

# Personalepolitik

## Furesø Kommune

## OVERORDNET PERSONALEPOLITIK

### Indholdsfortegnelse

Overordnet personalepolitik .....	2
Forord .....	3
Furesø Kommunes mission, vision og værdier.....	5
<i>Ledelse</i> .....	6
<i>MED</i> .....	7
Ansættelse.....	8
<i>Ligestilling</i> .....	8
<i>Løn</i> .....	9
Kommunikation .....	10
Kompetenceudvikling.....	11
Seniorer.....	12
Sundhed og trivsel .....	13
<i>Arbejds miljø</i> .....	14
<i>Arbejde under trygge rammer</i> .....	15
Nær-/Sygefravær.....	16
Fratrædelser .....	16

## FORORD

Den væsentligste ressource Furesø Kommune råder over er medarbejderne. Alle medarbejdere har fingeren på pulsen i forholdet mellem borgeren og det professionelle velfærdssystem. Udviklingen af vores kommune mod nye fremtidige og holdbare løsninger kommer ingen vegne uden medarbejderne og lederes aktive medleven, engagement og lyst til at gøre en forskel for borgerne.

Furesø Kommune ønsker med vedlagte personalepolitik at sætte rammerne for at Furesø Kommune fortsat kan udvikle sig som en attraktiv arbejdsplads og personalepolitikken spiller en central rolle i at vi kan nå vores mål og bidrage til den nødvendige udvikling af velfærdssamfundet, som undergår store forandringer i disse år.

Diskussionen om hvordan fremtidens velfærdsopgaver skal løses i en situation med faldende ungdomsårgange og stigende pres for at levere stadig flere og mere komplekse velfærdsydelser, har stået på i en længere årrække nu, og der er også store udfordringer på andre områder. Kravene til infrastruktur, miljøhensyn, byudvikling og den offentlige service skærpes. Finanskrisen, nulvækst og velfærdspolitiske opstramminger har fremrykket diskussionen om, hvordan fremtidens udfordringer skal løses, og ligesom landets øvrige kommuner er vi i Furesø Kommune under pres for at kunne levere bedre og billigere ydelser mere effektivt.

I udviklingen af Furesø Kommune er det derfor et centralt spor, at vi både har 'styr på driften', og at vi samtidig styrker en innovativ kultur, hvor vi bliver bedre til at tænke ud af boksen og er åbne for nye kreative ideer der skal omsættes til virkelighed, så de skaber reel merværdi i vores arbejdsgange og service til borgerne og erhvervsliv. Teknologi, flere digitale løsninger, øget involvering og nye former for samarbejde med brugere og borgere er blot nogle af de redskaber, der tages i brug, og som vil påvirke vores måder at løse opgaverne på.

Når vi skal imødegå de store udfordringer og udvikle nye måder at yde service til borgerne på, er personalepolitikken et centralt redskab, der skal være med til at sikre at medarbejdere og ledere oplever motivation, og mulighed for indflydelse og medansvar for Furesø Kommunes fortsatte udvikling som arbejdsplads.

Personalepolitikken består af 2 dele:

- Den overordnede personalepolitik
- De personalepolitiske retningslinier

Temaerne for den overordnede personalepolitik er sundhed og trivsel, nærvær og tilstedeværelse, kompetenceudvikling, erfarne medarbejdere og meget mere. Personalepolitikken er konstant under udvikling. Vi vil derfor gerne invitere alle interesserede med om bord til at debattere, kommentere, kvittere og udvikle personalepolitikken sammen med os.

De personalepolitiske retningslinier giver svar på mange af de daglige spørgsmål, der dukker op på arbejdspladsen. Her kan du finde svar, inspiration og guidelines for en lang række af de aktiviteter, der

rører sig hver dag på arbejdspladsen. De personalepolitiske retningslinier bliver løbende ajourført med alt det nye, der kommer til.

Personalepolitikken er blevet udarbejdet af en arbejdsgruppe under Hoved-MED. Efterfølgende har den været i høring i hele MED-systemet og er godkendt i kommunens Økonomiudvalg november 2011

Vi ønsker alle god læsning med personalepolitikken!

