



LANGELAND
KOMMUNE



PERSONALEPOLITIK FOR LANGELAND KOMMUNE



Indholdsfortegnelse

Forord	2
Velkommen til Langeland Kommune.....	2
Personalepolitikken	3
Formål	3
Personalepolitikken i samspil med borgere og lokalsamfund	3
Personalepolitikken og organisations- og ledelsesgrundlaget	4
Vores fælles værdier	5
Langeland Kommune som arbejdsplads	6
Tema 1: Tiden som ansat	7
Tema 2: Kompetenceudvikling	9
Tema 3: Sundhed og trivsel	10
Tema 4: Nærvær og fravær	12
Udfoldelse af personalepolitikken i hverdagen	13

Forord

Velkommen til Langeland Kommune

I Langeland Kommune har vi et ønske om at være en værdsat arbejdsplads, som tiltrækker og fastholder medarbejdere ved blandt andet i fællesskab at fokusere på at skabe trivsel og nærvær.

Arbejdet med at udvikle og implementere personalepolitikken er en dynamisk proces. Den gennemføres i dialog mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget og kvalificeres løbende gennem en involvering af MED-udvalgene i organisationen, så alle har del i opgaven. Ønsket om at revidere Langeland Kommunes personalepolitik er opstået i en erkendelse af, at vores arbejdspladser, og måden vi arbejder på, løbende ændrer sig. Helt afgørende er det også, at vi med vores borgervendte organisation har sat en ny kurs, hvor vi nu sætter et stærkt fælles fokus på et tværprofessionelt samarbejde.

Personalepolitikken beskriver de grundlæggende principper for Langeland Kommune som arbejdsplads. Den er dermed retningsgivende for de personalepolitiske forhold, der ligger til grund for vores fælles arbejdsplads.

Formålet med personalepolitikken er at skabe et fælles afsæt for kommunens værdier og holdninger, som er gældende for alle kommunens arbejdspladser, herunder alle ledere og medarbejdere. I Langeland Kommune er vi ambitiøse og vi vil skabe effektfulde løsninger med udgangspunkt i borgernes behov. Det gør vi ved at sætte fokus på kerneopgaven og sammen skabe gode rammer, engagement og høj trivsel for alle ledere og medarbejdere. Det er en stor opgave, som kun kan lykkedes i fællesskab.

Jeg ved at vi har kompetente og handlekraftige ledere og medarbejdere der **vil** fællesskabet. Det er jeg meget **stolt** af. Det har en stor betydning for vores daglige samspil og gør, at vi kommer i mål med værdiskabende og bæredygtige resultater. Det skal vi værne om ved fortsat at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede ledere og medarbejdere.

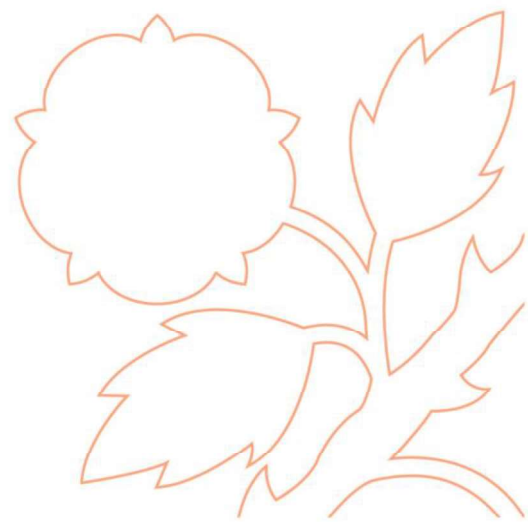
Mit ønske med personalepolitikken er derfor at den skaber en fælles identitet, der bidrager til et stærkt samspil på tværs af funktioner. Desuden skal den ansvarliggøre os alle i vores individuelle daglige indsats.

God fornøjelse med personalepolitikken.

Med venlig hilsen

Jani Hansen

Kommunaldirektør



Personalepolitikken

Personalepolitikken beskriver Langeland Kommune som arbejdsplads, herunder kommunens grundlæggende værdier og holdninger. Den giver en fælles ramme, der sikrer vi kan udvikle os selv og vores fælles arbejdsplads. Det er afgørende at personalepolitikken udfoldes i et åbent samarbejde mellem ledere og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser i Langeland Kommune, så vi sammen skaber en god og attraktiv arbejdsplads. Når der arbejdes med værdier og holdninger lokalt på arbejdspladsen bliver personalepolitikken gjort dynamisk og forpligtende for ledere såvel som medarbejdere.

