

POLITIK FOR EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Alle
drømmer om
et job i BRK



Indledning: Vi kan alle være med

ALLE DRØMMER OM ET JOB I BRK er vores vision for, hvordan vi styrker og udvikler arbejdspladserne i Bornholms Regionskommune i en attraktiv retning. Heldigvis er vi allerede rigtig godt på vej.

Bornholms Regionskommunes ansatte har en meget stor betydning, når det handler om at skabe rammerne for det gode liv på Bornholm. Vi er uden sammenligning øens største arbejdsplads. Skal vi udvikle Bornholm og sikre hænder nok til at imødekomme den forventede samfundsudvikling de kommende år, skal det være attraktivt at have job i Bornholms Regionskommune set med både nuværende og kommende ansattes øjne.

Visionen **ALLE DRØMMER OM ET JOB I BRK** og de understøttende mål udstikker den overordnede retning for vores strategiske arbejde med at skabe endnu mere attraktive arbejdspladser. Hvordan vi alle skal gøre vores yderste for at støtte op om at virkelig gøre visionen. Visionen om, at hvis det fagligt giver mening, så drømmer alle om et job i Bornholms Regionskommune, fordi det på mange forskellige måder er et attraktivt sted at arbejde.

Som politikere, MED-organisation, ledere og medarbejdere har vi alle en del af ansvaret for at få politikken til at leve i hverdagen. Gennem vores ord og handlinger, hvad end det er i kommunalbestyrelsessalen, i medierne, ved køledisken eller i kantinen, kan vi være med til at forme og påvirke Bornholms Regionskommune som arbejdsplads. Vi kan alle være med til at hjælpe positive tiltag på vej og give gode historier plads - og vi kan tage medansvar og støtte op, når noget ikke fungerer og må ændres for at blive bedre.

Politikken vil blive efterfulgt af strategier og konkrete handleplaner, som understøtter at vi får sat handling bag visionerne og fulgt op på de initiativer, vi sætter i gang. Dertil understøttes visionerne i vores personalepolitikker.

Bornholms Kommunalbestyrelse, HovedMED-udvalget og koncernledelsen, Oktober 2021

**Lad os sammen
få alle til at drømme
om et job i BRK**

”Bornholm har brug for innovationskraft, og der er brug for en høj grad af relationel tillid for at vi kan innovere og føre tiltag ud i livet.”

Fokusgruppeinterview,
december 2020

VORES VISION ER, AT ALLE DRØMMER OM ET JOB I BRK, FORDI DET ER:

MOTIVERENDE OG MENINGSFULDT

I Bornholms Regionskommune arbejder vi sammen med borgerne og for øens udvikling. Til trods for at vore arbejdspladser er meget forskellige, arbejder vi alle hver dag med at gøre det godt at bo og leve på Bornholm.

TILFREDSSTILLENDE OG UDVIKENDE

Bornholms Regionskommune er en arbejdsplads med stor tillid til hinanden, og til at vi alle hver dag gør vores bedste. Vi har rammer og redskaber, som understøtter vores opgaver og arbejdsdag. Vores faglige og personlige drivkraft kommer i spil. Her er fokus på læring, udvikling og faglige udfordringer igennem karrieren og som nyansat.

NÆRT OG VEDKOMMENDE

På vores arbejdspladser i Bornholms Regionskommune har vi det godt sammen i hverdagen. Vi vægter kollegialt samvær og relationerne til hinanden højt. Vi har plads til at være fleksible, og vi kan rumme forskellighed. Vi hjælper og støtter hinanden, uanset om vi skal holde hovedet koldt og handle hurtigt eller løfte blikket og være visionære og kreative.





”Uanset, hvor vi vender og drejer os hen, vil vi få udfordringer med at få tilstrækkelig, kvalificeret arbejdskraft. Ingen kan slippe uden om. Det er en brændende platform på størrelse med Bornholm!”
Kommentar til roadshow, maj 2021

VI KOMMER TIL AT MANGLE ARBEJDSKRAFT

Bornholm er attraktiv for børnefamilier – vores prognoser peger på flere små børn og flere skolebørn. Samtidig vil store årgange snart nå en alder, hvor de vil få brug for flere kommunale omsorgs- og sundhedsydelser. Endelig er der generelt en stigende aktivitet i samfundet, kommunen som organisation skal kunne understøtte.

17% af de ansatte i BRK er over 60 år.
8% er under 30 år.