November 2011

## FURESØ KOMMUNES MISSION, VISION OG VÆRDIER

### Mission

*Furesø Kommune skal sikre kvalitet, sammenhæng og retssikkerhed i velfærdsydelser og myndighedsafgørelser samt understøtte udfoldelsen af det lokale demokrati bedst muligt.*

Missionen for Furesø Kommune fastlægger den opgave organisationen er sat i verden for at løse. Det er så at sige ”portalen” til al kommunens opgaveløsning.

### Vision

*Organisationen skal være innovativ og effektiv og udvikles med inspiration fra den offentlige og den private sektor, og der skal være konstant fokus på morgendagens krav til en attraktiv og udfordrende arbejdsplads.*

Visionen angiver retning og viser vej for realisering af missionen. De væsentligste ”hegnspæle” sættes af visionen, som folder sig ud i den daglige arbejdspraksis på mange forskellige niveauer.

Der er en vedvarende og konstant fokus på visionens udfoldelse i hele organisationen.

Men visionen er også i bevægelse, når omgivelsernes betingelser og de strukturelle udfordringer for en moderne kommune i udvikling forandres. Derfor vil strategierne, der understøtter visionen, løbende blive justeret, fornyet og målrettet i forhold til denne.

### Værdierne er DEKUR

I Furesø Kommune har vi en vision og en mission, som er med til at fastlægge de overordnede rammer for kommunens mål og virke. På samme tid hviler organisationen på fem bærende værdier, som alle ledere og medarbejdere orienterer sig mod i dagligdagen og på forskellig vis efterlever i kommunen afhængigt af den konkrete arbejdssituation.

Furesø Kommunes fem værdier er:

**Dialog Engagement Kvalitet Udvikling Respekt** - i forkortet version DEKUR.

Du kan nedenfor læse en række udsagn, der udfolder værdierne i nogen grad.

### **Dialog**

Vi søger konstruktiv medinddragelse

Vi er åbne for andre og andres synspunkter

Vi lytter til hinanden  
Vi indgår i et ligeværdigt samspil.

### **Engagement**

Vi brænder for vores fag  
Vi tager initiativ  
Vi inspirerer hinanden  
Vi ser, hører og anerkender hinanden.

### **Kvalitet**

Vi yder den rette service til den rette modtager på det rette tidspunkt  
Vi er kompetente, engagerede og fleksible  
Vi lever op til de fastsatte mål  
Vi gør en forskel.

### **Udvikling**

Vi reflekterer over egen praksis og diskuterer den gerne med andre  
Vi lærer af vores fejl og ændrer det, der ikke længere virker  
Vi søger konstant at optimere vores arbejde  
Vi tilegner os ny viden og skaber rum til læring.

### **Respekt**

Vi omgås hinanden med tillid og åbenhed  
Vi ser forskellighed som en styrke  
Vi indgår i konstruktivt medspil med hinanden  
Vi skaber tryghed for hinanden.

Chefer og ledere i kommunen har ansvaret for, at vores værdier bliver det fælles fundament, som vi bygger organisationen på.  
For at værdierne skal være andet end tomme ord på et stykke papir, er det vigtigt, at såvel ledere som medarbejdere i ord og handling giver værdierne liv i hverdagen.

### *Ledelse*

God ledelse er en forudsætning for en velfungerende organisation, som kan yde god service til borgerne. Furesø Kommunes ledere skal i deres ledelse tage udgangspunkt i personalepolitikken, herunder specielt Furesø Kommunes mission, vision og værdier.

Lederne skal motivere og anerkende medarbejderne og sammen med dem yde en kvalificeret service for borgerne i overensstemmelse med de politiske beslutninger og de konkret aftalte mål i aftalestyring.

Ledere i Furesø skal kunne håndtere forandringsprocesser under hensyntagen til medarbejdernes og opgavernes forskellighed og kompleksitet, krav til kvalitet i opgaveløsningen og de økonomiske rammer.

Samtidig skal den enkelte leder kunne udvikle sig selv og sine medarbejdere og herigennem arbejdspladsen.

Furesø Kommune har udarbejdet en lederstjerne - kodeks for god ledelse, hvor lederne kan hente mere inspiration til deres ledelsesrolle. Lederstjernen er opdelt i tre relationer:

#### Relationen til ledelsen

- Jeg afklarer mit ledelsesrum og udviser professionel og personlig integritet.
- Jeg kender de politiske mål og tager ansvar for, at de efterleves.