Personalepolitikken understøttes af fælles procedurer, retningslinjer og viden, der tilsammen skaber fundamentet for Langeland Kommune som arbejdsplads og resultatskabende organisation. Vores personalepolitik bygger på en værdibaseret tilgang. **Tillid, ansvar og fællesskab** er de bærende værdier for det konkrete arbejde med at udfolde de personalepolitiske temaer i hverdagen. Det er hver enkelt leder og medarbejders ansvar at bidrage til at sikre, at personalepolitikken afspejles i hverdagen på arbejdspladsen og at der tales åbent om de forhold, der skal forbedres.

Formål

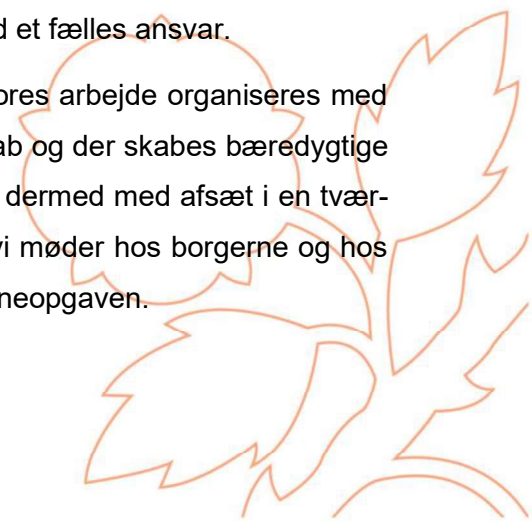
Formålet med personalepolitikken er at tiltrække og fastholde dygtige ledere og medarbejdere gennem attraktive og rummelige arbejdspladser. Derudover ønsker vi at understøtte udviklingen af både arbejdsfunktioner og ansatte, således at organisationen er fleksibel overfor stadige forandringer. Dermed er personalepolitikken betydningsfuld for alle ansatte i Langeland Kommune.

Langeland Kommunes vigtigste ressource er de ansatte. Det er afgørende at have ansatte, der både fagligt og personligt er kvalificerede til at løse nuværende og fremtidige arbejdsopgaver professionelt og effektivt. Personalepolitikken er den ramme, der skaber forudsætningerne for dette.

Personalepolitikken i samspil med borgere og lokalsamfund

Vi er her for at skabe værdi for borgere, ansatte og lokalsamfundet. Vores mission er at varetage fællesskabets interesser - uanset om der arbejdes med mennesker eller med byudvikling, erhvervsfremme og foreninger. Som ansat i Langeland Kommune indgår vi i en helhed, der består af mange forskellige arbejdspladser, som alle arbejder i en fælles retning og med et fælles ansvar.

I Langeland Kommune arbejdes der ud fra en borgervendt tilgang. Vores arbejde organiseres med borgerne i centrum på tværs af faggrænser. Opgaver løses i fællesskab og der skabes bæredygtige løsninger, som bygger på forskellige faglige kompetencer. Vi arbejder dermed med afsæt i en tværfaglig forståelse. Den mangfoldighed af kompetencer og synsvinkler vi møder hos borgerne og hos ansatte ved Langeland Kommune, bidrager positivt til løsningen af kerneopgaven.



Personalepolitikken og organisations- og ledelsesgrundlaget

Vores organisations- og ledelsesgrundlag udtrykker de krav og forventninger, der er til god ledelsesadfærd på de organisatoriske niveauer i Langeland Kommune. Organisations- og ledelsesgrundlaget er målrettet mod en økonomisk, socialt og miljømæssigt bæredygtig kommune. Det forudsætter at kommunens ressourcer bruges bedst muligt. Derfor er der et stort fokus på at skabe de bedste rammer for et effektivt samarbejde.

Kommunen har en tydelig og bæredygtig strategi med fokus på vækst og velfærd til gavn for borgere, foreninger, virksomheder og eksterne partnerskaber. Det kræver en stærk og bæredygtig organisation, tydelig ledelse og dygtige medarbejdere. Organisations- og ledelsesgrundlaget udgør et væsentligt værdigrundlag og er med til at skabe den kultur og de værdier, som også er byggestenen i personalepolitikken.



