

Personalepolitik

for KN Rengøring



Indhold

Forord	3
Organisation og målsætning	4
Rekruttering og ansættelse	6
Introduktion og evaluering	7
Information og dialog	8
Sociale foranstaltninger og fratrædelse	9
Uddannelse og udvikling af medarbejdere	12

Forord

Vi beskæftiger et stort antal medarbejdere og er således en større aktør på arbejdsmarkedet, hvilket indebærer et ansvar for at opretholde en entydig og bæredygtig personalepolitik.

Personalepolitikken understøtter KN Rengørings overordnede mål og strategier, der udgør det fælles arbejdsgrundlag for såvel ledelse som servicemedarbejdere. De personalepolitiske retningslinjer, som er beskrevet i nuværende personalepolitik, er godkendt af ledelsen i KN Rengøring.

Formålet med personalepolitikken er, at gøre alle, herunder kunder, partnere og medarbejdere bekendt med KN Rengørings holdninger og værdier. Det er således målet, at disse holdninger og værdier kommer til udtryk i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Fra rekruttering over uddannelse til evt. fratrædelse.

Vi lægger stor vægt på at uddelegere ansvar til den enkelte medarbejder for at højne motivationen og dermed kvaliteten af det udførte arbejde. Vi ansætter kun personale med ren straffeattest og af hensyn til arbejdsinstruktionen samt forståelsen af normdatablade og produktanvisninger generelt, ansætter vi udelukkende personale, som kan tale og forstå dansk eller engelsk på et acceptabelt niveau.

Som supplement hertil beskriver personalepolitikken, hvordan vi håndterer socialt ansvar, herunder integration af socialt udsatte personer samt forhold vedrørende "Det Rummelige Arbejdsmarked".

Personalepolitikken revideres successivt i overensstemmelse med samfundsmæssige krav og arbejdsmarkedets udvikling. Det er hensigten, at personalepolitikken, ud over løbende justeringer, skal evalueres og ajourføres hvert andet år.

Organisation og målsætning

KN Rengøring er en fremtrædende virksomhed indenfor servicebranchen, med hovedvægt på levering af professionelle rengøringsydelser.

KN Rengøring skal være en lønsom virksomhed og en attraktiv arbejdsplads, som:

- Kan levere totalløsninger indenfor rengørings/serviceområdet
- Har kunden i centrum - med konkurrencedygtige og kvalitetsorienterede arbejdsgange
- Bliver Anbefalet - kunder vil anbefale os til nye kunder, fordi vi som minimum udfører den aftalte ydelse.

KN Rengøring ønsker, at virksomhedens mål, visioner og strategier afspejles i personalepolitikken. Dette skal sikre vore medarbejdere brede og indholdsrige jobs og gode udviklingsmuligheder i virksomheden.

KN Rengøring betragter virksomhedens medarbejdere og den viden, som de besidder, som virksomhedens vigtigste ressource.

Personalepolitikken skal sikre, at der løbende sker en tilpasning mellem de krav som stilles af kunder og andre til opgavevaretagelsen og medarbejdernes muligheder for at opnå de bedst mulige arbejds- og udviklingsvilkår.

Vore holdninger til et godt arbejdsmiljø er udtrykt i følgende punkter:

- KN Rengøring skal ansætte, fastholde og udvikle et kvalificeret personale, som kan imødekomme branchens og kundernes krav
- Vi er i vores personalepolitik bevidste om, at gode og loyale medarbejdere yder det engagement i hverdagen, som både vi og vore kunder har brug for
- Virksomhedens ledelse skal bevare en flad og gennemsigtig organisation, som muliggør åben kommunikation og dialog mellem ledelse og medarbejdere
- Hver enkelt medarbejder skal have mulighed for at fungere selvstændigt og udvikle sin kompetence
- Alle medarbejdere skal - indenfor de naturlige rammer, som fastsættes af hensyn til kundeaftaler, miljø og kvalitetskrav - have indflydelse på deres egen arbejdssituation. Eliminering af EGA (Ensidigt Gentaget Arbejde)
- Alle personalemæssige sager og udfordringer, skal i videst muligt omfang løses straks og altid under hensyn til principperne i den indgåede overenskomst

Det påhviler virksomhedens ledelse, i samarbejde med de enkelte serviceledere, at sikre gennemførelsen af vores personalepolitik og at agere på baggrund af principperne i denne, til trods for at hverdagen er hektisk i en organisation med mange medarbejdere, som i vid udstrækning arbejder decentralt på selvstændige arbejdspladser.

De enkelte serviceledere og driftschefer i virksomheden bærer det lokale personaleansvar for alle underlagte servicemedarbejdere i deres afdeling.