#### Relation til omverdenen

- Jeg sikrer, at min organisation arbejder som en del af Furesø Kommune og den offentlige sektor.
- Jeg sikrer, at min organisation fungerer i et samspil med omverdenen.
- Jeg værner om den offentlige sektors legitimitet og de demokratiske værdier.

#### Relation til organisationen

- Jeg leder gennem dialog, engagement og respekt.
- Jeg er åben overfor nyt og arbejder strategisk med opgaveløsninger og organisation.
- Jeg sikrer, at min enhed har fokus på processer, resultater og effekter.

#### *MED*

Furesø Kommune har en overskuelig MED-struktur, som afspejler kommunens organisation, og som sikrer den enkelte medarbejder medindflydelse og medbestemmelse så lokalt og decentralt som muligt i hverdagen.

De løbende drøftelser i MED-udvalget er med til at sikre et oplyst beslutningsgrundlag og skabe klarhed og gennemsigtighed i organisationen om de gældende mål, prioriteringer og opgavevaretagelse. Arbejdet i MED-udvalgene præges af en åben respektfuld dialog og et positivt tillidsbaseret samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Rammerne for arbejdet i MED-udvalgene er nærmere beskrevet i MED-aftalen.

## ANSÆTTELSE

Furesø Kommune lægger vægt på, at have de bedst kvalificerede medarbejdere til at løse de nuværende og fremtidige arbejdsopgaver. Kommunen er ambitiøs og udviklingsorienteret. Der er derfor også både store forventninger og krav til, at medarbejderne lever op til at yde den indsats, der skal til. Til gengæld er der også stor frihed for den enkelte og plads til at udvikle jobbet indhold og funktioner i overensstemmelse med kommunens overordnede målsætninger.

Når nye medarbejdere ansættes, lægges der stor vægt på gennem ansættelsesproceduren at have så god, grundig og ordentlig proces som muligt for alle parter. En ansættelse der ikke er forberedt og gennemført ordentligt, risikerer at blive en meget bekostelig og menneskeligt set dyr affære for alle parter.

Furesø Kommune har udarbejdet en standard ansættelsesguide, som punkt for punkt gennemgår hele ansættelsesforløbet. Ansættelsesguiden skal drøftes på den enkelte arbejdsplads. Det er vigtigt, at ansættelsesguiden følges. Derudover kan der udarbejdes supplerende lokale retningslinier gældende for den enkelte arbejdsplads. [Link \(ansættelsesguide\)](#)

### *Ligestilling*

Der skal være ligestilling for alle medarbejdere i Furesø Kommune, og vi betragter det som en styrke for arbejdspladsen, at medarbejdergruppen afspejler mangfoldighed.

Det overordnede mål er at fremme ligestilling og sikre, at ingen diskrimineres på grund af køn, alder, uddannelse, religion, etnisk oprindelse, seksualitet eller andet. I Furesø Kommune mener vi, at vi skal give plads til forskelligheder for at tilføre arbejdspladsen mangfoldighed. Vi ønsker, at mangfoldigheden er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser og stillingsniveauer, hvorfor vi opfordrer alle til at søge ansættelse i Furesø Kommune.

Det er ledelsens ansvar, at de enkelte afdelinger/institutioner til enhver tid er opmærksomme på ligebehandling, og det er den enkelte medarbejders pligt at gøre ledelsen opmærksom på forhold, der er i strid med ligestilling.

Ligestilling mellem kvinder og mænd indebærer, at alle medarbejdere bliver behandlet lige uanset køn. Kvinder og mænd skal med andre ord have lige muligheder for ansættelse, uddannelse, avancement og lige løn for lige arbejde.

Etnisk baggrund må ikke være en barriere for at få et job i Furesø Kommune. Etnisk ligestilling handler først og fremmest om at give de etniske mindretal lige arbejdsvilkår og mulighed for ansættelse og uddannelse i kommunen.

Nedsat funktionsevne må ikke i sig selv være en barriere for at få et job. Det er derfor væsentligt at se på muligheder for konkret at tilpasse og udforme arbejdspladsen og -lokaler, så de gøres tilgængelige for en ansat med nedsat funktionsevne.



