

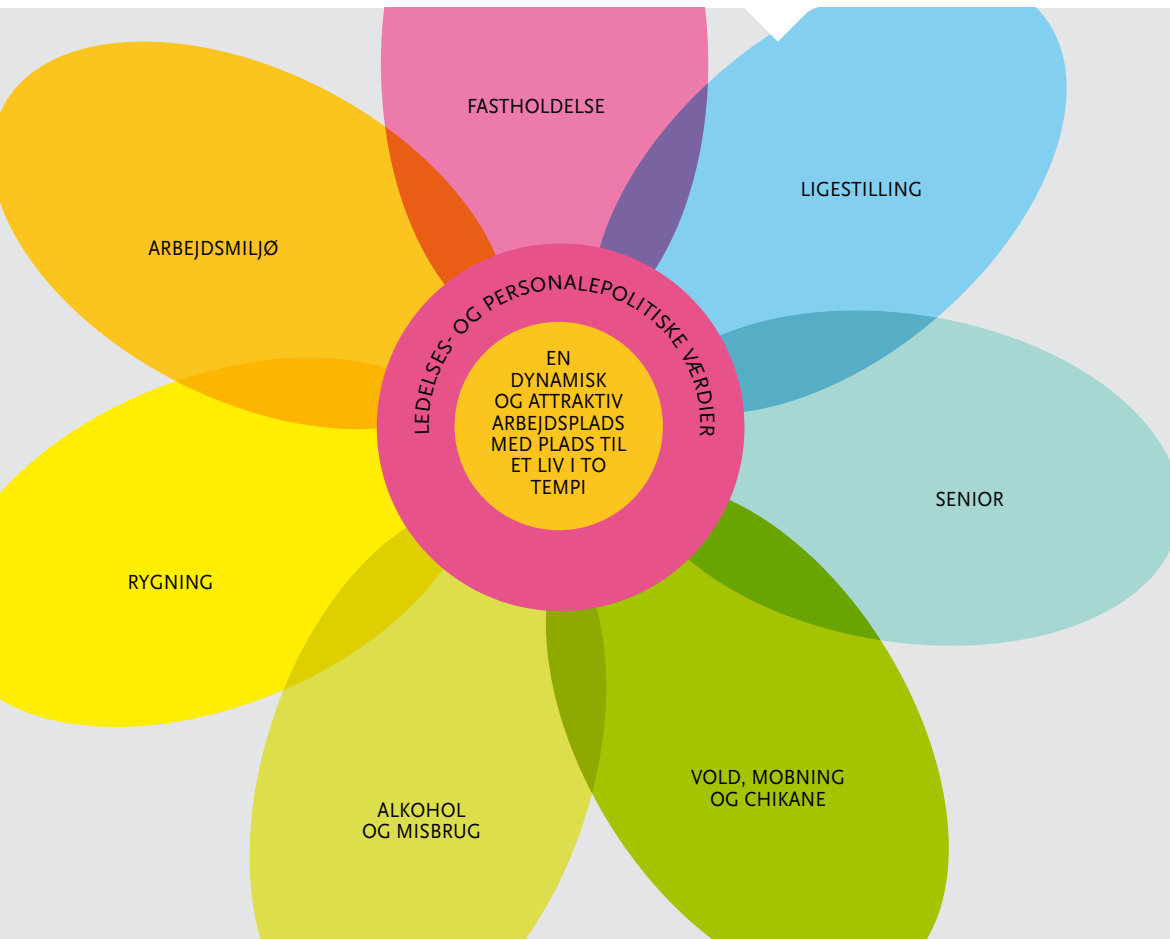


5 mm hul i rød cirkel



FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE

Personalepolitik





INDHOLD

Forord	3
Personalepolitisk værdisæt	4
Ledelsesværdier	5
Personalepolitik	6
Arbejds miljø	6
Fastholdelse	7
Ligestilling	7
Senior	8
Vold, mobning og chikane	8
Alkohol og misbrug	9
Rygning	10
Etiske retningslinier ved uansøgt afskedigelse	11

KOLOFON

Pjecen er udarbejdet i august 2009.

Oplag: 5000 stk.