Vores fælles værdier

Tillid, ansvar og fællesskab er værdier, som vi i Langeland Kommune vægter højt. Dette værdigrundlag danner baggrund for vores personalepolitiske arbejde og udmøntes, når kerneopgaven løses bedst muligt. Vi tror på, at de bedste resultater skabes i samarbejde, hvor den enkelte ansattes indsats og udviklingsmuligheder anerkendes.

Tillid - giver en god og respektfuld arbejdsplads

I Langeland Kommune møder vi hinanden med tillid og en gensidig tiltro til, at alle ansatte er fagligt dygtige og ansvarsfuldt løser kerneopgaven. Vi tror på, at det bedste arbejdsmiljø skabes ved at opbygge gode faglige tillidsrelationer på tværs af organisationen.

Ansvar - opstår når du bygger tillidsrelationer

Der er tillid til og en forventning om, at den enkelte ansatte tager ansvar for at skabe jobglæde og løse kerneopgaven. Ledelse og medarbejdere har desuden et fælles ansvar for den gode dialog, herunder at der er en god omgangstone på den enkelte arbejdsplads i kommunen. Vi tror på at jobglæde og ansvarsbevidsthed blandt de ansatte giver borgerne de rette betingelser for at føle sig i centrum.

Fællesskab - bygger på tillid og ansvar

Vi anerkender hinandens forskelligheder og fagligheder og finder stor værdi heri. Det er vores daglige samarbejde på tværs af fagligheder, der gør at vi kommer i mål med at skabe effektive løsninger til gavn for medarbejdere, ledere og borgere i Langeland Kommune. Tillid, ansvarsbevidsthed og respekt kendetegner vores relationer til kollegaer og vores lokalsamfund.



Langeland Kommune som arbejdsplads

Denne del af personalepolitikken er opdelt i temaer. Temaerne rammesætter det personalepolitiske arbejde i Langeland Kommune. De beskriver Langeland Kommunes tilgang til ansættelse og fratrædelse, kompetenceudvikling, sundhed og trivsel og fravær. Hvert tema indledes med en generel introduktion, hvorefter temaet uddybes med svar på følgende spørgsmål:

Hvad vil vi?

Hvad gør vi?

De to spørgsmål er under hvert tema markeret med henholdsvis **grøn** og **blå**. Nedenstående figur (Figur 1) illustrerer hvordan temaerne er inddelt.

Tema 1:	Tema 2:	Tema 3:	Tema 4:
Tiden som ansat	Kompetenceudvikling	Sundhed og trivsel	Nærvær og fravær



Tema 1: Tiden som ansat

Ledere og medarbejdere er Langeland Kommunes vigtigste ressource. Derfor skal vi være dygtige til at rekruttere og fastholde ved at skabe attraktive og rummelige arbejdspladser. Der skal være en fornuftig sammenhæng mellem jobkrav og kvalifikationer, så alle ansatte har mulighed for at leve op til arbejdspladsens forventninger og samtidig har mulighed for at udvikle sig fagligt. Det er dertil vigtigt, at alle nye ansatte introduceres ordentligt på arbejdspladsen.

Hvad vil vi?

Ansættelse

Ledige stillinger besættes af den bedst kvalificerede ansøger. Dette vurderes på baggrund af den enkelte ansøgers faglige og personlige kvalifikationer. Herunder tages der hensyn til arbejdsstedets øvrige personalesammensætning, de fremtidige arbejdsopgaver og økonomi. Vi ønsker at alle ansatte skal have en god start i det nye arbejde. Derfor skal alle nye ledere og medarbejdere introduceres grundigt til kollegaer og arbejdsområder/-funktioner.

Fratrædelse

Når en ansat forlader Langeland Kommune, skal vedkommende føle sig ordentligt og respektfuldt behandlet, uanset om der er tale om uansøgt eller ansøgt afsked. En værdig og respektfuld fratræden fra arbejdspladsen medfører at den fratrådte medarbejder virker som ambassadør for Langeland Kommune som arbejdsplads. Det er desuden hverken værdigt for den ansatte eller arbejdspladsen, hvis en leder eller medarbejder forbliver i en stilling denne ikke kan bestride.

Hvad gør vi?

