

Personalepolitik

i

DFfR

1. Indledning

Personalepolitikken er udtryk for den gensidige forpligtigelse, hvor DFfR skaber de nødvendige rammer, og hvor medarbejderne gennem løbende udvikling og samarbejde lever op til deres ansvar.

DFfR skal være en attraktiv arbejdsplads, som bygger på medarbejdere, der er servicemindede og finder at værdierne helhed, initiativ og handlekraft er vigtige.

Disse værdier er grundlæggende i DFfR og sikrer, at alle arbejder for at opfylde DFfR's mål i en fleksibel og foranderlig hverdag.

DFfR ønsker med personalepolitikken at tiltrække, opmuntre, udvikle og fastholde medarbejdere på en arbejdsplads med få ansatte, der skal betjene hele DFfRs organisation.

Personalepolitikken udmøntes i en række delpolitikker.

2. Rekruttering

DFfR vil tiltrække medarbejdere, der med deres personlighed og samlede kompetencer kan bidrage til at opfylde DFfR's mål på kort og lang sigt.

DFfR ønsker at tiltrække medarbejdere i længerevarende ansættelsesforhold.

Rekrutteringen tager udgangspunkt i de vedtagne mål og aktivitetsområdernes behov under hensyn til det langsigtede perspektiv for DFfR.

Fleksibilitet

Som en serviceorienteret organisation ønsker DFfR til enhver tid at tiltrække medarbejdere med de bedst mulige forudsætninger, med potentiale og lyst til varig læring, udvikling og forandring.

Mangfoldighed

DFfR ønsker at tiltrække ansøgere med de rette kompetencer uanset deres køn, alder eller etnisk baggrund.

Alle ledige stillinger besættes efter offentligt opslag med henblik på at sikre det bedst mulige udgangspunkt for besættelsen af ledige stillinger.

3. Lønforhold

En af forudsætningerne for at kunne tiltrække og fastholde velkvalificerede medarbejdere er, at DFfR tilbyder lønforhold, der harmonerer med den enkelte medarbejders forventninger og kvalifikationer.

Løn afspejler kompetencer

DFfR matcher markedets lønninger. Det forudsætter, at medarbejderne løbende vedligeholder og udbygger deres kompetencer, så de lever op til aktuelle og fremtidige behov.

Gennem hele ansættelsesforløbet skal der være balance mellem løn og kvalitet, som vurderes på baggrund af arbejdsindsatsen, de satte mål og de opnåede resultater. Derfor er det i ansættelseskontrakten fastsat, at lønnen forhandles én gang årligt.

Ved væsentlige ændringer i en den enkelte medarbejders stilling vurderes lønniveauet med henblik på at sikre, at det er i overensstemmelse med de aftalte funktioner. Ændring af lønnen i såvel opadgående som nedadgående retning skal være begrundet.

4. Pension

Det er en naturlig del af ansættelsesforholdet, at medarbejderne efter egen beslutning søger optagelse i en pensionsordning.

5. Personaleudviklingspolitik

For DFfR er personaleudvikling andet og mere end kurser og formelle uddannelsesforløb. Den videns- og erfaringsopsamling, der sker gennem det daglige arbejde, ved deltagelse i projekter og gennem aktiv interesse såvel inden som uden for DFfR, er værdifulde udviklingsaktiviteter.

Personaleudviklingsaktiviteterne skal understøtte den fortsatte udvikling af medarbejdernes kompetencer, så de til enhver tid matcher de daglige opgaver, den teknologiske, uddannelsesmæssige og samfundsmæssige udvikling samt DFfR's udvikling.

Personaleudviklingspolitikken bygger på gensidige krav til DFfR og medarbejderne:

Krav til DFfR

DFfR skal understøtte den enkelte medarbejders udviklingsforløb. DFfR skal være samarbejdsvillig, lydhør, åben og handlekraftig.

DFfR skal skabe gode arbejdsbetingelser og et stimulerende og udviklende miljø, hvor læring og opsamling af viden indgår som naturlige elementer i hverdagen.

Krav til medarbejderne

Udgangspunktet for et produktivt og spændende arbejdsmiljø er, at den enkelte medarbejder har

lyst, evne og vilje til at påvirke sin egen og DFfR's udvikling i en retning, der er gavnlig for begge parter.