Personalepolitikken er udarbejdet af en arbejdsgruppe under hovedudvalget med medlemmer af hovedudvalget og HR, som bestod af: Flemming Fredberg Jensen, Niels Krogsbøll, Steen Bak Henriksen, Birgitte Andersen, Elna Johansen, Pia Schmidt Larsen, Charlotte Hervit, Charlotte Søder, Lone Løvbo og Per Jensen.

Grafisk design: lindhardt-krull.dk



FORORD



En organisation fuld af værdier



For at gøre arbejdsforholdene så gode som mulige har vi defineret et sæt fælles ledelsesværdier, der gennemsyrrer alt vores arbejde. Værdierne er en beskrivelse af den adfærd, som vi forventer af vores ledere, og derfor også et løfte til medarbejderne om, hvad de kan forvente at blive mødt med i dagligdagen. For vores værdier er ikke bare til pynt. Derfor spørger vi også løbende medarbejderne om de er tilfredse med kommunen som arbejdsplads.

Men det er ikke kun lederne, der har forpligtet sig til at arbejde værdibaseret. Gennem vores samarbejdssystem har medarbejderne udformet et personalepolitisk værdisæt, som ligger tæt op ad ledelsesværdierne. Det giver både ledere og medarbejdere en gensidig forpligtelse til at tage ansvar for at opgaver i Faaborg-Midtfyn Kommune løses i overensstemmelse med vores værdier.

Ved at fokusere på værdier som det bærende element i vores organisation kan ledelse og medarbejdere sammen finde de rigtige løsninger på hverdagens mange udfordringer – nu og i fremtiden.

Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde! Det er en af værdierne i Faaborg-

Midtfyn Kommune. Vi lægger vægt på at være en god arbejdsplads. Det gør vi fordi, det er vigtigt for os at fastholde og rekruttere dygtige og engagerede medarbejdere. Vi tror på, at glade medarbejdere yder en bedre indsats overfor vores borgere.

Den værdibaserede tilgang smitter også af på denne personalepolitik. Vores personalepolitik er ikke en samling af regler, men derimod nogle korte værdibaserede politikker, som sender signaler til ledere og medarbejdere om, hvordan vi griber tingene an i Faaborg-Midtfyn Kommune. Omsætning af værdierne til handling finder sted på de enkelte arbejdspladser i den daglige dialog om, hvordan vi løser de forskellige problemstillinger. Derfor har vi også alle et ansvar for at efterleve værdierne i vores daglige arbejde.

Som en stor, åben og proaktiv kommune er det vigtigt, at vi til stadighed gør forskelligheden til vores styrke og dagligt udfordrer hinanden fagligt og holdningsmæssigt. Kun på den måde kan vi udvikle og fastholde dynamikken i kommunen, så vi når målet om at være fremtidens kommune, hvor det både er rart at bo og arbejde.

Venlig hilsen

Benny Balsgaard
Kommunaldirektør

Flemming Fredberg Jensen
Næstformand i hovedudvalget



PERSONALE- POLITISK VÆRDISÆT



Vi tager ansvaret på os

Det personalepolitiske værdisæt bygger på tillid og den værdibaserede organisation, fællesskab og loyalitet. Forandring er et vilkår. Det stiller krav til nytænkning, ambitioner samt vilje og evne til at sige til og fra!

Dialog er en forudsætning for at vi lykkedes

Klar kommunikation og information på rette tid og sted gør, at vi sætter tydelige mål og afstemmer forventninger. Den dialogbaserede aftalestyring foregår i en åben atmosfære, hvor vi lytter til hinanden.

Det skal være sjovt og meningsfyldt at gå på arbejde

Kommunen har brug for kompetente ledere og medarbejdere til at løse opgaverne. Faaborg-Midtfyn Kommune skal være et væksthus, hvor alle hele tiden kompetenceudvikler sig selv og hinanden til fælles bedste.

Vi forenkler det komplicerede

Fremtidens udfordringer kræver faglig og tværfaglig bæredygtighed på et højt niveau. Der skal være overensstemmelse mellem opgaver, kompetencer og ressourcer.



LEDELSES- VÆRDIER

Alle ledere i Faaborg-Midtfyn Kommune vil efterleve følgende værdier i deres daglige ledelse:

- Vi tager lederskabet på os!
- Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes!
- Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde!
- Vi forenkler det komplicerede!