Ansættelse

Ledige stillinger publiceres fortrinsvist på Langeland Kommunes hjemmeside og Jobnet. Interne og eksterne ansøgere skal have lige muligheder for at søge de ledige stillinger. Inden opslag kan der ske rokader ud fra ledelsesmæssig vurdering i forhold til stilling og/eller opgave indhold. Ved jobopslag skal der gennemføres ansættelsessamtaler med deltagelse af ledelse og medarbejderrepræsentanter. Der skal være en fornuftig sammenhæng mellem jobkrav og kvalifikationer, og det er vigtigt, at alle nye ansatte introduceres ordentligt til stillingen og arbejdspladsen, så de med tryghed kan løse deres arbejdsopgaver. Efter indhentning af samtykke tager lederen fat i minimum én reference på den udvalgte ansøger inden ansættelsen. Der kan blive indhentet straffeattest og børneattest, afhængigt af, hvor man ansættes. Både ledere og medarbejdere skal sikre, at der tages godt

imod alle nyansatte i Langeland Kommune. Lederen har ansvar for den formelle introduktion og opfølgning i afdelingen.

Fratrædelse

Lederen er opmærksom på og tager højde for de naturlige menneskelige reaktioner, som en afskedigelse er forbundet med. Lederen handler ved uansøgt afsked professionelt og følger alle gældende love og regler.

