Brandvæsen har vigtige opgaver i relation til at skabe indflydelse og samarbejde på arbejdspladsen.

Den enkelte tillidsrepræsentant skal derfor have den fornødne tid til at udføre sit hverv.

Tillidsrepræsentanter tildeles funktionstillæg som aftales lokalt.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter i Nordvestjyllands Brandvæsen er med til at sætte fokus på sikkerhed, trivsel og sundhed, hvor de sammen med ledelsen varetager kollegaernes interesser på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljørepræsentanter tildeles funktionstillæg som aftales lokalt.

Rekruttering og ansættelsespolitik

Rekruttering

Rekrutterings- og ansættelsespolitikken skal sikre, at vi i Nordvestjyllands Brandvæsen kan fastholde og tiltrække de medarbejdere, som tilgodeser og kvalitetssikrer de opgaveløsninger, som er til størst mulig gavn for borgerne i henholdsvis Holstebro Kommune, Skive Kommune, Lemvig Kommune og Struer Kommune.

Nordvestjyllands Brandvæsen har fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, der giver eksisterende medarbejdere meningsfulde udfordringer og udviklingsmuligheder og derved fastholdelse i selskabet. Derudover ønsker vi at kunne tiltrække fagligt og personligt stærke medarbejdere, der kan være med til at løfte de ydelser, vi som brandvæsen skal levere – også i fremtiden.

I forbindelse med ledige stillinger skal det vurderes, om der er mulighed for omorganisering eller give stillingen nyt indhold og herefter, om der er behov for opslag.

Ansættelsesudvalg og udvælgelse

Ved nyansættelser nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af såvel ledelsesrepræsentant, medarbejderrepræsentant samt tillidsrepræsentant. Stillingen går til den kandidat med de faglige og personlige kompetencer, der matcher stillingen bedst under hensyntagen til arbejdsstedets øvrige personalesammensætning, de fremtidige opgaver og de økonomiske rammer.

Straffeattest

Ansøgere skal kunne forevise straffeattest udelukkende i forbindelse med stillinger, hvor det har særlig relevans. Straffeattester lægges på personalesagen.

Introduktion af nye medarbejdere

Den individuelle introduktion til arbejdet, herunder introduktion til arbejdsområdet, uddannelse, praktiske informationer etc. foregår på den enkelte arbejdsplads.

De enkelte arbejdspladser udarbejder selv det introduktionsmateriale, der er nødvendigt for at kunne tage godt imod nye medarbejdere. Ydermere skal så mange praktiske ting som muligt, som medarbejdere skal bruge i sin hverdag, være på plads inden første arbejdsdag.

Den nye medarbejder tilknyttes én eller flere kontaktpersoner.

Ligeledes skal der for den enkelte medarbejder foretages en evaluering inden udløbet af tre måneders ansættelse. Ved evaluering gives gensidig feedback.

Medarbejderudvikling

Kompetenceudvikling

Både ledere og medarbejdere har ansvar for at styrke kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens som medarbejdernes personlige og faglige behov for udvikling.

Kompetenceudvikling er deltagelse i øvelser, efter- og videreuddannelse samt læring i hverdagen, for eksempel i form af jobrotation, intern undervisning, vidensdeling, erfaringsudvekslingsgrupper (ERFA-grupper), kollegial supervision med videre.

Den mest givtige kompetenceudvikling sker, når arbejdspladsens mål og den ansattes personlige og faglige ønsker samt behov er forenelige.

IT og mediepolitik

Internettet og sociale medier er vigtige kommunikationsformer, som Nordvestjyllands Brandvæsen bruger aktivt i forbindelse med inddragelse af borgere, markedsføring og lignende. Dog skal en ansat i Nordvestjyllands Brandvæsen altid udvise omtanke i omgangen med disse medier og særligt være opmærksom på, hvad man offentliggør i tekst og billeder.