## Løn

Lokal løndannelse skal i samspil med personalepolitikken medvirke til, at kommunens ansatte tilskyndes til at udvikle faglig dygtighed, ansvarlighed, selvstændighed, fleksibilitet, engagement og samarbejdsforståelse.

Formålet med lønfastsættelsen er, at:

- understøtte en fleksibel, engageret og effektiv opgaveløsning.
- motivere den enkelte medarbejder til at søge faglig og personlig udvikling.
- understøtte og fremme opnåelsen af fastsatte politiske mål og personalepolitiske målsætninger.
- kunne rekruttere og fastholde medarbejdere med relevante kvalifikationer.

Lønfastsættelsen skal bidrage til at opgavevaretagelsen på kommunens mange arbejdspladser kvalificeres, udvikles og effektiviseres samtidig med, at de ansatte i videst muligt omfang oplever løndannelsen som acceptabel set i forhold til de ansattes kvalifikationer og jobudfyldelse. Den skal hvile på synlige, forståelige og retfærdige kriterier og afspejle intentionerne i centralt aftalte lønstrukturer.

Åbenhed og dialog omkring anvendelsen af de forskellige muligheder for lønfastsættelse/individuel løn opnås ved, at der ledelsesmæssigt formuleres klare og præcise mål for de enkelte arbejdspladser og på en sådan måde, at den enkelte medarbejder kan se sin egen funktion i sammenhæng med disse mål.

## KOMMUNIKATION

God kommunikation er en forudsætning for at arbejdspladsen fungerer godt. Kommunikationen foregår via mange forskellige medier overalt på arbejdspladsen. Det gælder både når politiske og ledelsesmæssige beslutninger meldes ud, når der er faglig udveksling, samarbejde på tværs, kontakt med borgerne og meget mere.

Alle ansatte har naturligvis ret til at ytre sig frit og være kritiske over for emner, som rører sig i kommunen: Vi ønsker medarbejdere, der tager aktivt del i samfundsdebatten. I sager inden for eget arbejdsfelt opfordres til, at den ansatte først søger at påvirke sagen gennem konstruktiv debat med ledelse, kollegaer og gennem MED-systemet. Alt, hvad der er omfattet af den enkeltes tavshedspligt, skal dog altid respekteres.

I Furesø Kommune har vi fem hovedprincipper, som er leveregler for god kommunikation på arbejdspladsen:

- Intern og ekstern kommunikation skal indtænkes i alle beslutninger og aktiviteter så tidligt som muligt.
- Rettidig intern kommunikation er forudsætningen for god ekstern kommunikation. Derfor tilstræber vi altid at informere relevante medarbejdergrupper om eksterne kommunikationstiltag, før de bliver ført ud i livet.
- Vi formidler altid i et klart og letforståeligt sprog, der tager udgangspunkt i modtagerne.
- Internt såvel som eksternt er det nemt at få adgang til information om kommunen – både elektronisk, skriftligt og mundtligt.
- Ledere, tillidsvalgte og medarbejdere i Furesø Kommune har et fælles ansvar for at skabe god kommunikation. Alle har også pligt til selv at opsøge information og holde sig orienteret via de kanaler, kommunen stiller til rådighed (Furenet, fredagsmails, interne møder mv.)

I Furesø Kommunes retningslinier for kommunikation finder du de overordnede rammer for god kommunikation i Furesø Kommune. Her kan du læse mere om, hvordan du, som medarbejder, bør forholde dig – og hvad du kan forvente – i forhold til kommunikation inden for emner som intern kommunikation, sociale medier, borgerkommunikation, image og identitet samt presse.

Retningsliniedelen kan du læse mere om på Furenet.

## KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling i Furesø Kommune skal sikre, at medarbejdere og ledere bliver bedre til at levere de kommunale kerneydelser, og at de kan leve op til de krav, der stilles til en moderne organisation med hensyn til at være effektiv og fleksibel. Furesø Kommune ønsker at være en innovativ arbejdsplads, hvor der sker en kontinuerlig udvikling af opgaveløsningen, som også medfører en forøgelse af faglige, sociale og personlige kompetencer.

