

# PERSONALEPOLITIK 2026

---

FREDERIKSSUND  
KOMMUNE

---

## INDLEDNING

Personalepolitikken er udarbejdet og vedtaget af Frederikssund Kommunes Hoved MED-udvalg og godkendt af Økonomiudvalget. Personalepolitikken udspringer af kommunens tre overordnede værdier og de tre udviklingsspor i organisationsstrategien, Sammen om Frederikssund. Læs mere om værdier og udviklingsspor i beskrivelsen af værdigrundlaget.

Personalepolitikken er beskrevet under 5 temaer.

1. Ledelse
2. Kompetencer og medarbejderudvikling
3. MED-organisationen og samarbejde
4. Arbejds miljø og trivsel
5. Arbejds- og personaleforhold

Under hvert tema henvises til en række konkrete retningslinjer, der løbende revideres og tilpasses. 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.

Personalepolitikken godkendes af Økonomiudvalget ved begyndelsen af valgperioden.



## VÆRDIGRUNDLAG

Vi skal som medarbejdere i Frederikssund Kommune løse opgaverne i tæt samarbejde med hinanden og i samspil med borgere og virksomheder. Derved leverer vi kvalitet og skaber rammer for det gode liv for alle i Frederikssund Kommune.

Vi står på et solidt fundament med værdierne: Faglig dygtighed, Engagement og Samarbejde. Og med udviklingssporene i Sammen om Frederikssund; Mennesker, Opgaver og Relationer arbejder vi sammen om at understøtte det fælles mål: At løse vores kerneopgaver bedst muligt indenfor de fastlagte rammer. Personalepolitikken tager derfor udgangspunkt i de tre værdier og de tre udviklingsspor, 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 den bedst mulig opgaveløsning
- 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 borgere og virksomheder
- 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 virksomheder 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

## SAMMEN OM FREDERIKSSUND

### **SPOR 1 # MENNESKER: VI SKABER STÆRKE ARBEJDSFÆLLESSKABER**

Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource. Gennem stærke arbejdsfællesskaber mellem medarbejdere og ledere skaber vi attraktive arbejdspladser. Vi vil i fællesskab sikre høj faglighed, bred inddragelse og fleksible rammer for arbejdet. Det skal understøtte en kultur, hvor alle bidrager til kerneopgaven og har mulighed for udvikling. Ledelsen sætter klare rammer og bidrager til en kultur præget af tillid og tryghed.

### **SPOR 2 # OPGAVER: VI UDVIKLER OG FORBEDRER OPGAVELØSNINGEN GENNEM FRISÆTTELSE OG TILLID**

Samfundet forandrer sig, og derfor forandrer kerneopgaverne sig også. I Frederikssund Kommune arbejder vi aktivt med, hvad forandringerne betyder for vores opgaveløsning. Vi har fokus på frisættelse gennem en modig og tillidsbaseret ledelse, der inddrager medarbejderne og giver rum til at finde innovative løsninger med afsæt i kerneopgaven. Vi deler erfaringer, lærer af fejl og evaluerer vores indsats for løbende at forbedre kvaliteten til gavn for borgere og virksomheder.

### **SPOR 3 # RELATIONER: VI INVESTERER I SAMSKABELSE FOR AT FINDE LØSNINGERNE**

Forandringer i samfundet stiller nye krav til kommunens samarbejde med omverdenen. Vi styrker samarbejdet med borgere, civilsamfund og private aktører for at udvikle løsninger på velfærdsopgaver og samfundsmæssige udfordringer. Mange forskellige kompetencer skal bringes i spil, og ledere har en central rolle som brobyggere og facilitatorer for at sikre inddragelse og tværgående samarbejde – både internt og eksternt.

Personalepolitikken lever i praksis gennem ledere og medarbejdere, der dagligt sikrer god opgaveløsning og høj 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, kan du finde retningslinjerne på intranettet.

## 1. LEDELSE

Ledelse er et fag, og professionel ledelse af vores institutioner og afdelinger i Frederikssund Kommune er afgørende for kvaliteten i opgaveløsningen overfor borgerne og virksomhederne og for trivslen på 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 og 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.

Vigtige elementer er:

- Introduktion til nyansatte ledere
- Lederudviklingssamtaler
- Lederdage
- Lederuddannelse





## 2. KOMPETENCER OG MEDARBEJDERUDVIKLING

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

Vigtige elementer er:

- Introkurser og onboarding for nyansatte
- Medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudviklingsplan
- Kursuskatalog og kompetenceudviklingstilbud
- Den kommunale kompetencefond