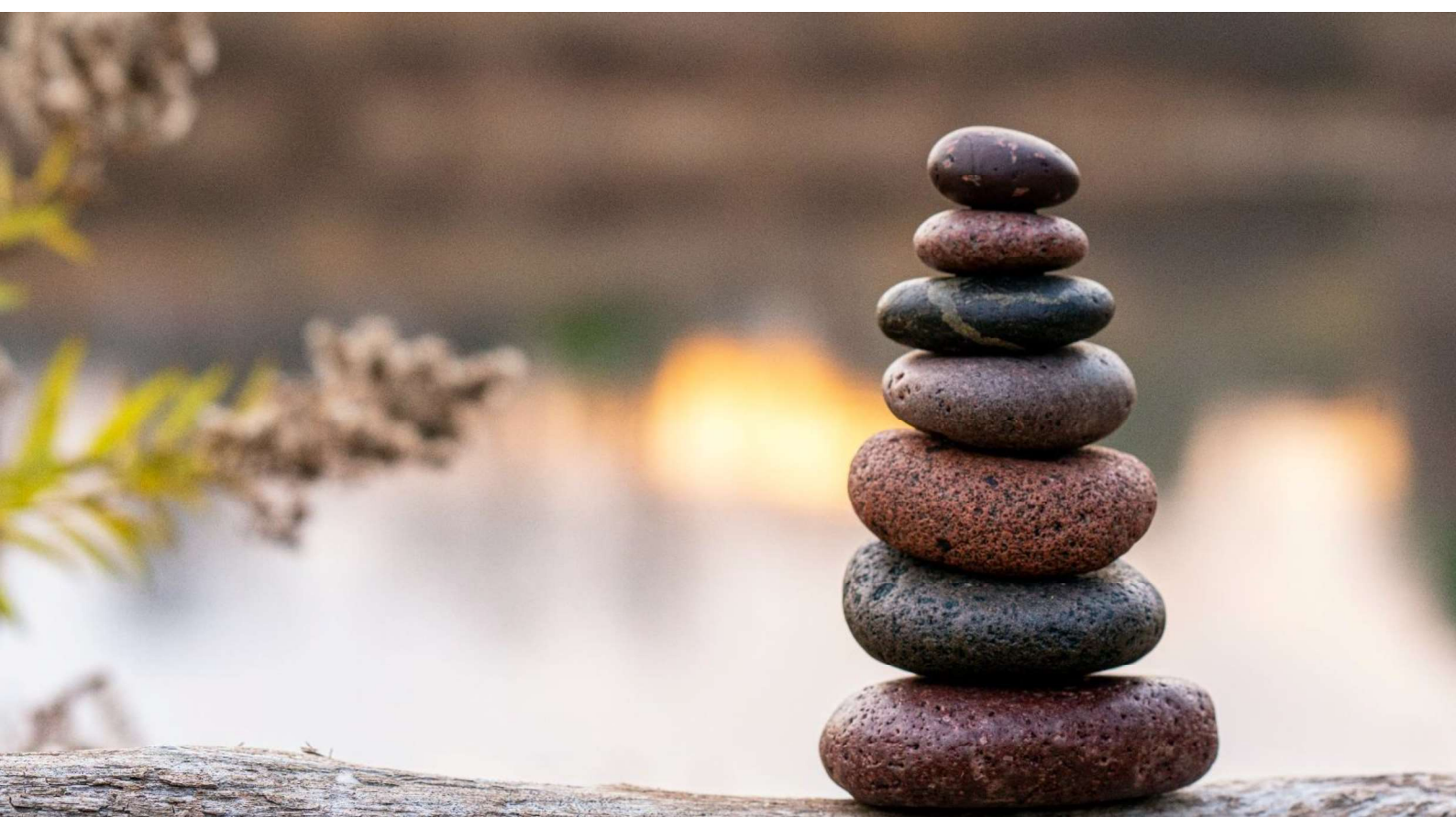
Rekruttering

I Langeland Kommune er vi meget opmærksomme på at skabe fælles retningslinjer, der kan styrke ansættelsesprocessen. Dette bidrager til at fastholde de dygtige medarbejdere i Langeland Kommune og skal samtidig sikre en god rekrutteringsproces. Derved får vi større mulighed for at sikre lange og effektfulde ansættelsesforløb. Læs mere om dette i Langeland Kommunes rekrutteringsmateriale.

Løn

Lønnen skal understøtte Langeland Kommunes overordnede personalepolitik og danne rammen for de lokale forhandlinger mellem vores kommune og de forhandlingsberettigede organisationer. Det er holdningen at:

- Løn skal afspejle kvalifikationer, ansvar og indsats indenfor rammerne af de gældende overenskomster
- Løndannelsen skal opleves retfærdig og gennemskuelig



Tema 2: Kompetenceudvikling

Vi ønsker at skabe rum til læring og tværfagligt samarbejde. Derfor prioriteres kompetenceudvikling og vidensdeling højt i Langeland Kommune. Vi tror på, at kompetenceudvikling spiller en stor rolle i forhold til effektivitet og motivation. Derudover er det med til at sikre kvaliteten af løsningen af kerneopgaven i fremtiden.

Hvad vil vi?

I Langeland Kommune imødekommer vi fremtidens udfordringer ved at fokusere på løbende læring og kompetenceudvikling. Det vi skal lære - og måden at lære på - skal være tæt forbundet med løsning af kerneopgaven.

Hvad gør vi?

Vi arbejder målrettet med at skabe de optimale rammer for læring og udvikling på organisations-, område-, leder-, gruppe- og individniveau. Kompetenceudvikling indgår som et naturligt led i de enkelte afdelingers planlægning og økonomiske prioriteringer. Det er vigtigt at ledere og medarbejdere prioriterer kompetenceudvikling, så kompetencer udvikles og fastholdes, såfremt de er relevante i forhold til kerneopgaven. Kompetenceudvikling sker gennem læring og udvikling i det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Ny viden videreformidles på arbejdspladsen og vi lærer af andres erfaringer.

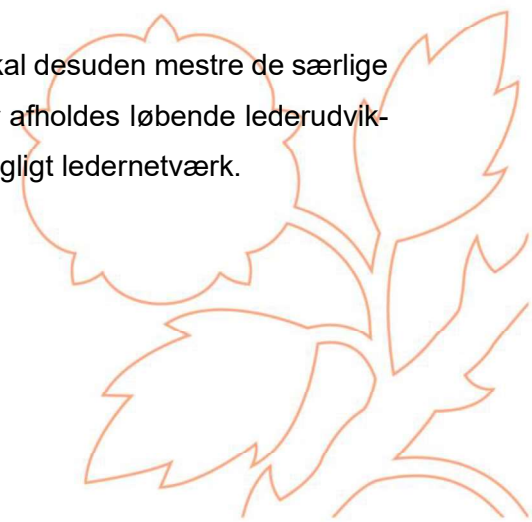
Udviklingssamtaler

Alle ledere har pligt til at gennemføre årlige udviklingssamtaler (MUS), hvor der opstilles udviklingsmål for den enkelte ansatte. Udviklingssamtalerne skal bidrage til den strategiske kompetenceudvikling. Medarbejder-, leder- og gruppeudviklingssamtaler er nogle af de værktøjer, der er med til at understøtte læring og udvikling i forhold til kerneopgaven. I dialogen opstilles udviklingsmål og der følges op på gennemført kompetenceudvikling.

