Pas på guldet

# Udkast til fastholdelsespolitik

## Formål med fastholdelsespolitikken

Formålet med politikken er at fastholde medarbejderne på vores arbejdsplads. Det gælder både raske og velfungerende medarbejdere samt medarbejdere, der er i fare for at måtte forlade arbejdspladsen på grund af udfordringer som eksempelvis sygdom eller mistrivsel.

## Trivsel

Den bedste fastholdelse er forebyggelse. Som arbejdsplads er det vores ønske og forpligtelse, at alle medarbejdere trives og er glade for at gå på arbejde hver dag. Når der opstår konflikter og mistrivsel, løser vi derfor udfordringerne hurtigst muligt. Vi overholder arbejdsmiljøloven og ved at arbejde systematisk og åbent med arbejdsmiljøet, sikrer vi trygge og sunde arbejdspladser, hvor medarbejderne trives. Vi har fastholdelse med som fast punkt i vores årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## Ansvar overfor særlige grupper

Som arbejdsplads har vi et særligt ansvar overfor medarbejdergrupper med særlige udfordringer. Vi betragter mangfoldighed som en styrke og har plads til og tager ekstra ansvar overfor dem, der oplever sig selv som anderledes, og som udfordres heraf. Eksempelvis nyansatte, elever, seniorer, lgbtq+, medarbejdere med anden etnisk baggrund m.fl.

## Arbejdslivsfaser og fastholdelse af seniorer

Vi har brug for medarbejdere i alle dele af arbejdslivets faser. Derfor skaber vi fleksible vilkår, der passer til den enkeltes ressourcer og ønsker. Det gælder både for seniorer, småbørnsforældre og andre medarbejdere.

Find inspiration til fastholdelse af seniorer her: <https://www.vpt.dk/seniorpartnerskabet>

## Fastholdelse af medarbejdere, der rammes af sygdom

Vi har fokus på at fastholde medarbejdere, der rammes af sygdom. Det indbefatter:

* langtidssygemeldte
* medarbejdere med hyppige sygemeldinger
* medarbejdere, der på grund af sygdom eller ulykke får nedsat arbejdsevne
* medarbejdere med nedslidningsskader

Vi vil bruge alle de midler, vi har til rådighed, for at holde på vores medarbejdere. Vi skal:

1. Fastholde så mange medarbejdere så meget som muligt
2. Altid have en konstruktiv og positiv dialog med de sygemeldte
3. Inddrage medarbejderen og tage de skånehensyn og den tid, der skal til, for at medarbejderen kan blive på arbejdspladsen
4. Lave klare aftaler om eksempelvis genoptrapning, kompetenceudvikling og støtte
5. Samarbejde med de tillidsvalgte og opfordre vores medarbejdere til at medbringe en bisidder til samtaler
6. Have kendskab til og bruge de ordninger, der stilles til rådighed fra det offentlige i forhold til at beholde vores medarbejdere i job. Læs mere her: [Indsatser ved sygdom, nedslidning mv. (star.dk)](https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-ved-sygdom-nedslidning-mv/)
7. Bruge de ordninger til psykologhjælp, coaching mm., som vi har til rådighed hos eksempelvis anden aktør, pensionsselskab, forsikringsselskab osv.
8. Bruge fratrædelsessamtaler, MUS-samtaler, spørgeskemaer osv. til at blive klogere på, hvorfor medarbejdere holder op, og løse de udfordringer, der eventuelt viser sig.
9. Tænke kreativt i forbindelse med arbejdsopgaver, funktioner, arbejdstider, afdelinger m.m. for at holde på medarbejderen
10. Uddanne vores ledere, så de bliver dygtige til at skabe trivsel og fastholdelse.

