



## Personalepolitik for Frederikssund Kommune

### Værdier, opgaver, kommunikation og samarbejde – det er os!

I Frederikssund Kommune er vi ca. 4.500 medarbejdere og ledere, der i hverdagen skal løse opgaverne professionelt og samtidig arbejde med at udvikle resultaterne og måden at arbejde på.

Personalepolitikken er udviklet i samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Den er skrevet også ud fra at Frederikssund Kommune er en stor offentlig arbejdsplads, der på mange måder spiller sammen med det omkringliggende samfund.

Personalepolitikken beskriver, hvilke forventninger medarbejdere og ledere kan have til hinanden, når de arbejder sammen på den enkelte arbejdsplads og på tværs i kommunen. Det bidrager til et godt arbejdsmiljø, når vi er enige om forventningerne til hinanden.

Personalepolitikken skal leve og fungere i hverdagen og hjælpe os med hele tiden at have både dygtige og tilfredse medarbejdere. Det har stor betydning for om opgaverne bliver løst professionelt, og dermed også for om vi får tilfredse brugere og borgere.

Vores 9 værdier i 3 perspektiver ligger til grund for personalepolitikken. Vi ser værdierne både som noget, vi allerede er, og samtidig som noget vi drømmer om at være.

<i>Den enkelte</i>	<i>Afdelingen</i>	<i>Frederikssund Kommune</i>
Dygtighed	Stærk faglig	Professionel
Engagement	Motiveret	Serviceorienteret
Samarbejde	Åben	Involverende

### Opgavefokus

I Frederikssund Kommune har vi opgaven og dens løsning i centrum. Den gode løsning giver det gode resultat. Den gode løsning bunder i, at vi engageret gør tingene med baggrund i vores faglighed samtidig med, at vi har viljen til samarbejde. Vi er optagede af, hvordan vi kommunikerer med andre og af, hvordan vi kan gennemføre løsningerne i praksis.

Alle medarbejdere er indstillede på aktivt at påtage sig et medansvar for, at arbejdspladsens grundlæggende opgaver bliver løst i en kvalitet, der passer til de kræfter og penge, der bliver brugt på dem.

Vi har en stor frihed til at vælge mellem mange forskellige måder at løse opgaven på, og vi stiller krav til hinanden om, at vi også tænker over, *hvordan* vi løser den enkelte konkrete opgave bedst muligt.



Vores fokus på opgaven stiller krav til os om at være åbne overfor nytænkning. Vi er derfor opmærksomme på og villige til at arbejde med ny ideer. Ligesom vi også har mod på at kaste os ud i ting, som vi ikke har prøvet før.

## Kommunikation

Vi vil kunne være i konstant bevægelse og hele tiden arbejde med vores opgaver på den bedste måde. Vi har ambitioner om:

- At drømme om fremtiden sammen
- At vi går den vej, vi vælger og sammen aftaler
- At vi alle sammen har øje for de samme vigtige ting

Indenfor processer og kommunikation er der ting, vi er særligt opmærksomme på:

- Tanker om og håb for fremtiden begrunder i høj grad vores handlinger og adfærd i dag. Måske præger de i en endnu højere grad end fortiden og de erfaringer, vi har med os.
- Den fælles oplevelse af at være medarbejdere i Frederikssund Kommune skal vi kunne være stolte af
- I et samarbejde tager vi hver i sær vores ansvar for den måde, vi har det med hinanden på
- Vi gør os umage for at sende klare og anerkendende signaler til hinanden. Vi er opmærksomme på, at hver gang vi gør noget eller lader være er det et signal til andre
- Det gælder om at få mest muligt ud af vores rammer og resurser
- Vi lærer og udvikler os hver gang, vi får øje på noget nyt, og vi deler gerne oplevelserne med hinanden

## Samarbejde

Vi er specielt optaget af to udfordringer for de kommende år:

- Vi må sikre os at have kompetente medarbejdere
- Vi må sikre os en høj ledelseskvalitet

### Hvad er kompetente medarbejdere?

For at vi er kompetente, skal det vi ved kunne bruges, når vi handler. Det betyder, at vi *både* skal have den korrekte faglige viden og erfaring *og* kunne bringe den i spil sammen med andre. Også når der sker nye ting og forandringer.