Gennemsnitsalderen for en ansat i BRK er 48,7 år. Det er 3,5 år ældre end kommunalt ansatte på landsplan.

- 1. VI ARBEJDER SAMMEN MED BORGERNE OG FOR BORNHOLMS UDVIKLING**
- 2. FAGLIGHEDEN ER I TOP OG TILLIDEN ER HØJ**
- 3. VI VÆRDSÆTTER ALLE I ORGANISATIONEN – NYE SOM ERFARNE**
- 4. VI ER EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS MED PLADS TIL FORSKELLIGHED**
- 5. VI PRIORITERER FLEKSIBILITET OG BALANCE I ARBEJDSLIVET**

MÅL

Det skal være attraktivt at bo og leve samt drive virksomhed på Bornholm. Kommunen som organisation skal kunne imødekomme de krav til og behov for kommunal service og ydelser, vi møder både i dag og i fremtiden. Kommunens ansatte har en meget stor betydning, når det handler om at skabe rammerne for det gode liv på Bornholm.

For at styrke og udvikle arbejdspladserne i Bornholms Regionskommune i en mere attraktiv retning, vil vi arbejde for at realisere disse fem mål.



1. VI ARBEJDER SAMMEN MED BORGERNE OG FOR BORNHOLMS UDVIKLING

Vi er begejstrede for og drevet af at arbejde sammen om at gøre Bornholm til et fantastisk sted at bo, leve og drive virksomhed. Vi er stolte af vores ø, og kender vores ø! Bornholms Regionskommune som arbejdsplads er kendetegnet ved, at vi kender hinanden på tværs af vores afdelinger og arbejdssteder, og vi værner om vores relationer. Derfor ved vi, hvordan vi supplerer og understøtter hinandens viden og kompetencer og kan hjælpes ad med at løse de små, store og meget forskellige opgaver, vi hver især møder i løbet af en arbejdsdag. På dén måde kan vi bedst inddrage borgerne og understøtte behov og udfordringer på Bornholm.

1. VI ARBEJDER SAMMEN MED BORGERNE OG FOR BORNHOLMS UDVIKLING

SÅDAN UNDERSTØTTER VI MÅLET:

- Bornholm fylder i vores rekruttering, fordi vi ved at nærmiljø, natur og lokalsamfund er trækplastre ved et job hos os. Bornholm er noget særligt, og det husker vi at fortælle.
- Vi fortæller de positive og opløftende historier om at arbejde på Bornholm og i Bornholms Regionskommune. Hvad gør os glade og stolte? Hvorfor er vores arbejde meningsfyldt og motiverende?
- Vi er i øjenhøjde med bornholmerne, når vi skal i gang med nye tiltag eller tage hånd om udfordringer og problemstillinger, hvor kommunen har initiativet. Derfor inviterer vi til borgermøder og arrangerer møder for forældre og andre pårørende. Vi sender forslag i høring, og vi spørger civilsamfundet.





2. FAGLIGHEDEN ER I TOP OG TILLIDEN ER HØJ

I Bornholms Regionskommune arbejder vi inden for mange forskellige fagområder. Fælles for os er, at vi er drevet af vores kerneopgave. Vi værdsætter, at vi kan udfolde os og dygtiggøre os fagligt. Vi motiveres af at kunne levere et stykke arbejde, som er værdifuldt for en borger, virksomhed eller kollega. Når vi skal udrette noget, drager vi nytte af et stærkt niveau af tillid. Gennem tillid kan stærke relationer og godt samarbejde etableres kollegaer imellem, mellem leder og medarbejdere, på tværs af afdelinger samt mellem politikere og ansatte. Den sociale kapital - tillid, samarbejdsevne og retfærdighed - er fundamental for trivsel og arbejdsglæde, og for at vi kan have kerneopgaven i fokus.

2. FAGLIGHEDEN ER I TOP OG TILLIDEN ER HØJ

SÅDAN UNDERSTØTTER VI MÅLET:

- Arbejdspladsernes kerneopgave er tydelig og kendt for alle. På den måde har vi en fælles retning og ved, hvordan vi sammen skaber værdi og resultater.
- Vi sikrer arbejdsbetingelser, værktøjer, hjælpemidler og organisering som understøtter, at vi kan levere kvalitet i vores service og ydelser og udfolde vore faglighed, og samtidig trives og har en sund hverdag.
- Vi afsætter tid og økonomi til efteruddannelse og kompetenceudvikling så vi understøtter faglige ambitioner og tilegner os den nyeste viden, så vi både har kvalitet i arbejdet og en høj jobtilfredshed.
- Vores ledelseskoncept danner ramme om og retning for tiltag, vi sætter i gang for at udvikle og styrke ledelse som faglig disciplin. Det gør vi, fordi vi ved at vores ledere hver dag skal håndtere store krav og forventninger, og fordi vi med en hånd i ryggen til vores ledere understøtter gode arbejdspladser for alle.
- Vi holder en ordentlig og saglig tone, fordi det vi siger og gør, er med til at påvirke vores arbejdsplads. Når vi taler ordentligt om vores arbejdsplads har det en positiv effekt. Vores kritik og feedback er konstruktiv, fordi det udvikler os og organisationen.





Vi kommer til at mangle medarbejdere i årene fremover. Derfor er vi dygtige til rekruttering og fastholdelse. Mange af vores nye kollegaer er ofte også nye på Bornholm. Derfor er vi som arbejdsplads i særlig grad optaget af at bidrage til en blød og sikker landing i en ny hverdag. Samtidig er vi privilegerede af en stabil medarbejderstab. Det stiller krav til kontinuerlige karrieremuligheder og et skarpt fokus på, hvad der har betydning for, at vi trives og bliver i jobbet.

3. VI VÆRDSÆTTER ALLE I ORGANISATIONEN – NYE SOM ERFARNE

3. VI VÆRDSÆTTER ALLE I ORGANISATIONEN – NYE SOM ERFARNE

SÅDAN UNDERSTØTTER VI MÅLET:

- Vi har intro-programmer for nye ledere og medarbejdere, så de føler sig velkomne og sat godt ind i opgaven.
- Det er givende men også krævende, når en arbejdsplads har mange nye, og vi er opmærksomme på, om det giver særlige udfordringer, der skal tages hånd om.
- Vi understøtter fastholdelse i job gennem:
 - arbejdstilrettelæggelse og hjælpemidler, som mindsker nedslidning og udbrændthed
 - helhedsorienterede indsatser for et lavere sygefravær
 - mulighed for jobrotation.
- Vi prioriterer kollegialt samvær i hverdagen og ved særlige lejligheder, fordi stærke relationer og nærhed til hinanden gør arbejdslivet sjovere og mere berigende, og stiller os stærkere, når vi oplever udfordringer og modstand.
- Vi gennemfører trivselsmålinger og gør målrettet brug af den viden de giver, så vi fastholder den høje trivsel generelt i vores organisation. Arbejdspladser med udfordringer hjælper vi med at igangsætte initiativer, som styrker trivslen blandt medarbejderne.
- Vi sikrer mulighed for leder- og talentudvikling ved at sørge for åbenhed omkring ønsker til nye jobveje i Bornholms Regionskommune og muliggøre og motivere til faglig udvikling og karriere-tænkning på tværs.
- Vi har fokus på generationsskifteudfordringen; på at mindske tab af viden og kompetencer, når store grupper af medarbejdere går på pension. Vi arbejder derfor med langsigtet personaleplanlægning - kvalitativt såvel som kvantitativt.





4. VI ER EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS MED PLADS TIL FORSKELLIGHED

Som Bornholms største arbejdsplads kan vi i særlig grad være løftestang og vise socialt ansvar ved at have kollegaer med behov for ekstra hensyn i arbejdsdagen. Det kan handle om tid til at lære det danske sprog og kultur at kende, om behov for korte arbejdsdag eller en tilpasning af opgaver og krav. Vi lærer nyt og bliver klogere ved at være en imødekommende arbejdsplads med plads til forskellighed. Vi står bedre rustet til at imødekomme forskellige borgeres behov, når medarbejderstaben er præget af diversitet og rummelighed. Vi opbygger en fælles styrke og stolthed ved at kunne overkomme udfordringer og flytte grænser. Vi tager derfor også ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft. Vi sætter en ære i at hjælpe elever og lærlinge godt på vej ved med en uddannelse, som giver de ressourcer og kompetencer, vi ved er efterspurgt og værdsat.