Driftschef

Foretager revideringer, udarbejder tilbud og har det overordnede driftsansvar
- kontakt efter behov, medvirker ved periodiske ledermøder.

Serviceleder

Overordnet ledelses- og kommunikationsansvar i forbindelse med samarbejdet
samt dagligt lederansvar for servicemedarbejdere og tilsynsleder.

Tilsynsleder

Lokal, stationær arbejdsledelse med daglig kontakt til kontaktperson og/eller
slutbrugere på enheden.

Servicemedarbejdere

Rengørings-og servicepersonale

Rekruttering og ansættelse

KN Rengøring tilstræber gennem et ansvarligt ansættelsesforløb og et positivt arbejdsmiljø at fastholde medarbejdere så længe som muligt, til trods for at servicebranchen kendetegnes af en høj personaleudskiftning.

KN Rengøring ønsker at beskæftige gode, engagerede og fagligt velfunderede medarbejdere. Derfor er rekruttering af de rette medarbejdere et kerneområde for vores personaleafdeling.

Potentielle nye medarbejdere gennemgår et rekrutteringsforløb, som afdækker deres potentiale, herunder service- og kvalitetsbevidst, samarbejde, er loyal og stabil samt evner at blive en god kollega. Skal desuden dokumentere, at han/hun har ren straffeattest.

Når der opstår behov for rekruttering af nye medarbejdere, kan virksomhedens driftschefer og serviceledere konsultere de emner, som er registreret og efterfølgende indkalde til personlig ansættelsessamtale. KN Rengøring anvender både intern og ekstern rekruttering ved besættelse af ledige stillinger.

Gennem intern rekruttering søger virksomheden at udvikle og fastholde allerede ansatte medarbejders potentiale, samtidig med at motivationen og mobiliteten styrkes.

Ansættelse

Alle medarbejdere, som ansættes i KN Rengøring, modtager ved ansættelsen en grundig introduktion til virksomhedens målsætning, visioner og værdigrundlag. Praktiske anvisninger, arbejdstøj, procedure for sygemelding, kontakt til serviceleder, regler for ferie m.m

Samtidig udstyres medarbejderen med uniform, der varierer efter arbejdets karakter, men som altid klart indikerer tilhørsforholdet til KN Rengøring. Alle medarbejdere bærer synligt ID-kort med billede.

Introduktion og evaluering

KN Rengøring har etableret et instruktionsprogram for alle nyansatte medarbejdere.

Formålet med introduktionsordningen er at skabe de bedste betingelser for, at en ny medarbejder føler sig velkommen og hurtigt finder sig til rette i virksomheden og sammen med sine nye kolleger.

Introduktionen kan ske på følgende måder:

Etablering af individuelt introduktionsprogram, som tilpasses den nye medarbejder og de stedlige, individuelle behov i forbindelse med varetagelsen af arbejdet hos kunden. På det faglige niveau som er hos kunden. "Kontaktpersonordning", hvor introduktionen omfatter sidemandsoplæring på jobbet under ledelse af en erfaren kollega, der fungerer som mentor for den nye medarbejder. Mentoren er behjælpelig med spørgsmål af faglig, praktisk og personlig karakter. Fælles introduktionsprogram, hvor flere nyansatte deltager i et introduktionskursus om KN Rengøring og vore kunder.

Indeholdende:

- KN Rengørings baggrund og målsætning
- KN Rengørings organisation og opgaver
- Medarbejdernes mulighed for medindflydelse på arbejdspladsen
- Kundepleje og kunderelaterede aktiviteter

Inden udløbet af prøvetiden afholdes en samtale mellem den nye medarbejder.

Formålet med denne samtale er, at der gives rum for at evaluere det hidtidige ansættelsesforløb, vurderet ligeligt af begge parter. Samtidig tages der stilling til om de gensidige forventninger, som er blevet stillet, er blevet indfriet.

Typisk program for en nyansat

Aktivitet:

Indhold:

1. Arbejdsdag:

Rengøringsplan/ område Generel gennemgang af rengøringsplaner.

Materiel Præsentation af vogne og øvrigt udstyr.
Instruktion i - og tilrigning af vogn/ergonomi.
Gennemgang og instruktion i rengøringsmetoder/ ergonomi.

Rengøringsmidler De dagligt anvendte rengøringsmidler gennemgås - PH-værdier, doseringer mv.

2. Arbejdsdag Som dag 1.

3. Arbejdsdag Rengøringsmedarbejderen starter sit arbejde under opsyn.

4. Arbejdsdag Som dag 3

Ovennævnte introduktion vil nøje blive koordineret - dagligt - hvorefter hver enkelt arbejdsplads vil blive vurderet - med hensyn til status på medarbejdersituationen.