For at være kompetente skal vi påtage os et ansvar og turde italesætte og evaluere den kvalitet som vi løser opgaven med. Vi skal være gode til at tale om, hvordan vores fællesskab på arbejdspladsen fungerer. Vi skal agere i forhold til os selv og samtidig se os selv som del af en helhed og et større fællesskab.

### Vi skal hele tiden stille os selv spørgsmål som:

Hvordan bidrager jeg til, at opgaverne bliver løst?  
Hvilken rolle spiller jeg og hvem arbejder jeg godt sammen med?  
Hvem kunne jeg komme til at samarbejde bedre eller mere med?  
Hvordan tager jeg ansvar for min egen udvikling?



### **Hvilke forventninger har vi til den gode medarbejder i Frederikssund Kommune?**

Forventningerne til den gode medarbejder samles i og udgøres af de ni værdier. En medarbejder lever op til dem ved at være:

- Dygtig og blive oplevet som kompetent
- Engageret i at opgaverne bliver løst både i eget job og for arbejdspladsen som helhed
- God til at samarbejde med brugere, kolleger og ledelse

Vi forventer også af hinanden, at vi er indstillede på at;

- En personalegruppe skal være sat sammen af mange forskellige slags mennesker for, at vi har så mange kompetencer og handlemuligheder som muligt, når vi løser opgaven
- Være med til at de ledige stillinger bliver besat med de dygtigste, de mest engagerede og dem, der er bedst til at samarbejde
- Bidrage til det sociale liv, en go' tone, et godt samarbejde og en god ledelse – alt i alt arbejdsforhold, der er med til at vi er glade for vores job

### **Hvad er en høj ledelseskvalitet?**

Kvaliteten af hverdagens ledelse er afgørende for opgavernes løsning og for medarbejdernes og brugernes tilfredshed. Ledelse består af flere forskellige processer, der er afhængige af, hvor og med hvem de foregår. Så vi er opmærksomme på, at god ledelse ikke er det samme fra sted til sted, fra medarbejder til medarbejder eller fra det ene øjeblik til det andet. God ledelse er den ledelse, der er behov for. Derfor er der heller ikke kun én måde at udøve sin lederrolle på. Vi synes, det er vigtigt at tænke over *hvordan* hver enkelt opgave løses.

Hos os indeholder ledelse derfor altid:

- At vi arbejder indenfor de gældende regler og rammer
- At vi sætter kursen og styrer mod vores ønske for fremtiden
- At vi gør os umage med at kommunikere klart og ordentligt
- At vi er bevidste om, hvor meget lederens måde at handle på betyder for andres måde at handle på – den lille sag i hverdagen bliver ofte til en model for, hvordan vi handler næste gang

### **Hvilke forventninger har vi til den gode leder i Frederikssund Kommune?**

Den gode leder er naturligvis også en god medarbejder. Derudover er den gode leder én der

- er dygtig til at udøve ledelse i hverdagen – ledelse med fokus på opgaven, styring af resurserne 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 med andre på en professionel, imødekommende og involverende måde

Vores gode ledere udøver ledelse i samspil med medarbejderne og i tillid til den kompetente medarbejder. Det betyder, at medarbejderne som en naturlig del, er med til at planlægge, hvordan opgaven løses bedst muligt og med i læreprocesserne gennem aktiv deltagelse i evaluering af resultaterne. Det gælder også, når det er kvaliteten af ledelse, der skal evalueres.



Det er lederne, der skal sikre at nye medarbejdere får viden om vores værdier, politikker, jobbets indhold og i det hele taget viden om de forventninger, der er til dem.

**Generelt er der 4 områder, som ledelsen skal arbejde med:**

- Formulering af mål og udvikling af organisationen i forhold til omverdenen og i forhold til det indre liv (Strategisk ledelse)
- Selve faget bag arbejdspladsens opgave (Faglig ledelse)
- Medarbejdernes trivsel og udvikling (Personaleledelse)
- Styre og holde orden i eget hus (Administrativ ledelse)

**Politikker, der lægger sig i under personalepolitikken**

I sammenhæng med personalepolitikken udvikles også vores

- Lønpolitik
- Arbejds miljøpolitik
- Sundhedspolitik
- Stresspolitik
- Volds- og chikane politik
- Livsfasepolitik

Dem kan du læse mere om på vores intranet og på vores hjemmeside. Her kan du også læse om de personaleadministrative retningslinier, der helt konkret beskriver ordninger og regler, samt om værktøj og tilbud.