I Furesø Kommune betragter vi begrebet kvalifikationer som den faglige viden, som medarbejdere og ledere har erhvervet gennem uddannelse eller anden læreproces, og som gør vedkommende i stand til at udføre et bestemt job. Kvalifikationer er viden og færdigheder, som er nødvendige for at udføre bestemte arbejdsfunktioner og processer i en arbejdssituation.

Vi anvender kompetencebegrebet, når kvalifikationer tilføjes erfaring fra konkrete arbejdssituationer. At være kompetent kan f.eks. være at mestre specifikke handlingsmønstre, som er nødvendige for at varetage en bestemt jobfunktion – eller sagt på en anden måde: at kunne omsætte faglig og anden viden til praktisk handling.

At være kompetent er således en kombination af: at have færdigheder - kvalifikationer, som på et ydre plan gør én i stand til at handle, dvs. at leve op til kravene om præstation og at have evnen til på et indre plan at kunne forholde sig til sine handlinger, dvs. at reflektere over, hvilke kundskaber, der skal tages i anvendelse hvor og hvornår.

Furesø Kommunes kompetenceudvikling skal sikre, at den enkelte medarbejder erhverver nye kvalifikationer, når det skønnes nødvendigt, og til stadighed udvikler dennes kompetencer.

Det er den enkelte leders opgave i samarbejde med medarbejderne at identificere og planlægge den enkelte medarbejder og gruppens kompetenceudvikling ved hjælp af f.eks., medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler og individuelle kompetenceudviklingsplaner.

## SENIORER

Furesø Kommune ønsker at være en arbejdsplads, som er attraktiv for medarbejdere i alle aldre. Kommunen vil gøre det attraktivt og muligt for medarbejdere over 60 år at fortsætte et aktivt arbejdsliv, så længe medarbejderen har evner, lyst til og mulighed for det.

Alle medarbejdere skal kunne udvikle sig på arbejdspladsen og bidrage til den udvikling af organisationen og innovation af opgaveløsningen, der konstant er behov for.

Erfarne medarbejdere har en stor og nyttig viden, der kan bidrage i dette arbejde. Derfor sættes der pris på at kunne bruge den viden og de kvalifikationer, erfarne medarbejdere besidder.

Det er også naturligt, at erfarne medarbejdere begynder at gøre sig overvejelser om arbejdslivets afslutning. Det kan være overvejelser om tilbagetrækningstidspunkt, muligheder for evt. at gå ned i tid, få kigget på opgaveprofilen og de kvalifikationer man har sammen med ledelsen.

Hvis medarbejderen ønsker det, kan der afholdes årlige seniorsamtaler evt. samtidig med medarbejderudviklingssamtalen, hvor nedenstående elementer kan indgå:

- Afklaring af medarbejderens ønske om at forblive på arbejdsmarkedet, og om dette kræver særlige tiltag.
- Fokus på balancen mellem arbejdsliv og fritid, dvs. at samtalen også kan indeholde en dialog om mulighederne for en ændret prioritering i arbejdslivet, f.eks. seniorordninger og et ændret jobindhold eller jobtilrettelæggelse eller mulighed for nedsat tid.
- Behov for efteruddannelse/kompetenceudvikling.

Senioraftaler kan indgå iht. rammeaftale om seniorpolitik og medvirke til at:

- skabe mulighed for en gradvis overgang til pensionisttilværelsen
- gøre det attraktivt at blive længst muligt i Furesø Kommune
- have fokus på det hele menneske

Fokus er en anerkendende tilgang til den erfarne medarbejder, som kan bidrage positivt til arbejdspladsens udvikling.

## SUNDHED OG TRIVSEL

Sundhed og trivsel går hånd i hånd med et godt arbejdsmiljø og høj grad af tilstedeværelse for alle medarbejdere i kommunen.

Furesø Kommune vil derfor være en attraktiv arbejdsplads, hvor sundhed og trivsel indgår som en naturlig del af arbejdsudførelse og tilrettelæggelse. Et godt arbejdsliv har stor betydning for sundheden for den enkelte medarbejder, og arbejdslivet bidrager for de flestes vedkommende til følelsen af livskvalitet.

En del af det at trives og have energi til sit arbejde hænger ofte sammen med aktivitetsniveau og opfattelsen af egen sundhed. Når vi f.eks. bevæger os, bliver vi gladere og sundere og får mere energi.