Efter 2. uger vil hver enkelt medarbejder være indkørt, hvorefter der nøje vil blive arbejdet efter de udarbejdede rengøringsplaner og instruktioner.

Information og dialog

Ledelsen i KN Rengøring har ansvaret for, at alle medarbejdere er informeret i tilstrækkeligt omfang om emner, som har betydning for virksomhedens arbejde, dets kunder og virksomhedens aktiviteter som helhed. Det er således en del af ledelsens ansvar at sikre, at alle medarbejdere informeres i tilstrækkeligt omfang.

Særlige indsatsområder i forbindelse med virksomhedens informationspolitik er:

- Åbenhed i arbejdet
- Synlighed i beslutningsprocesser
- Tilgængelighed til information
- Respekt for den naturlige interesse

Det er således vores overbevisning, at velinformerede medarbejdere:

- Hurtigere forstår en opgaves natur og løsningen heraf
- Arbejder mere målrettet
- Kan se formålet med det arbejde, som de udfører
- Har større jobtilfredshed og deraf følgende større effektivitet
- Bedre kan bistå deres leder

Ledelsen skal således informere i et omfang, så:

- Medarbejderne har tilstrækkelige informationer i forhold til deres behov for at løse en given opgave
- Medarbejderne føler, at de er en uløselig del af processen og organisationen
- Medarbejderne føler, at de har et medansvar

Ledelsen skal løbende sikre sig, at de relevante informationer kommer ud til medarbejderne på en hurtig og effektiv måde, evt. gennem udsendelse af Nyhedsbreve til medarbejderne

Sociale foranstaltninger og ansvar

Familiepolitik

KN Rengøring lægger vægt på, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem arbejde og familieliv, især for medarbejdere med mindreårige børn, f.eks. gennem mulighed for særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden og nedsat arbejdstid.

Herudover kan medarbejdere efter gældende regler få frihed ved barns første sygedage, orlov til børnepasning, omsorgsdage mv.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Hvor det er praktisk muligt, vil der kunne etableres en fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Flexibiliteten går begge veje, således at både leder og medarbejder udviser den fornødne fleksibilitet.

Nedsat arbejdstid

Ønske om nedsat arbejdstid imødekommes i det omfang, det kan indpasses i virksomhedens arbejdstilrettelæggelse samt opgaveløsningen hos vore kunder.

Orlov og frihed uden løn

Udover de gældende regler i lovgivningen om orlov mv., er det KN Rengørings politik – i det omfang det er foreneligt med selskabets interesser – at se velvilligt på medarbejderes ønske om at gå på orlov. Særligt i forbindelse med pasning af syge børn og slægtninge, ydes i det fornødne omfang tjenestefrihed uden løn eller nedsat arbejdstid efter gældende regler.

Barselorlov / børnepasningsorlov

Medarbejdere, der har haft orlov ifm. barsel eller børnepasning, tilbydes en samtale med nærmeste leder inden tilbagevenden til arbejdspladsen.

I samtalen drøftes evt. ændringer i medarbejderens arbejdsopgaver samt evt. særlige ønsker til fremadrettet arbejdstid mv.

Sygdom

Det tilstræbes, at antallet af fraværsdage som følge af sygdom er så lavt som muligt og at det gennemsnitlige antal sygedage søges nedbragt gennem en bevidst indsats fra ledelsens side.

Det påhviler således ledelsen at overvåge sygefraværet og gribe ind så tidligt som muligt overfor medarbejderes øgede sygefravær.

Ved langvarigt eller hyppigt sygefravær skal den nærmeste leder som udgangspunkt afholde en samtale med medarbejderen, for at opnå vished for, om det sygefraværet skyldes forhold på arbejdspladsen.

Ved længerevarende sygdom skal den nærmeste leder i en fortrolig samtale med medarbejderen, drøfte forløbet og behovet for en evt. tilpasning af arbejdsforholdene til den aktuelle arbejdsevne. Dette kan medføre tilbud om f.eks. nedsat arbejdstid eller overflytning til andet arbejdsområde.

Det er ledelsens ansvar, at hverken kortere eller længerevarende sygdom påvirker de aftaler, som er indgået med KN Rengørings kunder. Ledelsen skal således løbende udarbejde handlingsplaner for tilstrækkelig afløsning ved sygdom.

Senior- og fratrædelsesordninger

KN Rengøring er indstillet på at skabe mulighed for senior- og fratrædelsesordninger eller indgå aftaler om gradvis tilbagetrækning eller frivillig fratræden.