4. VI ER EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS MED PLADS TIL FORSKELLIGHED

SÅDAN UNDERSTØTTER VI MÅLET:

- På årsbasis tilstræber vi, at sammensætningen af kvinder og mænd i chefgruppen ligger mellem 40-60 pct.
- Vi tilbyder og imødekommer ønsker om elev- og lærlingepladser på alle arbejdspladser, hvor det giver fagligt mening.
- Vi er et attraktivt uddannelsessted som aktivt understøtter fællesskaber mellem elever og lærlinge under uddannelse, og hvor tilbud om fast job efter endt uddannelse er en del af pakken.
- På årsbasis stiler vi efter, at elever og lærlinge udgør minimum 6% af alle fastansatte på tværs af Bornholms Regionskommune
- Vi har ansatte med løntilskud, i fleksjob, skånejob, seniorjob, i en integrationsstilling eller på en §56-aftale. På årsbasis efterstræber vi at minimum 9% sat i forhold til alle fastansatte på tværs af Bornholms Regionskommune er ansat på såkaldte særlige vilkår.
- Set på tværs af hele organisationen efterstræber vi på årsbasis at andelen af ansatte i Bornholms Regionskommune med ikke-vestlig herkomst er mindst på niveau med andelen i den samlede befolkning på Bornholm.
- Vi arbejder for at modvirke strukturelle og kulturelle årsager og vilkår som kan skabe ubalance mellem mænd og kvinders muligheder og ønsker for så vidt angår bestemte jobtyper, karriereskridt og stillingskategorier. Herunder ledelsesstillinger. Flere mænd skal søge stillinger inden for typiske kvindefag - og omvendt.
- Vi arbejder for at alle uanset køn, alder, handicap, etnisk herkomst, religion, seksuel orientering, uddannelse, personlighed og livsopfattelse føler sig inkluderede og synlige i fællesskabet.
- Vi arbejder for at alle uanset køn, alder, handicap, etnisk herkomst, religion, seksuel orientering, uddannelse, personlighed og livsopfattelse føler sig inkluderede og synlige i fællesskabet.





5. VI PRIORITERER FLEKSIBILITET OG BALANCE I ARBEJDSLIVET

Vi er løsningsorienterede og imødekommende, når det handler om rammerne for ansættelse. 52% af medarbejderne i Bornholms Regionskommune er ansat på deltid sammenlignet med 40% på landsplan. Vi vil bevæge os i retning af landsgennemsnittet, fordi flere arbejdstimer fra de samme medarbejdere er én vej til at tage hånd om vores rekrutteringsudfordringer. På alle fagområder er det muligt at nå frem til løsninger, som giver mulighed for at arbejde fuldtid. Vi er også fleksible og tilstræber mulighed for deltid, hvis det giver en bedre balance i hverdagen. Hvor meget vi hver især kan og ønsker at arbejde forandrer sig over tid og hænger sammen med både vores familiesituation, karriereambitioner og rammerne på vores arbejdsplads. Som arbejdsplads er vi fleksible og vil være med til at flytte på grænser og muligheder for den attraktive balance mellem arbejdsliv og fritid, som for mange er en del af drømmen om Bornholm; for tilflyttere såvel som os, der allerede bor her. Bornholms Regionskommune er parat til at tage livtag med traditioner og normer - også når det handler om at udfordre en praksis om overvejende deltidsstillinger på de store velfærdsområder.

5. VI PRIORITERER FLEKSIBILITET OG BALANCE I ARBEJDSLIVET

SÅDAN UNDERSTØTTER VI MÅLET:

- Vi sikrer balance mellem opgaver og arbejdstid gennem klarhed om, hvad der er væsentligst for opgaver, service og faglig kvalitet den enkelte skal levere på jobbet. Det er vigtigt for os alle, at vi oplever at lykkes og slå til, når vi er på arbejde.
- Vi er imødekommende over medarbejdernes ønsker til timetal.
- Vi er imødekommende og proaktive over for tiltag og arbejdstilrettelæggelse, hvor øget fleksibilitet kan være vejen til en højere ugentlig arbejdstid.
- Vi har fast praksis for løbende dialog om ansættelsesgrad og arbejdstid og -sted med ansatte som har færre end 37 timer. Alle medarbejdere skal opleve mulighed for over tid at ønske ansættelse på flere timer, end da de blev ansat.
- Vi laver pilotforsøg på ældre- og sundhedsområdet samt inden for dagpasning, hvor vi udfordrer og undersøger tradition og kutyme for ansættelse på deltid. På de samme fagområder er eller bliver der stor mangel på arbejdskraft. Derfor skal vi finde andre løsninger end i dag som fortsat giver en fornuftig balance ml. hensyn til de ansatte og til borgernes behov. Så flere medarbejdere end i dag får mulighed for at arbejde flere timer og få en højere livsindkomst og et stærkere pensionsgrundlag.
- Ved stillinger, hvor fuldtid er det gængse, gør vi opmærksom på, at det i en periode kan være muligt at lade jobbet fylde mindre. Så bliver vores jobopslag mere attraktive for flere, herunder gruppen af potentielle ansøgere, hvor Bornholm skal rime på mere fritid.