Hvad betyder værdierne?

De fire ledelsesværdier er alle blevet uddybet og vores ledere giver dem følgende ord med på vejen:

Vi tager lederskabet på os!

Denne ledelsesværdi betyder, at vi:

- har mod til at lede en værdibaseret organisation
- er rollemodeller for medarbejderne og hinanden
- bruger hinanden til fordomsfrie diskussioner, inspiration og læring.

Handlekraftig ledelse i Faaborg-Midtfyn Kommune bygger på tillid og den værdibaserede organisation, fællesskab og loyalitet. Forandring er et vilkår. Det stiller krav til ledernes nytænkning, ambitioner samt vilje og evne til at sige til og fra!

Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes!

Denne ledelsesværdi betyder, at vi:

- er synlige og tilgængelige som ledere
- taler åbent og ærligt med hinanden
- er troværdige – vi gør det vi siger vi gør.

Klar kommunikation og information på rette tid og sted gør, at vi sætter tydelige mål og afstemmer forventninger. Den dialogbaserede aftalestyring foregår i en åben atmosfære, hvor vi lytter til hinanden.

Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde!

Denne ledelsesværdi betyder, at vi:

- anerkender og bruger hinandens forskelligheder
- skaber gejst og ejerskab gennem involvering af medarbejderne
- udvikler nogle af Danmarks bedste opgaveløsninger – sammen med medarbejderne.

Kommunen har brug for kompetente ledere og medarbejdere til at løse opgaverne. Faaborg-Midtfyn Kommune skal være et væksthuis, hvor alle hele tiden kompetenceudvikler sig selv og hinanden til fælles bedste.

Vi forenkler det komplicerede!

Denne ledelsesværdi betyder, at vi:

- har et strategisk helhedssyn
- giver en enkel og gennemskuelig service med afsæt i borgerens behov
- har fokus på fremtiden og gerne vil gå nye veje.

Fremtidens udfordringer kræver faglig og tværfaglig bæredygtighed på et højt niveau. Der skal være overensstemmelse mellem opgaver, kompetencer og ressourcer. Vi evaluerer løbende.



En dynamisk og attraktiv arbejdsplads

- med plads til et liv i to tempi...

Faaborg-Midtfyn Kommune er en arbejdsplads, som giver plads til både et spændende og udfordrende arbejdsliv, og et liv, hvor du har tid til at dyrke din familie og fritidsinteresser og deltage i både det lokale og globale samfund.

Din livskvalitet er vigtig for arbejdspladsen. Derfor er vores arbejdsplads ledet efter værdier, og inden for de givne rammer tager lederne udgangspunkt i din situation og dit arbejdssted.

Der er brug for dig, hvis du vil være med til at løse de vigtige opgaver, vi har, på et højt fagligt niveau. Uanset hvor i livet, du befinder dig, og hvor du kommer fra, vil du løbende blive udviklet, så du har et spændende og inspirerende arbejdsliv og tid til et liv ved siden af – et liv i to tempi!



- > Arbejdsmiljø
- > Fastholdelse
- > Ligestilling
- > Senior
- > Vold, mobning og chikane
- > Alkohol- og misbrug
- > Rygning



> Arbejdsmiljø

– et fælles ansvar!

Vi er på forkant med det gode arbejdsmiljø og prioriterer den forebyggende indsats højt. Det er ledelsens ansvar at skabe balance mellem det udmeldte/besluttede serviceniveau og de afsatte ressourcer

Ledelse og medarbejdere har en fælles interesse og et fælles ansvar for et godt arbejdsmiljø. Denne fælles interesse og ansvar varetages bl.a. i sikkerhedsgrupperne og MED-udvalgene, som indtænker arbejdsmiljøet både i den daglige opgaveløsning, men også i planlægningen af nye arbejdsopgaver. Derfor har vi fokus på, at vi kender opgaven og har viden til at løse den.

God ledelse er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø. Vores ledere udvikler derfor arbejdsforholdene både fysisk og psykisk optimalt i dialog med medarbejderne, så vi har et minimum af arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser.

VEJLEDNING

Faaborg-Midtfyn Kommunes vejledning "Trivsel som forebyggelse mod stress".

