

Personalepolitik

2018

Personalepolitik

FORORD

Personalepolitikken er udarbejdet og vedtaget af Frederikssund Kommunes Hoved MED-udvalg og godkendt af Byrådet. Personalepolitikken indeholder de 3 overordnede værdier og 5 temaer. Under hvert tema henvises til en række konkrete retningslinjer, der løbende revideres og tilpasses, hvor det giver mening. Personalepolitikken godkendes af Økonomiudvalget ved begyndelsen af valgperioden.

Retningslinjerne er således dynamiske. Retningslinjerne er enten personaleadministrative vejledninger besluttet af ledelsen eller personalepolitiske retningslinjer besluttet af Hoved MED-udvalget. Det fremgår af den enkelte retningslinje, hvorvidt den er personaleadministrativ eller personalepolitisk.

VÆRDIGRUNDLAG

I Frederikssund Kommune er vi ca. 4.000 medarbejdere og ledere, der skal samarbejde både på den enkelte arbejdsplads og på tværs om at løse opgaverne professionelt. Det kræver, at vi har fokus på sammenhængen mellem at have opgaveløsningen i centrum og at vi trives på vores arbejde. Vores værdier: dygtighed, engagement og samarbejde spiller en vigtig rolle i opgaveløsningen.

Vi lykkes med vores opgaver, når vores måde at samarbejde og kommunikere med hinanden og borgerne på er kendetegnet ved faglig dygtighed og engagement.

Når vi i fællesskab lykkes med vores opgaver og oplever, at vi skaber værdi og gør en forskel for borgerne i kommunen, kan vi være stolte af vores arbejde.

Vores Personalepolitik tager derfor udgangspunkt i vores 3 værdier, som er bærende for Frederikssund Kommune som arbejdsplads.:

- **Faglig dygtighed**
 - Vi udvikler vores kompetencer og er opsøgende overfor ny viden og praksis
 - Vi bidrager med hver vores særlige viden, erfaring og faglighed til at gøre den fælles opgaveløsning bedst mulig
 - Vi deler viden på tværs og lærer af det tværfaglige samarbejde
 - Vi ser ledelse som et fag, hvor kvaliteten skal være høj
- **Engagement**
 - Vi involverer os i det faglige og sociale liv på arbejdspladsen
 - Vi er engagerede i at skabe værdi og gøre en forskel for borgerne
 - Vi tager initiativ til løbende dialog om kvalitet, effektivitet og udvikling af opgaveløsningen
 - Vi prioriterer opgaverne indenfor de givne rammer og vores fælles mål
- **Samarbejde**
 - Vi lægger vægt på samarbejde gennem inddragelse, dialog og refleksion
 - Vi er loyale overfor beslutninger og de aftaler vi har med hinanden
 - Vi ved, hvad det er for en værdi, vi skal skabe for borgerne og løfter opgaven i fællesskab
 - Vi samarbejder om opgaverne, tager et fælles ansvar for helheden og støtter op om vores fælles mål
 - Vi tager et fælles ansvar for at skabe trivsel og et godt arbejdsmiljø

Værdierne er udgangspunktet for, hvordan det lille fællesskab på den enkelte arbejdsplads og det store fællesskab på tværs af kommunens arbejdspladser, sikrer en god opgaveløsning og høj trivsel.

Personalepolitikken lever i praksis gennem ledere og medarbejdere, der dagligt sikrer den gode opgaveløsning og den høje trivsel. For at understøtte personalepolitikken er der udarbejdet en række konkrete personalepolitiske og personaleadministrative retningslinjer, der guider og støtter ledere og medarbejdere i hverdagen. Ønsker du at læse mere om de forskellige retningslinjer og ordninger, så klik på de enkelte punkter.

LEDELSE

.....

Ledelse er et fag og professionel ledelse af vores institutioner og afdelinger i Frederikssund Kommune er afgørende for både kvalitet og service overfor borgerne, for effektiviteten i opgavevaretagelsen og for trivslen på alle vores arbejdspladser.

Den gode leder er én der:

- Er dygtig til at udøve ledelse i hverdagen – ledelse med fokus på opgaven, styring af ressourcerne og gennem brug af bevidst kommunikation
- Er engageret i opgaven i både det lille fællesskab på arbejdspladsen og samtidig også er engageret i det store fællesskab på tværs i kommunen
- Samarbejder professionelt på en anerkendende, imødekommende og involverende måde
- Kan sætte rammer for den faglige opgaveløsning

Direktionen ønsker at støtte og kvalificere den enkelte leder i udviklingen af sit lederskab både via introduktion til nyansatte ledere, formelle uddannelsesforløb og professionelle ledernetværk med fokus på faget ledelse.

- Introduktion til nyansatte ledere
- Lederudviklingssamtaler
- Ledernetværk
- Lederdage
- Lederuddannelse
- Kursuskatalog

KOMPETENCER OG MEDARBEJDERUDVIKLING

.....

For at sikre det høje faglige niveau, udviklingen af kompetencer og den løbende udvikling af opgaveløsningen prioriterer vi både introduktionen af nye medarbejdere og medarbejderudviklingen højt. Konkret er der et introduktionsforløb for nyansatte medarbejdere, årlige medarbejderudviklingssamtaler samt et kursuskatalog for alle ansatte med en lang række relevante kursustilbud.