**85 procent af
samtlige deltidsansatte
i BRK er kvinder**

GODE FYSISKE RAMMER FREMMER FAGLIGHEDEN

Forskning viser, at det fysiske arbejdsmiljø - arbejdspladsens indretning, støj, hjælpemidler og arbejdsstillinger – også har stor betydning for medarbejdernes psykiske trivsel. Når medarbejderen får stillet de rette hjælpemidler til rådighed opleves det som en aflastning – men i høj grad også som en påskønnelse. Gode rammer giver medarbejderne bedre mulighed for at fokusere på kerneopgaven i stedet for på forstyrrende elementer. Det bidrager til at kunne fastholde medarbejderne i job.



**Én ud af fem
lønmottagere på
Bornholm er kommunalt
ansat – det samme som
på landsplan**

OS I BRK

Bornholms Regionskommune har 3600 fuldtidsansatte – og med timeansatte, elever, vikarer m.fl. lige over 4000 ansatte i alt

3 ud af 4 er kvinder

En medarbejder har i gennemsnit været ansat 13 år i BRK

I 2020 var 24% af de nyansatte i BRK samtidig tilflyttere til Bornholm

I BRK arbejder 53% af medarbejderne på deltid. På landsplan er det 40%

Analyse som grundlag

Gennem forskningsdata, kvantitative data og fokusgruppeinterviews med ledere og medarbejdere har vi i efteråret og vinteren 2020/2021 set på, hvad der bidrager til en attraktiv offentlig arbejdsplads i almindelighed og i Bornholms Regionskommune i særdeleshed. For at kunne formulere politikken er analyseresultaterne drøftet i kommunens 10 CenterMED, i HovedMED og med Økonomi- Erhvervs- og Planudvalget.

Fakta og citater er i politikken brugt til at understrege, hvad der fungerer godt på vores arbejdspladser i dag, og hvori udfordringerne består? På den måde gør vi det konkret, hvor vi kan sætte ind og støtte op, for at gøre det mere attraktivt at arbejde i Bornholms Regionskommune.

Politikken er senest opdateret maj 2023 efter behandling i kommunalbestyrelsen.

**17% af de ansatte
i BRK er over 60 år
– 8% er under
30 år**

”Det er ligegyldigt, at vi lever op til vores mål om rummelighed, hvis de medarbejdere, vi vil imødekomme, har det elendigt på vores arbejdspladser!”

*Politisk kommentar,
samtalosalon,
juni 2021*

En bevægelse er sat i gang

EFTERSKRIFT

Som næste skridt på vej mod kommunalbestyrelsens vision om at være 42.000 bornholmere i 2028 har Økonomi-, Erhvervs- og Planudvalget sat et arbejde i gang, som skal understøtte, at Bornholms Regionskommune også i årene fremover bliver et attraktivt sted at arbejde. Skal vi udvikle vores ø og sikre hænder nok til at imødekomme opgaverne i et samfund med både flere børn og flere ældre må vi sikre arbejdskraft nok, og så skal det være attraktivt at arbejde på kommunens mange forskellige arbejdspladser.

Politik for Bornholms Regionskommune som en attraktiv arbejdsplads er det første håndgribelige resultat af det arbejde – dén bevægelse – som er sat i gang.

Nu skal vi arbejde med at virkeliggøre visionen – vi skal have mange flere til at drømme om at arbejde

i BRK! Vi skal arbejde med at realisere de mål og målsætninger, som er nødvendige for at vi lykkes med både at fastholde kommunens mange nuværende ansatte og samtidig tiltrække nye medarbejdere med de ressourcer og kompetencer, vi får behov for.

Kommunalbestyrelsen ser frem til at gøre vores bedste for at understøtte arbejdet med at sikre attraktive arbejdspladser i Bornholms Regionskommune også i fremtiden.

På vegne af Kommunalbestyrelsen

Thomas Thors
Borgmester

”Da jeg var tømrer, da var det sjoveste at komme ind i skurvognen! Det skal også være sjovt at gå på arbejde!”

”Ja, og når man har fri, skal man også have energi til dét derhjemme. Man skal ikke hver dag være helt udkørt af sit arbejde”.

**Politiske kommentarer,
samtalosalon,
juni 2021**

