



Overordnede personalepolitiske målsætninger

Vedtaget af byrådet den 8. juni 1993.

Indledning

Fremtiden byder på nye arbejdsvilkår, nye arbejdsopgaver og metoder. I erkendelse af, at medarbejderne også fremover vil være den vigtigste ressource til at nå de politisk fastsatte mål og til at løse de fremtidige opgaver, har det været ønsket at få formuleret en personalepolitik. En del af de beskrevne målsætninger er udmøntet i egentlige politikker, mens andre er gjort handlingsorienterede gennem regelsæt.

Formål og rammer

De personalepolitiske målsætninger for Frederikssund Kommune er en række principielle beslutninger af overordnet karakter, som først og fremmest udtrykker målsætninger for administrationen af personalet og anviser generelt og ikke konkret og detaljeret, hvordan personale spørgsmål skal løses.

Personalepolitikken omfatter samtlige ansatte - såvel ledere som medarbejdere.

Formålet med en personalepolitik i Frederikssund Kommune er:

- At skabe udviklende og tilfredsstillende arbejdsbetingelser for medarbejdere for derved at tiltrække og fastholde kvalificerede ledere og medarbejdere
- at sikre fleksibilitet, effektivitet, kvalitet og omstillingsparathed i kommunens opgaveløsning, hvor servicen over for borgerne prioriteres højt
- at skabe en god og tryk arbejdsplads, herunder et godt arbejdsmiljø.

De personalepolitiske målsætninger skal betragtes som en ramme, som kan danne grundlag for mere specifikke lokale personalepolitiske målsætninger.

Idegrundlag for Frederikssund Kommunes personalepolitik

Idegrundlaget for personalepolitikken i Frederikssund Kommune er:

- At skabe de mest effektive, dynamiske og udviklende arbejdspladser

for derigennem

- at kunne yde en kvalitativ god og serviceorienteret betjening af borgerne.

Personalepolitiske målsætninger

Overordnede personalepolitiske målsætninger

Frederikssund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, som tiltrækker og fastholder kvalificerede medarbejdere og ledere.

Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere

Frederikssund Kommune lægger vægt på, at de muligheder som MED-udvalgene giver for at sikre et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere udnyttes fuldt ud.

MED-udvalgene inddrages i den konkrete udmøntning af personalepolitikken.

Personaleplanlægning

Frederikssund Kommune vil gennem langsigtet planlægning af kommunens fremtidige personalebehov sikre den bedst mulige anvendelse af kommunens samlede personaleressourcer.

En langsigtet personaleplanlægning skal begrænse risikoen for uventede indgreb i arbejdsvilkår og ansættelsesforhold. Personalet skal herigennem føle sig tryk i ansættelsen og være motiverede for at medvirke til udvikling og omstilling.

Rekruttering af medarbejdere

Ved rekruttering til en stilling i Frederikssund Kommune skal den ansøger med de bedste faglige og personlige kvalifikationer ansættes under hensyn til den økonomiske ramme, og det skal sikres, at ansøgeren får den rigtige arbejdsmæssige placering.

Alle ledige stillinger skal som hovedregel først slås op internt og skal besættes med interne kandidater, såfremt de besidder de nødvendige faglige og personlige kvalifikationer.

Ansættelse af ledige m.fl.

Frederikssund Kommune er positivt indstillet for ansættelse af ledige, unge i beskæftigelsesprojekter m.fl. Ved ansættelse i kommunen skal det tilstræbes, at kvalifikationer udnyttes bedst muligt hos den ledige m.fl.

Langtidsledige må ikke indgå i normerede stillinger, som vikarer og må ikke erstatte bortrationaliserede stillinger.

Ansættelse af elever

Frederikssund Kommune er positivt indstillet for ansættelse af elever/lærlinge.

Kommunen forpligter sig til at sørge for, at rammerne er i orden for et godt og hensigtsmæssigt uddannelsesforløb, hvor både elev/lærling og arbejdsgiver har udbytte af ansættelsen.

Personaleudvikling

Aktiv personaleudvikling skaber selvstændige medarbejdere, der tør tage et ansvar.

Frederikssund Kommune ønsker at skabe muligheder for, at den enkelte medarbejder fortsat kan udvikle sig fagligt og personligt i overensstemmelse med den enkeltes ønsker og kvalifikationer og kommunens målsætninger og opgaver.

Personalefastholdelse

Frederikssund Kommune ønsker at fastholde kvalificerede medarbejdere gennem en åben og bevidst anvendelse af personalepolitiske virkemidler så som forfremmelse, løn, jobudvikling osv.

Personalereduktioner

Uansøgte afskedigelser er ikke ønskelige og skal søges undgået gennem personaleudvikling, langsigtet planlægning og styring. Ved nødvendige personaletilpasninger forpligter Frederikssund Kommune sig til først at forsøge andre muligheder, inden ufrivillig afskedigelse af medarbejdere gennemføres.

Uansøgte afskedigelser skal gennemføres på en etisk korrekt og sober måde, der i videst mulig omfang tager hensyn til både den ansattes alder, erfaring, egne muligheder og den aktuelle situation og kommunens interesser.

Uansøgt afsked af andre grunde end organisationstilpasning

Hvor en medarbejder ikke findes egnet til sit arbejde på grund af utilfredsstillende arbejdsindsats, manglende samarbejdsevne og -vilje, grov forsømmelse og lignende er det i alles interesse at problemet løses - i værste fald ved afskedigelse. Inden der skrives til afskedigelse, skal situationen først søges løst gennem det normale varslingsystem med forsøg på eventuel overflytning til andet arbejdsområde.

Sikkerheds- og arbejdsmiljø

Gode arbejdsforhold og et sundt og trygt arbejdsmiljø er vigtige forudsætninger for medarbejdernes trivsel, derfor vil Frederikssund Kommune arbejde for at sikre fysiske og psykiske sunde arbejdspladser.

Information

Alle medarbejdere i Frederikssund Kommune har krav på og pligt til at være velorienteret om alle væsentlige forhold vedrørende opgaveløsningen i egen funktion og funktionsområde. Det er den enkelte leders opgave at sikre relevant information opad og ned i organisationen.

Organisation

Kommunens organisation må ikke blive statisk, men skal til enhver tid være effektiv og smidig og give plads til initiativ og udvikling. Medarbejderne inddrages ved enhver væsentlig organisationsændring, når det vedrører stillingsområdet, lønområdet, arbejdsområdet og arbejdstiden.

Ligestilling

Frederikssund Kommune ønsker reel ligestilling på alle niveauer. Der skal på institutionsniveau og på forvaltningsniveau søges opnået en passende personalesammensætning.

Ny teknologi

Ny teknologi indføres i de kommende år i udstrakt omfang i Frederikssund Kommune. Ved indførelse af ny teknologi skal medarbejderne medinddrages.