Den enkelte medarbejder skal være indstillet på, at læring er en vedvarende proces, der kræver, at man selv tager ansvar for egen læring og er aktivt videnssøgende. Det forventes også, at medarbejderen bidrager til andre medarbejders læring gennem samarbejde og vidensdeling.

Kompetenceudvikling

Det er DFfR's mål, at medarbejderne løbende bevarer og udvikler deres markedsværdi gennem fortsat kompetenceudvikling.

Mindst én gang årligt gøres der individuel status over medarbejderens kompetencer og arbejdsopgaver. Det sker i forbindelse med den obligatoriske personaleudviklingssamtale. Her opgør leder og medarbejder i fællesskab resultatet for perioden der gik og nye mål sættes i overensstemmelse med DFfR's mål. Desuden identificeres de kompetencer medarbejderen besidder og de kompetencer, der er behov for at udvikle. Medarbejderens stillingsbeskrivelse opdateres.

Personlig udviklingsplan

Enhver medarbejder har krav på en personlig udviklingsplan til at understøtte personlige og DFfR's mål. Og medarbejderen har pligt til at sætte og gennemføre nye udviklingsmål.

Udvikling og uddannelse

DFfR vil sikre muligheden for deltagelse i relevante udviklings- og uddannelsesaktiviteter under hensyntagen til DFfR's økonomiske rammer.

6. Ledelse og samarbejde

Ledelse og samarbejde i DFfR skal bidrage til at realisere DFfR's mål.

Ledelse

Ledelse skal udøves med henblik på at fremme rosporten, med loyalitet over for DFfR's mål og strategier og med respekt for den enkelte medarbejder, klubber og samarbejdspartnere.

Ledelse skal finde sted i åben daglig dialog og i samarbejde med og mellem medarbejderne, HB og udvalg. Målet er at skabe en grobund for gensidig tillid og mulighed for samspil overalt i og på tværs af DFfR.

Samarbejde

Samarbejde er et fælles ansvar for alle i DFfR.

Samarbejde på alle niveauer er en forudsætning for effektivt at skabe resultater.

2 gange om året afholdes samarbejds møde mellem FU og sekretariats medarbejdere i forbindelse med et ordinært FU-møde.

Ledelsesindsatsen skal derfor understøtte, at den enkelte medarbejder, HB og medlemmer af udvalg kan fungere mest hensigtsmæssigt. Det indebærer, at alle tager ansvar for egen indsats, udviser engagement, er innovative, er initiativrige og aktivt bidrager til vidensdeling i DFfR.

Det er tilladt at tage en velovervejet og kalkuleret risiko, og der er samtidig en forpligtelse til at lære af fejltagelser.

7. Fratrædelser

Målet for DFfR's fratrædelsespolitik er, at enhver fratræden sker på en, for begge parter, anstændig måde. Dette gælder uanset om ansættelsesforholdet bringes til ophør på medarbejderens eller DFfR's initiativ, eller om fratrædelsen skyldes pensionering.

Egen opsigelse

DFfR ønsker at kende årsagen til medarbejderens valg, og tilbyder derfor medarbejderen en fratrædelsessamtale.

Afskedigelse

DFfR vil bestrebe sig på, at en afskedigelse forløber så fair og værdigt for medarbejderen som muligt.

Afskedigelse kan være begrundet i individuelle forhold. Uagtet at den enkelte medarbejder selv har ansvar for sin egen løbende faglige og personlige udvikling, må afskedigelse ikke komme som en overraskelse og vil først finde sted, når aktive forsøg på tilpasning af stillingsindhold i forhold til personlig og faglig udvikling ikke har udsigt til at kunne realiseres i DFfR.

Såfremt en medarbejder groft tilsidesætter eller misbruger de gældende regler for ansættelsen i DFfR, kan en opsigelse dog ske uden varsel.

Vedtagelse:

Personalepolitikken er godkendt på HB-møde den 19. november 2004 efter drøftelse i HB og med DFfRs medarbejdere.

Personalepolitikken revideres når DFfR eller medarbejdere ytrer ønske her om. Dog min. hvert andet år.