Sundhed er et delt ansvar mellem den enkelte medarbejder og kommunen som arbejdsplads:

- Det er Furesø Kommunes ansvar at skabe gode betingelser for et sundt arbejdsliv.
- Det er medarbejderens ansvar at foretage sunde valg.

### Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Sundhedsfremme på arbejdspladsen i Furesø Kommune skal være med til at sætte rammerne og gøre det nemmere for medarbejdere at træffe sunde valg på arbejdspladsen.

Vi vil gerne opnå:

- En større arbejdsglæde
- En attraktiv arbejdsplads
- En øget oplevelse af sundhed hos medarbejderne

For at fremme sundheden på arbejdspladserne i Furesø Kommune er det vigtigt, at alle har mulighed for at engagere sig. Arbejdspladserne i kommunen er meget forskellige, og det vil derfor være forskelligt hvilke sundhedstiltag, der vil være mulige at indføre og gennemføre de enkelte steder. Medarbejderes behov og ønsker kan også være meget forskellige.

Derfor vil vi gerne opfordre til lokale, forskelligartede tiltag, som forhåbentligt kan inspirere den enkelte, evt. sammen med kollegaerne på arbejdspladsen, til et endnu sundere liv.

MED-systemet vil sikre, at der sker en lokal forankring, og at lokale aktiviteter videreformidles og hjælpes på vej.

Der etableres en række ordninger og tilbud for kommunens ansatte, som har fokus på at skabe de bedste mulige rammer for et sundt arbejdsliv. De forskellige sundhedsaktiviteter for alle ansatte formidles på kommunens intranet og i særskilte annonceringer.

Rygning begrænses mest muligt i arbejdstiden af hensyn til såvel det røgfrie arbejdsmiljø som de praktiske forhold omkring rygemuligheder og arbejdets udførelse. Der vil være mulighed for at få støtte til rygestop. Der henvises endvidere til retningslinier for rygning.

Indtagelse af alkohol og andre rusmidler er ikke foreneligt med arbejdets udførelse i Furesø Kommune. Der henvises til retningslinier vedrørende alkohol og rusmidler.

### *Arbejdsmiljø*

Viden om arbejdsmiljøarbejdet skal være kendt i hele organisationen, og arbejdet med at skabe tryghed og trivsel skal være på dagsordenen på alle niveauer i organisationen.

Der skal være mulighed for at arbejde med særlige lokale indsatsområder på den enkelte arbejdsplads, ligesåvel som der skal sikres en samlet opfølgning og koordinering på et overordnet niveau for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Furesø Kommune.

Arbejdsmiljøet i Furesø Kommune skal være sikkert og sundt, således at medarbejdernes arbejdsdag bliver en positiv og god oplevelse. Arbejdsmiljøet er en af faktorerne til at fastholde, rekruttere og motivere medarbejderne og skabe god service for borgerne.

Indsatsen for at sikre arbejdsmiljøet skal sætte fokus på den forebyggende indsats, således at skader, ulykker og arbejdsbetingede sygdomme undgås. Arbejdsopgaverne skal være tilrettelagt, således at medarbejderne kan udføre dem sikkert, og det fysiske miljø skal være indrettet, så der ikke opstår skader.

Arbejdsmiljøindsatsen skal sikre, at medarbejderne har et godt arbejdsliv, således at der kan skabes balance mellem arbejdsliv og privatliv og skal tilrettelægges sådan, at medarbejdere og ledere i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne aktivt og dagligt har fokus på at sikre det gode psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

## *Arbejde under trygge rammer*

Furesø Kommune ønsker en arbejdsplads, hvor alle kan arbejde under trygge rammer uden at blive udsat for vold eller trusler om vold, chikane eller mobning. Derfor arbejder kommunen aktivt for at undgå, at medarbejdere udsættes for voldsomme hændelser, trusler og vold, og vi vil ikke acceptere mobning på arbejdspladsen.

Vold, chikane og trusler om vold kan være problem for både ledelse og medarbejdere, og især for den, der rammes. Alle har ansvar for, at situationen håndteres på den mest hensigtsmæssige måde.