> Fastholdelse

– et job med mening!

Nøglen til den attraktive arbejdsplads er den gode ledelse.

Vi sikrer gennem værdierne, at du oplever en arbejdsplads, der via den anerkendende tilgang, dialog, involvering, frihed og tillid, dømmekraft og sund fornuft har fokus på opgaveløsningen og på at gøre en forskel for vores borgere.

Samtidig er der også krav til dig som medarbejder og kollega, og vi forudsætter dit engagement og din selvstændighed.

Du vil blive udfordret fagligt, og gennem løbende kompetenceudvikling vil du få mulighed for faglig udfoldelse.

Der tages udgangspunkt i dig, alt efter hvor du er i livet, og vi vil gerne have, at du bliver og gør Faaborg-Midtfyn Kommune til en endnu bedre arbejdsplads. Derfor har vi også sundhedsordninger og personalegoder som et tilbud.

Vi er en rummelig arbejdsplads, hvor du kan være, selvom du i en periode måske ikke kan yde 100 % på grund af helbredet eller andre forbigående forhold.

Vi er vores sociale ansvar bevidst, og efter de givne rammer bruger vi mulighederne for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne.

Når fastholdelse ikke længere er mulig, håndteres dette gennem et forløb, der er båret af etiske spilleregler, som sikrer både dialog og gennemsuelighed.



> Ligestilling

– når mangfoldigheden blomstrer!

Ligestilling er anerkendelse af forskelligheder, og vi bruger forskellighederne som en styrke for arbejdspladsen.

Der er store krav både til medarbejdernes faglige, men også personlige kompetencer, så derfor vælger vi altid den bedst kvalificerede. Det er meget forskelligt, hvad der vurderes som en kvalifikation afhængig af opgaven og arbejdsstedet.

Gensidig respekt for hinanden uanset baggrund udvikler en rummelig mangfoldighedskultur, som både afspejler det omgivende samfund, og hvor borgerne får glæde af det i mødet med vores medarbejdere.

Der henvises til Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. § 1 stk. 1: "Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse."

PERSONALE- POLITIK



> Senior

– der er brug for dig!

Uanset din alder er der brug for dig. Alder er en styrke, fordi din erfaring kan bruges til at udvikle yngre medarbejdere, eller du kan være en god støtte, når kollegerne har brug for sparring. En arbejdsplads med en bred aldersspredning giver kvalitet i opgaveløsningen.

Du udvikler dig gennem hele livet, og i den årlige MUS-samtale drøftes mulighederne for fortsat kompetenceudvikling.

Det er forskelligt, hvordan man oplever det at blive ældre, og det hænger meget sammen med dit arbejde. Derfor tilbydes du fra det 52. år en seniorsamtale med din leder i forbindelse med den årlige MUS-samtale. Sammen tilrettelægger I, hvordan dine ressourcer tilpasses arbejdsstedets behov.

> Vold, mobning og chikane

Formålet med Faaborg-Midtfyn Kommunes voldspolitik er at skabe et trygt arbejdsmiljø hvor vold, mobning og chikane ikke accepteres, og hvor risikoen forebygges gennem en aktiv indsats i sikkerhedsorganisationen på den enkelte arbejdsplads.

Vold er når ens egne grænser overskrides fysisk og/eller psykisk – f.eks. ved

- truende adfærd
- verbale trusler
- slag og spark
- mobning
- osv.

Hvad er målet?

Leder og medarbejder skal være fortrolig med, hvilke foranstaltninger/tiltag, der kan tages i anvendelse i situationer, hvor der kan opstå vold eller trusler om vold.

Forebyggelse af voldssituationer

Forebyggelsen starter på arbejdspladsen. Leder og sikkerhedsrepræsentant skal sikre, at arbejdspladsen om nødvendigt udarbejder en lokal politik for håndtering af vold, mobning og chikane.

VEJLEDNING

Faaborg-Midtfyn Kommunes vejledning "Håndtering af vold, mobning og chikane".

> Alkohol- og misbrug

Formålet med Faaborg-Midtfyn Kommunes alkohol- og misbrugspolitik er at undgå, at der daglig nydes alkohol på arbejdspladsen og hjælpe ansatte, der har problemer med misbrug af alkohol eller rusmidler.