- Introduktion for nyansatte medarbejdere
- IKT Introkurser for nyansatte
- Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudviklingsplan
- Kursuskatalog
- Den kommunale kompetencefond

MED-ORGANISATION OG SAMARBEJDE

Formålet med Frederikssund Kommunes MED-system er at sikre medbestemmelse og medindflydelse for alle ansatte. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er baseret på en gensidig dialog og information samt på, at vi i fællesskab sikrer det gode arbejdsmiljø, trivslen og en effektiv opgaveløsning. Som grundlag for samarbejdet er bl.a. udarbejdet en lokal MED-aftale, procedureretningslinjer for drøftelserne af budget og større ændringer og der arrangeres en række temadage m.m. for medlemmerne af MED-systemet.

- MED-aftale
- Tillidsrepræsentanter i Frederikssund Kommune
- Principper for tillidsrepræsentanters vilkår
- Procedureretningslinje: drøftelse af budget
- Procedureretningslinje: Drøftelse af større ændringer og omstillinger
- Kursuskatalog
- MED-uddannelse
- Personalepolitisk Konference for MED-systemet

ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Et godt arbejdsmiljø skaber en god ramme for opgaveløsningen og trivslen og har høj prioritet på alle arbejdspladser i Frederikssund Kommune.

Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar for alle ledere og medarbejdere. Ansvar for det principielle og konkrete arbejdsmiljøarbejde ligger hos det Lokale MED-udvalg og Arbejdsmiljøgruppen (Leder og arbejdsmiljørepræsentant) på den enkelte arbejdsplads.

Arbejdsmiljøarbejdet handler både om at identificere og forebygge eventuelle påvirkninger i arbejdsmiljøet og at håndtere de situationer, der kan opstå i dagligdagen.

For at understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde er der udarbejdet en række retningslinjer bl.a. om stress og konflikter i borgerkontakten, der beskriver holdninger og forventninger til lokale drøftelser og initiativer. Der er også udarbejdet guide til drøftelse af arbejdsmiljø og sygefravær i de lokale MED-udvalg. Derudover kan der være udarbejdet specifikke handleplaner eller retningslinjer lokalt, f.eks. lokale kriseplaner eller forflytningsvejledninger. Spørg din lokale AMR eller nærmeste leder.

Slutteligt er der en række ordninger og tilbud til den enkelte medarbejder, der understøtter trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Arbejdsmiljø

- Arbejdsmiljø - retningslinje
- Arbejdsmiljø - guide til drøftelse i MED-systemet
- Arbejdspladsvurderinger - APV
- Arbejdsmiljørepræsentanter i Frederikssund Kommune - oversigt
- Arbejdsmiljørepræsentanters vilkår - principper
- Arbejdsskader – (vejledning i håndtering af og anmeldelse af arbejdsskader)
- Arbejdstilsynet (AT) (Vejledning i håndtering af påbud og vejledninger fra Arbejdstilsynet)
- Dialog og konflikt i borgerkontakten (retningslinje om vold, trusler og chikane)
- Krisehjælp - psykologhjælp og akut krisehjælp
- Mobning og chikane på arbejdspladsen - retningslinje

-
- Stresspolitik
 - Stresscoaching
 - Trivselsundersøgelser

Sygefravær

- Guide til drøftelser af sygefravær i MED
- Retningslinje om sygefravær - håndtering, herunder omsorgssamtaler
- Mulighedserklæring

Sundhed

- Sundhedsindsats - en retningslinje for håndtering af sundhed
- Sundhedsordning
- Motionscentre
- DHL stafet
- Influenza-vaccination
- Rygeregler
- Alkohol og misbrug
- Skærm- og sikkerhedsbriller

ARBEJDS- OG PERSONALEFORHOLD

Når du er ansat i Frederikssund Kommune er der nogle rammer for arbejds- og personaleforholdene, som det er vigtigt at kende til. Dels nogle overordnede retningslinjer om løn, ligestilling og beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne samt konkrete regler omkring omsorgsdage, barns sygedage og ferie, som du kan læse mere om. Derudover fejrer vi selvfølgelig de særlige mærkedage og jubilæer.

Ferie, frihed og mærkedage

- Omsorgsdage
- Barns 1. og 2. sygedag
- Ferieregler mv.
- Seniordage
- Fritvalgsordninger
- Særlige mærkedage
- Tjenestefrihed
- Feriefonden (sommerhuse og ferielejligheder)
- Julefrokoster

Løn og ansættelse

- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne
- Ligestilling
- Lønpolitik
- Lønseddel - sådan læser du din lønseddel
- Tjenstlige samtaler

Personalepolitikken er vedtaget af Hoved MED-udvalget d. 19. november 2015 og senest evalueret af Hoved MED-udvalget den 22. februar 2018.

Personalepolitikken er senest godkendt af Økonomiudvalget d. 14. marts 2018.

Hoved MED-udvalget evaluerer Personalepolitikken i henhold til MED-aftalen.