Seniorordninger om gradvis tilbagetrækning gælder for alle medarbejdere, der er fyldt 55 år og indebærer, at der kan indgås aftale om aftrapning i tid (deltidsansættelse).

Fratræden / afskedigelse

Ansættelsesforholdet ophører normalt frivilligt og ansøgt i forbindelse med overgang til anden beskæftigelse eller pension.

Uansøgt afsked skal søges undgået og forebygget, f.eks. gennem ansættelsesstop, naturlig afgang, aftaler om frivillig fratræden, orlov eller omplacering.

Efter gældende overenskomst kan afskedigelse altid finde sted, såfremt arbejdsmangel eller opgaveomlægninger betinger dette.

Såfremt personalereduktion viser sig nødvendig, vil sagen blive forelagt samarbejdsudvalget tidligt muligt, med henblik på drøftelse af principper for evt. afskedigelser.

Uansøgt afsked med begrundelse i den ansattes personlige forhold, herunder manglende arbejdsindsats, udygtighed, samarbejdsvanskeligheder, sygdom, disciplinære forseelser mv., sker indenfor rammerne af de kollektive aftaler eller funktionærloven.

Fratrædelsessamtale

Alle medarbejdere, som frivilligt fratræder, vil blive tilbudt en samtale med ledelsen i KN Rengøring. I samtalen fokuseres på medarbejderens vurdering af den forløbne tid som ansat i virksomheden, herunder baggrunden for, at den pågældende ønsker at fratræde.

Seniormedarbejdere

Seniormedarbejdere er værdifulde ressourcer, som ofte har en omfattende viden og erfaring om virksomheden, dens opgaver og arbejdsgange.

Det er derfor både i seniormedarbejdernes og virksomhedens interesse, at der gøres bedst mulig brug af de erfaringer, som ældre medarbejdere har oparbejdet, samtidig med, at medarbejdernes udviklingsmuligheder sikres i overensstemmelse med det planlagte arbejdsforløb.

Alle medarbejdere i KN Rengøring, som er fyldt eller fylder 55 år, tilbydes en seniorsamtale med den nærmeste leder, evt. som et af den af MUS.

I samtalen sættes der fokus på seniorperspektivet, medarbejderens forventninger til det videre arbejdsliv og spørgsmålet om, hvordan seniorårene skal forløbe.

Elementer i seniorsamtalen kan være ønsker om særlige opgaver, uddannelse, røking, arbejdstidens tilrettelæggelse og placering, orlovsmuligheder mv.

Sociale forhold

KN Rengøring vil i samarbejde med kommuner og andre offentlige instanser aktivt udnytte de muligheder, der findes i den sociale lovgivning, for at etablere og tilbyde job på særlige vilkår til grupper af medborgere, der har det vanskeligt med at opnå en placering på arbejdsmarkedet samt til allerede ansatte medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet af helbreds-mæssige og/eller sociale årsager.

Virksomheden har i overensstemmelse hermed etableret følgende typer ansættelser:

Fleksjob, Skånejob, Jobtræning og puljejob

Tobaks- og alkoholpolitik

Tobaksrygning er ikke tilladt på virksomhedens adresse (indendørs) samt i firmabiler.

Alle medarbejdere skal desuden altid efterleve lovgivningen samt lokale regler og rygepolitikker hos vore kunder.

KN Rengøring accepterer ikke, at der indtages alkohol eller lignende stemningsregulerende stoffer i arbejdstiden eller i et omfang, der på nogen måde påvirker arbejdsindsatsen.

Kan kun fraviges efter særskilt aftale med virksomhedens ledelse, f.eks. ved afholdelse af jubilæer eller andet.

KN Rengøring ønsker at støtte medarbejdere, som er blevet afhængige af alkohol eller andre rusmidler, i at søge vejledning og behandling. Støtten omfatter bl.a. arbejdsfrihed, som er nødvendig for evt. behandling.

Enhver henvendelse eller dialog herom mellem virksomhed og medarbejder vil blive behandlet fortroligt.

Problemer og tvivlsspørgsmål i forbindelse med dette, søges løst i samarbejde mellem medarbejderen, tillidsrepræsentanten samt virksomhedens ledelse.

Ligestilling

KN Rengøring ønsker at medvirke til fuldstændig ligestilling mellem kønnene på alle niveauer. Samtidig opretholder virksomheden fuldstændig ligestilling på tværs af religiøs, kulturel eller national baggrund. Virksomheden ønsker således, alle medarbejdere uanset køn eller baggrund har lige muligheder for ansættelse, udvikling og efteruddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Der tilstræbes en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de jobfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.