Principper

Det er Faaborg-Midtfyn Kommunes holdning, at alkohol og rusmidler skal adskilles fra arbejdet. Det skal det af hensyn til sikkerhed, effektivitet, trivsel og ikke mindst af hensyn til den professionelle betjening af borgerne.

Det er derfor ikke tilladt at nyde alkohol eller tage rusmidler i forbindelse med arbejdet. Dette gælder tillige pauser, uanset disse er indregnet i arbejdstiden eller ej.

Ansatte må ikke møde på arbejde, hvis de er påvirket af alkohol eller et rusmiddel.

Det accepteres heller ikke, at medarbejdere synrer påvirket ved fremmøde.

I forbindelse med særlige arrangementer og begivenheder vil den ansatte kunne indtage alkohol i begrænset omfang, f.eks. mærkedage og receptioner. Den enkelte arbejdsplads udarbejder om fornødent lokale retningslinjer herfor.

Udenfor normal arbejdstids ophør, hvor der ikke er brugerkontakt, kan det være tilladt at nyde alkohol. Den enkelte arbejdsplads kan om fornødent udarbejde lokale retningslinjer herfor.

Konsekvenser ved overtrædelse af alkohol- og misbrugspolitikken

Ansattes overtrædelse sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Overtrædelse kan medføre afskedigelse eller

bortvisning og behandles efter de regler, der gælder for lønmodtagerens ansættelse.

Gæster som til trods for henstilling eller advarsel herom, alligevel møder påvirket af alkohol eller et rusmiddel, eller indtager alkohol eller rusmidler kan bortvises.

Alle har ansvar

Alkoholproblemer og/eller brug af rusmidler er ikke en privat sag, og ledere/kolleger har pligt til at reagere på eventuel bekymring for en kollega, så det kommer til lederens kendskab. Det er lederens ansvar at tage hånd om problemet.

Arbejdspladsen yder støtte og hjælp til ansatte med misbrugsproblemer, i form af tilbud om rådgivning og tjenestefrihed til behandling.

Hvem kan hjælpe?

Både ledere og medarbejdere kan søge rådgivning/bistand i HR-staben til håndtering af en kollegas misbrugsproblem.

Faaborg-Midtfyn Kommune er via samarbejdsaftale tilknyttet den del af AlkoholBehandlingen Fyn, som ligger i Svendborg:

Alkoholbehandlingen Svendborg

Sankt Jørgens Vej 15
5700 Svendborg
Tlf. 62 17 20 80

AlkoholBehandlingen Svendborg yder bistand i konkrete tilfælde, ligesom centrets alkoholkonsulenter underviser ledere og medarbejdere i håndtering af misbrugsproblemer.

Behandlingscenter Svendborg for voksne er et tilbud til voksne stofmisbrugere

Centret tilbyder primært ambulante behandling til voksne personer over 25 år, hvis primære problem er afhængighed af stoffer, såsom heroin, kokain, amfetamin, ecstasy med flere.

Behandlingscenter Svendborg – Voksenafd.

Dronningholmsvej 60A
5700 Svendborg
Tlf.: 6221 1760

Faaborg afd.

Priorensvej 67A
5600 Faaborg
Tlf. 6261 1917

Der ydes bistand til såvel ledere og medarbejdere i håndtering af misbrugsproblemer.



> Rygning

Formålet med rygepolitikken er at sikre et røgfrit miljø for ansatte og borgere.

Faaborg-Midtfyn Kommunes indendørs arbejdspladser og institutioner er alle røgfrie.

I Faaborg-Midtfyn Kommune skal alle ansatte kunne udføre arbejdet uden at blive udsat for passiv rygning, ligesom borgerne også skal kunne bevæge sig rundt i kommunens bygninger uden at blive udsat for passiv rygning.

Lederen af den enkelte institution har ansvaret for, at anvise et udendørs areal, hvor rygning er tilladt.

Rygeforbudet gælder ligeledes alle kommunens motorkøretøjer.

Der kan ikke dispenseres fra rygeforbudet.

Det er et fælles ansvar, at rygepolitikken overholdes, ligesom det er et fælles ansvar at gøre gæster opmærksomme på rygeforbudet.