Mobning er et arbejdsmiljøproblem, og det opstår, når arbejdsmiljøet og kulturen skaber grundlag for det. Mobning på arbejdspladsen er uacceptabelt, og kan have store menneskelige omkostninger. Både ledelse og medarbejdere har et ansvar for at forebygge og stoppe mobning blandt medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelse.

Furesø Kommune vil blandt andet gøre en forebyggende og konstruktiv indsats ved at:

- drøfte hvordan man kan efterleve værdierne via dialog og respekt.
- skabe et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, så medarbejdere og ledere er godt rustet til at håndtere situationer med pres.
- udarbejder retningslinier for, hvordan forebyggende tiltag sikrer, at risikoen for vold og chikane minimeres og mobning undgås.
- overvej at bruge neutral mægling som et redskab i forbindelse med alvorlige tilfælde af mobning
- give mulighed for krisehjælp ved vold og chikane.

Kommunen har udarbejdet standard retningslinier for, hvordan der skal handles, hvis der opstår vold eller trusler om vold, og hvordan der skal handles, hvis der opstår mobning på arbejdspladsen. Arbejdspladsernes retningslinier gælder både indenfor og udenfor arbejdstiden.

## NÆR-/SYGEFRAVÆR

Furesø Kommune ønsker til stadighed at forbedre medarbejdernes trivsel for derigennem at øge medarbejdernes nærvær på arbejdspladsen, mindske sygefraværet og øge fastholdelsen af medarbejderne - til fælles gavn for alle på arbejdspladsen.

Sygefravær kan være begrundet i mange forskellige årsager, som eksempelvis arbejdsskader, arbejdsmiljø, stress, kriser i livet mm. Oftest er det først ved en personlig samtale mellem leder og medarbejder, at årsagerne bliver afdækket. Det er derfor vigtigt at have fokus på trivslen og opmærksomhed på sygefraværet gennem vedvarende dialog- og opfølgingsaktiviteter både ledelsesmæssigt og i MED-systemet. Samt en forståelse af at sygefravær er et fælles anliggende, der både har betydning for den syge medarbejder, kollegaerne, ledelsen og for arbejdspladsen som helhed. Det skal sikres, at der udvises den fornødne omsorg men også, at der er kendskab til pligter, rettigheder og sanktioner i forbindelse med sygefravær.

## FRATRÆDELSER

Medarbejdere i Danmark skifter ofte arbejdsplads. Det er naturligt. Baggrunden for, hvorfor medarbejdere ønsker at skifte arbejde, er meget forskellig. Det kan bl.a. være fordi, den enkelte medarbejder søger nye udfordringer, ønsker at afprøve sig selv i nye situationer, har fået tilbudt et arbejde tættere på bopælen, eller flytter så langt væk fra arbejdspladsen, at det kræver et jobskifte. Men det kan også være begrundet i, at medarbejderen ikke er tilfreds med sin arbejdssituation eller med arbejdspladsen.

Det sker desværre også at kommunen må afskedige en medarbejder begrundet i medarbejderens eller arbejdspladsens forhold. I retningsliniedelen er procedurereglerne om uansøgt afsked beskrevet.

Furesø Kommune ønsker at være en god arbejdsplads, hvor medarbejdere kan føle sig sikre og trygge i deres ansættelse. En måde at blive klogere på vores arbejdsplads er at spørge de medarbejdere der fratræder om deres oplevelser.

Derfor vil medarbejdere, der selv opsiger deres stilling blive bedt om at udfylde et fratrædelsesskema.

Desuden tilbydes medarbejdere, der selv opsiger deres stilling, en fratrædelsessamtale med den nærmeste leder. Hvis medarbejderen selv ønsker det, kan samtalen føres med en leder på et højere niveau end nærmeste leder.

Formålet med fratrædelsessamtalen er først og fremmest at få afdækket medarbejderens synspunkter på arbejdsvilkår, samarbejdsforhold, ledelse mv. I forbindelse med en fratrædelsessamtale vil det også være muligt at få klarlagt, hvorvidt der har været overensstemmelse mellem medarbejderens henholdsvis lederens forventninger.

Brugen af fratrædelsessamtaler er med til at sikre, at vi som arbejdsplads hele tiden optimerer vores arbejdsvilkår og samarbejdsrelationer, og at kommunen til stadighed er en attraktiv arbejdsplads.