Hovedudvalget tager en årlig drøftelse af aktiviteter og indsatser omkring kompetenceudvikling, hvor der kan sættes fokus på bestemte temaer og indsatser.

Lederudvikling

Alle ledere skal kende organisations- og ledelsesgrundlaget. Ledere skal desuden mestre de særlige felter på det niveau, som er gældende for deres ledelsesfunktion. Der afholdes løbende lederudviklingssamtaler, og alle ledere bliver ved ansættelsen en del af et tværfagligt ledernetværk.



Tema 3: Sundhed og trivsel

Sundhed er mere end blot fravær af sygdom. Det handler om at have det godt både fysisk og psykisk. Arbejdsmiljøet har stor betydning for den enkeltes sundhed og kan være med til at øge motivationen for den enkelte leder og medarbejder. I Langeland Kommune ønsker vi at skabe gode og sunde arbejdspladser, hvor den enkelte ansatte trives i det daglige arbejde og har de bedste forudsætninger for at løse kerneopgaven.

Hvad vil vi?

Vi vil skabe rammer og forhold, der understøtter et godt arbejdsliv for alle ansatte i Langeland Kommune. Vi ønsker derfor at fremme en kultur, som sætter sundhed og trivsel i fokus.

Hvad gør vi?

Vi sætter fokus på sundhed gennem principperne: *forebyggelse, fællesskab og behandling*.

Fokusområder

På alle kommunens arbejdspladser er der følgende fokusområder:

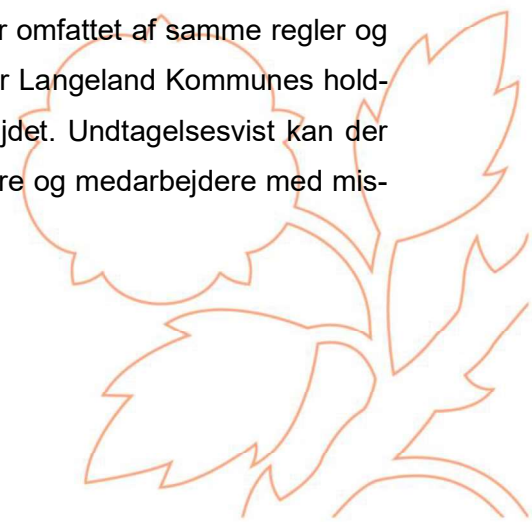
- **Mental sundhed og forebyggelse af stress**

Vi ønsker at styrke den mentale sundhed for alle ansatte i Langeland Kommune. Dette gør vi ved at fokusere på, at der skabes rum til at medarbejderne kan udfolde deres evner, håndtere dagligdagens udfordringer og stress samt indgå i fællesskab med kollegerne.

Langeland Kommune bruger denne styrkelse af den mentale sundhed stressforebyggende, men imødekommer også arbejdsbetinget stress ved at tilbyde lettere behandling. Det er desuden alle lederes ansvar at være opmærksom på stress-symptomer blandt medarbejdere. Derudover er det vigtigt, at alle ledere og medarbejdere orienterer deres nærmeste leder/chef, hvis de oplever stress-symptomer eller bliver opmærksomme på forhold, der kan skabe stress hos den enkelte.

- **Rygning, alkohol og andre rusmidler**

Langeland Kommune har en rygepolitik, der omfatter alle ansatte og borgere, der opholder sig i kommunes bygninger eller på kommunens områder. E-cigaretter er omfattet af samme regler og principper, som gør sig gældende ved almindelige cigaretter. Det er Langeland Kommunes holdning, at alkohol og andre rusmidler ikke hører sammen med arbejdet. Undtagelsesvist kan der serveres alkohol ved særlige fejring, såsom jul og jubilæer. Ledere og medarbejdere med misbrug skal hjælpes til at ophøre med dette.