Det er lederens pligt at gribe ind overfor den enkelte, hvis rygepolitikken ikke overholdes.

Særlige forhold

Undtagelsesvis kan der indrettes rygerum i væresteder og lignende tilbud til socialt udsatte samt på institutioner og skoler, hvor rygning ikke er tilladt på institutionens udendørsarealer i henhold til lovgivningen. Henvendelse herom skal ske til sikkerhedslederen og løsningen holdes indenfor lovgivningens rammer.

Borgernes privatliv skal respekteres i eget hjem. Det betyder, at beboere på plejehjem, døgninstitutioner m.v., selv beslutter om der må ryges i det værelse eller den bolig, der tjener som pågældendes private hjem. Det indskræmpes, at beboeren ikke ryger, når personale opholder sig i boligen.

På ovennævnte arbejdspladser er det lederens pligt, så vidt muligt, at tilrettelægge arbejdet på en sådan måde, at ingen ansatte udsættes for passiv rygning.

I private hjem, hvor der modtages en offentlig serviceydelse i form af personlig og praktisk hjælp, er det en forudsætning for ydelsen at beboeren ikke ryger i det tidsrum, hvor personalet opholder sig i boligen.

Det er ikke tilladt at ryge i dagplejehjem og i andre lokaler til brug for dagpleje, når der passes børn. Lokaler, der primært er indrettet som børnenes lege- og opholdsrum, skal være røgfri hele døgnet.

Faaborg-Midtfyn Kommune tilbyder rygestopkurser i forbindelse med kommunens øvrige sundhedstilbud.

Konsekvenser ved overtrædelse af rygepolitikken

Ansattes overtrædelse af rygeforbudet side-stilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet. Overtrædelse af rygeforbudet kan medføre afskedigelse eller bortvisning og behandles efter de regler, der gælder for lønmodtagerens ansættelse.

Gæster som til trods for henstilling eller advarsel herom, alligevel ryger, hvor rygning ikke er tilladt, kan bortvises.



SPILLE- REGLER



> Etiske spilleregler ved uansøgt afskedigelse

En uansøgt afskedigelse er den mest indgribende beslutning, der kan træffes i forhold til et ansættelsesforhold. Det er derfor vigtigt, at de personer, som er impliceret i en sådan beslutning kender deres roller og pligter, og at forløbet i en sag om uansøgt afskedigelse er båret af en høj grad af seriositet og gennemskelighed.

Det kommunale arbejdsmarked er reguleret af regler i forbindelse med beslutninger om offentligt ansattes ansættelsesforhold – herunder også uansøgt afskedigelse. Det er naturligvis en forudsætning, at disse regelsæt overholdes i alle sager om uansøgt afskedigelse.

Derudover er det en forudsætning, at lederne håndterer disse sager med stor omhu og gennemskelighed, så medarbejderen til enhver tid kender begrundelsen for, at der indledes en sag om uansøgt afskedigelse.

Dette gælder uanset, hvad der måtte ligge til grund for beslutningen: driftsmæssige årsager pga. sygefravær, budget/arbejds-mangel, eller pga. samarbejdsproblemer eller grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Alt materiale vedrørende uansøgt afskedigelse skal foreligge skriftligt.

Inden der træffes endelig beslutning om afskedigelse, har leder og medarbejder været i dialog med hinanden og forsøgt at afbøde situationen. Er det ikke muligt at undgå afskedigelse, foretages der den i forvaltningsloven beskrevne partshøring, ligesom der naturligvis følges de procedurer, der derudover måtte fremgå af aftaler og overenskomster.

Endelig forudsættes det, at tillidsrepræsentanten og/eller evt. bisidder er inddraget igennem hele forløbet, i det omfang medarbejderen ønsker dette.



FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE

> Hvis du vil vide mere

Du kan finde yderligere viden om relevant lovgivning og rammeaftaler - samt en oversigt over nyttige links på intranettet under fælles viden/personale.

Hvis du har spørgsmål til indholdet i personalepolitikken er du altid velkommen til at kontakte medlemmer af hovedudvalget eller HR-staben. Du kan finde kontakt-oplysninger på intranettet under fælles viden/personale.