MUS-samtale

MUS-samtalen er et betydningsfuldt værktøj, som åbner for dialog mellem medarbejder og leder, og giver medarbejdere en platform for løbende udvikling og styrket engagement.

I Nordvestjyllands Brandvæsen indkalder nærmeste leder sine medarbejdere én gang om året til MUS-samtale, som tager udgangspunkt i medarbejderens personlige trivsel, arbejdsopgaver samt udviklingsmuligheder såvel fagligt som personligt. Dette giver mulighed for at afstemme forventninger til hinanden og skal ses som et supplement til den daglige kommunikation mellem leder og medarbejder.

MUS afholdes i et uforstyrret lokale, hvor telefoner er lydløse.

Løn- og fratrædelsespolitik

Løn

Lønpolitikken skal sikre, at der er en klar overensstemmelse mellem lønnen, den ansattes opgaver, ansvar og kompetencer.

Lønaftaler indgås med de forhandlingsberettigede organisationer, således de generelle aftaler og overenskomster danner grundlaget for udmøntning af løn og løntillæg.

Nogle medarbejdere har krav på at få deres løn vurderet én gang om året.

Fratrædelse

Når en medarbejder vælger at forlade arbejdspladsen giver det anledning til at få afklaret begrundelse herfor. Lederen skal derfor ved fratrædelse tilskynde medarbejderen til en fratrædelsessamtale. Herved kan man få afdækket, om der er forhold på arbejdspladsen, som bør ændres eller forbedres.

Alle, der fratræder, har ret til en bekræftelse på ansættelse.

Afskedigelse

Er en medarbejder ikke i stand til at udføre sit arbejde på tilfredsstillende vis, bør vedkommende af sin nærmeste leder hurtigst muligt informeres herom. Der bør almindeligvis være afholdt en eller flere samtaler, hvor de utilfredsstillende forhold er taget til referat og krav om forbedringer nedskrevet. Hvis det ønskes, kan tillidsrepræsentant eller anden bisidder deltage. Medarbejderen skal gives mulighed for at forholde sig til de reelle årsager til afskedigelsen.

Seniorordning

Der er forskellige muligheder for seniorordning. Seniorer og lederen kan drøfte ønsker til seniorordning, således man i fællesskab kan ramme denne så præcist som muligt. Nordvestjyllands Brandvæsens ønsker at skabe fleksible vilkår for seniorer med mulighed for såvel personlig og faglig udvikling som nedtrapning.

Ældre medarbejdere skal have tilbud om seniorsamtale.

Sundhed og trivsel

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Med sunde arbejdspladser forstår vi et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med god trivsel for "det hele menneske". Sundhed på arbejdspladsen – og det at have det godt på arbejdspladsen i det hele taget – er et fælles ansvar for os alle; både ledere og medarbejdere.

Indsatsen for at sikre den generelle trivsel på arbejdspladsen skal sætte fokus på den forebyggende indsats, således skader, ulykker og arbejdsbetingede sygdomme undgås.

Udvikling og prioritering af det gode arbejdsmiljø skal desuden medvirke positivt til rekruttering og fastholdelse af medarbejderne samt at gøre Nordvestjyllands Brandvæsen til en attraktiv arbejdsplads.

I arbejdet med arbejdsmiljøet lægger vi vægt på åbenhed og dialog samt, at der ydes en aktiv indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø. Hver enkelt medarbejder har således et ansvar for at gøre opmærksom på forhold, der påvirker trivsel.

Det er vigtigt at forebygge arbejdsbetinget stress, og der skal være opmærksomhed på signaler, der indikerer arbejdsbetinget stress.

Vi accepterer ikke vold, trusler, mobning eller chikane i Nordvestjyllands Brandvæsen. Der laves APV samt trivselsundersøgelse mindst hvert tredje år.