KN Rengøring skal være en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere – trives i et godt arbejdsmiljø.

Ledelsen vil således arbejde aktivt for at fremme lige vilkår for alle medarbejdere.

Arbejdsmiljø

KN Rengøring lægger afgørende vægt på et godt og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives, såvel fysisk som psykisk. Virksomheden vil således til stadighed leve op til intentionerne i arbejdsmiljølovgivningen, således at alle medarbejdere opnår et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Uddannelse og udvikling af medarbejdere

Udvikling og videreuddannelse

De stigende krav til kvalitet og fleksibilitet i opgaveløsningen hos KN Rengørings kunder, herunder hensynet til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, nødvendiggør, at medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer til stadighed udvikles og forbedres.

KN Rengøring betragter det således både som en ret og en pligt, at medarbejderne til stadighed udvikler og dygtiggør sig.

Den enkelte medarbejder har således et ansvar for sin egen udvikling i virksomheden, men det er virksomhedens pligt, at sikre de bedst mulige vilkår herfor.

Ledelsen skal således skabe rum, tid, mulighed og incitament for udvikling og videreuddannelse.

Denne kompetenceudvikling i KN Rengøring skal skabe sammenhæng mellem selskabets overordnede strategi og målsætninger samt den enkelte medarbejders udvikling.

Medarbejderne skal udvikles fagligt og personligt, således at de er i stand til på kvalificeret vis, at bidrage til den bedst mulige løsning af kundernes nuværende og fremtidige opgaveløsninger.

Kompetenceudviklingen skal dels ske i traditionel form, hvor medarbejderne deltager i kortere interne eller eksterne kurser eller i længerevarende kompetencegivende videreuddannelsesforløb.

Den primære kompetenceudvikling skal imidlertid foretages i den daglige arbejdsituation gennem målrettede erfaringskabende læreprocesser.

Kompetenceudvikling på jobbet kan ske i form af sidemandsoplæring (mentor), projektarbejde, etablering af selvstyrende grupper etc.

Herudover kan kompetenceudvikling ske gennem undervisningsprojekter, jobrotation, rokering, læsning af faglitteratur mv.

Kompetenceudvikling i KN Rengøring er en løbende proces, der bl.a. gennemføres på grundlag af samtaler mellem ledelse og medarbejdere.

Medarbejderudviklingssamtaler

Som et led i kompetenceudviklingsprocesserne afholdes der årligt medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i virksomheden.

MUS er en fortrolig samtale mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder, hvori der indgår emner som nuværende ansvar og opgaver, samarbejde og trivsel, gensidige forventninger, behov for udvikling set i forhold til kommende opgaveløsning, udviklingsplan, herunder behov for uddannelse samt evaluering af samarbejdet.

Inden MUS forbereder såvel medarbejder som leder sig på grundlag af et forberedelseskema. Lederen skal endvidere på forhånd have udarbejdet en kompetenceprofil for den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe.

For nogle medarbejdere (servicemedarbejdere) kan MUS foregå gruppevis. Enhver medarbejder har dog altid mulighed for at bede om en individuel samtale med nærmeste leder.

Udviklingsplan

I forbindelse med afholdelse af MUS skal der udarbejdes en udviklingsplan for de kommende 12 måneder.

Planen skal indeholde målsætninger for medarbejderens kompetenceudvikling samt beskrive de konkrete aktiviteter, der skal gennemføres for at nå målene.

Udviklingsaktiviteterne kan indebære ændring i arbejdsopgaverne, deltagelse i kurser og uddannelsesforløb mv. Der skal fastsættes en dato for, hvornår de enkelte aktiviteter skal være gennemført.

Udviklingsplanen er forpligtende, både for medarbejder og virksomhedens, som begge har ansvar for, at de aftalte aktiviteter gennemføres i overensstemmelse med udviklingsplanen.

Udviklingsplanen evalueres og kan videreudbygges ved afholdelse af næste MUS. Planen kan dog altid løbende suppleres med nye aktiviteter, som leder og medarbejder er enige om.

Mobilitet

KN Rengøring ønsker at fremme medarbejdernes mobilitet gennem røkeringer, der har til formål at skabe større fleksibilitet og omstillingsevne, hvilket er med til at sikre, at medarbejderne udvikles og får nye udfordringer.

Mobilitet betragtes som et led i den løbende kompetenceudvikling, der fastlægges for den enkelte medarbejder ved afholdelse af den årlige MUS.

Når en medarbejder har været ansat i 3 år i samme stilling, skal MUS indeholde en drøftelse af evt. ønsker og muligheder for røkering, såvel internt som eksternt