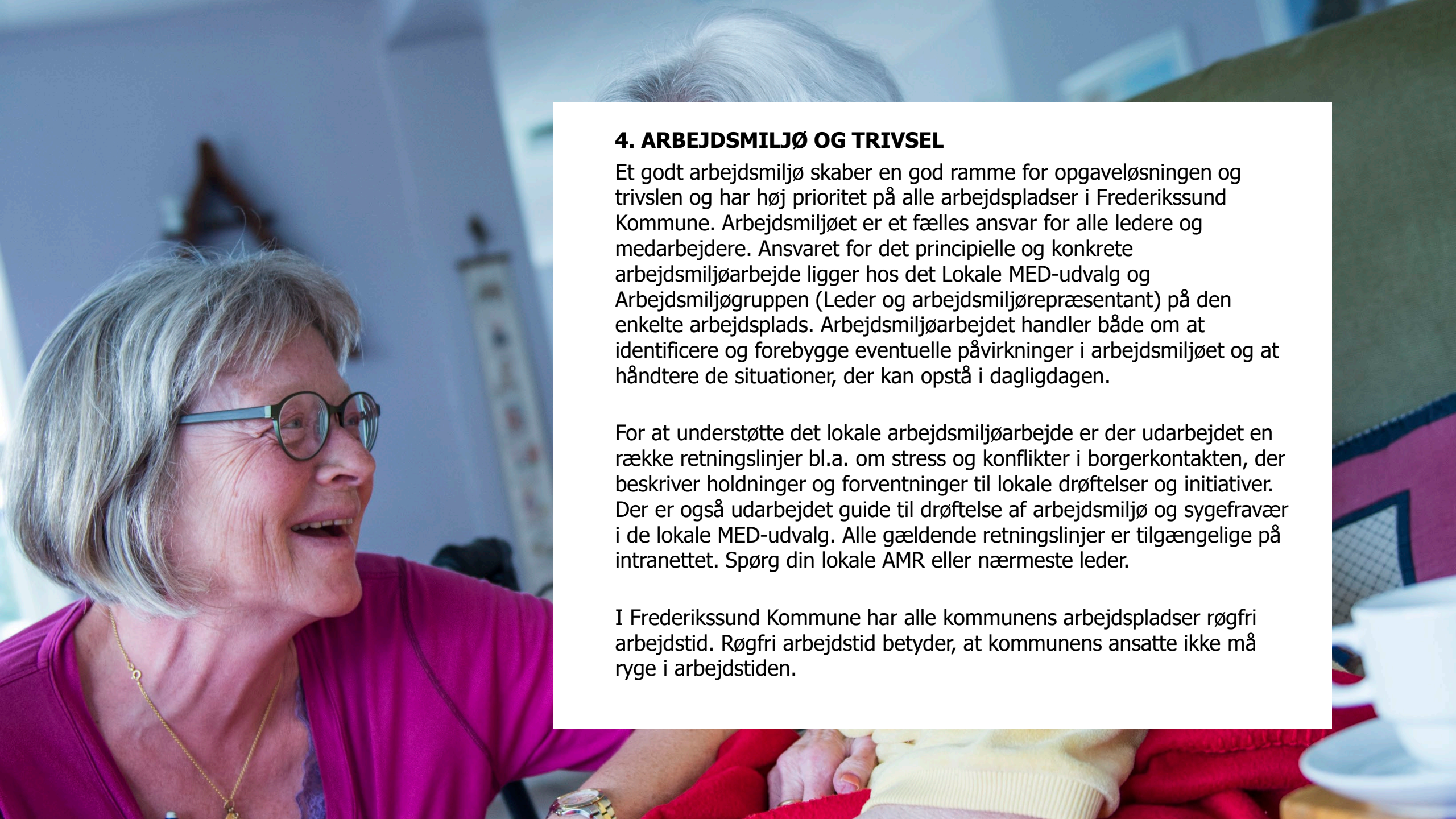
### 3. MED-ORGANISATION OG SAMARBEJDE

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 professionel opgaveløsning. Som grundlag for samarbejdet er bl.a. udarbejdet en lokal MED-aftale, procedureretningslinjer for drøftelserne af budget og større ændringer. Hvert år arrangeres der i øvrigt en Personalepolitisk Konference for medlemmerne af MED-systemet.

Vigtige elementer er:

- Lokal MED-aftale
- MED-uddannelse
- Personalepolitisk Konference for MED-repræsentanter





#### **4. 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. Alle gældende retningslinjer er tilgængelige på intranettet. Spørg din lokale AMR eller nærmeste leder.

I Frederikssund Kommune har alle kommunens arbejdspladser røgfri arbejdstid. Røgfri arbejdstid betyder, at kommunens ansatte ikke må ryge i arbejdstiden.

## 4. ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Vigtige elementer i forhold til arbejdsmiljø og trivsel er:

### ARBEJDSMILJØ

- Arbejdspladsvurderinger - APV
- Arbejdsskader – vejledning i håndtering af og anmeldelse af arbejdsskader
- Arbejdstilsynet (AT) Vejledning i håndtering af påbud fra Arbejdstilsynet
- Retningslinje om vold, trusler og chikane
- Krisehjælp - psykologhjælp og akut krisehjælp
- Retningslinje om Mobning, chikane og sexisme på arbejdspladsen
- Mentalt sundhed, Stresspolitik
- Trivselsundersøgelser

### SYGEFRAVÆR

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

### SUNDHED

- Frederikssund stafet
- Influenza-vaccination
- Rygepolitik
- Alkohol og misbrug
- Skærm- og sikkerhedsbriller

## 5. 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. Vigtige elementer er:

### FERIE, FRIHED OG MÆRKEDAGE

- Omsorgsdage
- Barns 1., 2. og 3. sygedag
- Ferieregler mv.
- Seniordage
- Fritvalgsordninger
- Særlige mærkedage
- Feriefonden (sommerhuse og ferielejligheder)

### LØN OG ANSÆTTELSE

- Ligestilling
- Tjenstlige samtaler
- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne

Personalepolitikken er vedtaget af Hoved MED-udvalget den 26. februar 2026 og er godkendt af Økonomiudvalget den 22. april 2026.

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