Rygning

Formålet med rygepolitik er at sikre, at ingen mod deres vilje udsættes for passiv rygning. Alle har krav på et røgfrit arbejdsmiljø i Nordvestjyllands Brandvæsen. Det er derfor ikke tilladt at ryge i vores bygninger eller biler. Dette gælder både pibe, e-cigaretter samt andre cigaret-/tobakslignende produkter med og uden nikotin.

Det er et fælles ansvar, at rygepolitikken overholdes, ligesom det er lederens pligt at gribe ind overfor den enkelte, hvis rygepolitikken ikke overholdes.

Misbrug af alkohol eller brug af rusmidler

Indtagelse af alkohol eller brug af rusmidler i arbejdstiden samt fremmøde i påvirket tilstand er ikke foreneligt med arbejdet i Nordvestjyllands Brandvæsen.

Vi tilstræber åbenhed, så det er muligt at tale om et eventuelt misbrugsproblem, og alle ansatte har pligt til at være opmærksomme på, om en kollega udvikler et misbrugsproblem.

Overtræder en medarbejder reglerne om indtagelse af alkohol/rusmidler på arbejdspladsen, skal det påtales straks.

Hvis der er begrundet mistanke om et misbrugsproblem, skal der afholdes en samtale med medarbejderen, den lokale ledelse og tillidsrepræsentant.

Den pågældende medarbejder har pligt til at indgå en skriftlig aftale med den lokale ledelse omfattende vilkårene for misbrugsbehandling.

Behandling af misbrugsproblemer betragtes på samme måde som sygdom med hensyn til fravær. Det er alles ansvar, at alkohol- og rusmiddelpolitikken overholdes.

Sygefravær

I Nordvestjyllands Brandvæsen er sygefraværet en vigtig indikator på den generelle trivsel på arbejdspladsen.

Den enkelte leder skal forholde sig aktivt til medarbejdernes sygefravær med henblik på at sikre en så hurtig afklaring som mulig.

Den sygemeldte medarbejder kan få støtte fra lederen gennem en åben dialog, således evt. generelle problemer vedrørende genoptagelse af arbejdet og de fremtidige arbejdsmuligheder så vidt muligt løses.

Personalegoder

Tjenestefrihed

Medarbejdere skal søge at tilrettelægge helbredsmæssige undersøgelser og behandlinger udenfor arbejdstiden, således fraværet er til mindst mulig gene for arbejdspladsen.

Hvis dette ikke er muligt, og behandling eller undersøgelse er nødvendig i forhold til medarbejderens helbredelse, gives som udgangspunkt fornøden frihed med løn.

Ved akut undersøgelse eller behandling gives der ligeledes fornøden frihed med løn, da Nordvestjyllands Brandvæsen anser det for vigtigt, at medarbejderne hurtigst muligt kommer i behandling for helbredsmæssige lidelser.

Ved behov for at ledsage et barn eller ægtefælle i forbindelse med akut sygdom eller helbredsundersøgelse gives fornøden frihed med løn.

Medarbejdere har ret til frihed med løn ved hospitalsindlæggelse af barn under 14 år samt til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.

Bloddonorer som tilkaldes akut i arbejdstiden gives fornøden frihed med løn.

Ved alvorlig sygdom, død og begravelse i nærmeste familie gives der adgang til frihed med løn efter aftale med nærmeste leder.

Mærkedage

Ved bryllup, sølvbryllup samt runde fødselsdage (50, 60, 70 år) giver Nordvestjyllands Brandvæsen en buket blomster.

Ved jubilæum udbetales jubilæumsgratiale med statens takster samt overrækkelse af emblem ved årets nytårsparole.

Sundhedsordning

I Nordvestjyllands Brandvæsen ønsker vi at forebygge og afhjælpe arbejdsrelateret sygdom og nedslidning. Dette for at undgå arbejdsskader samt at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen.

Feriefonden

I Nordvestjyllands Brandvæsen bestræber vi os på at anvende Feriefondens midler bedst muligt for personalet. Dette eventuel med én af ejerkommunernes feriefond.