- Vold, trusler og chikane

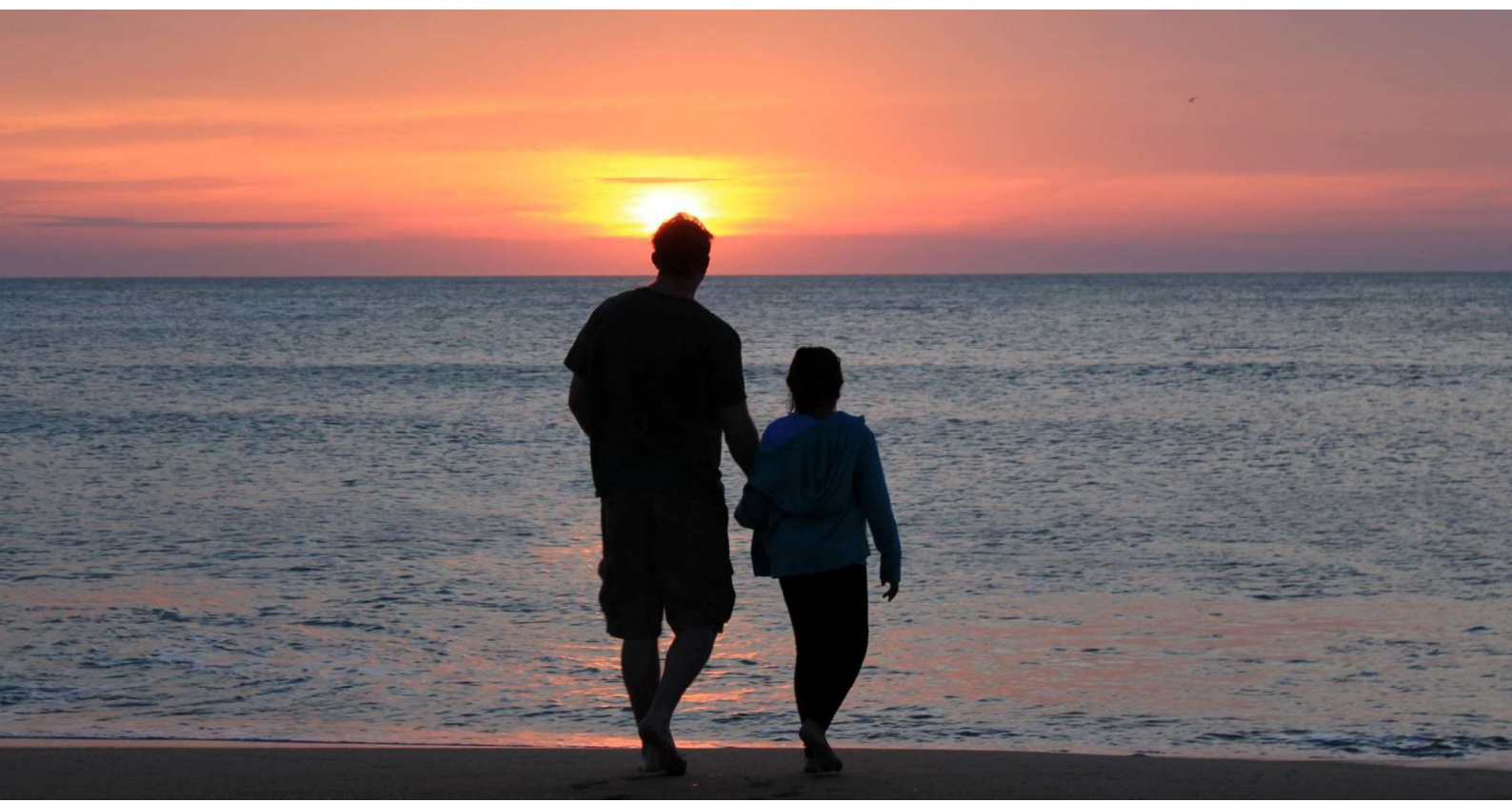
Langeland Kommune fokuserer på sikkerheden for alle ansatte. Vi værner om vores ansatte og ønsker at skabe de bedste rammer for at levere ydelser af høj kvalitet. Langeland Kommune tolererer ikke vold, trusler, mobning, hærværk eller chikane på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed. Derfor bør der på alle niveauer i kommunen arbejdes målrettet og systematisk med at forhindre, at ansatte udsættes for nogen form for arbejdsrelateret mobning, chikane, vold, mv. Læs mere herom i kommunens Sikkerheds- og Adfærdspolitik 2021.

Vejledning om forebyggelse og håndtering af chikane på sociale medier

Formålet med Langeland Kommunes overordnede personalepolitik samt sikkerheds- og adfærdspolitik er at skabe et trygt arbejdsmiljø, hvor krænkende adfærd, herunder digital chikane, ikke accepteres. Digital chikane er arbejdsrelateret, når en ansat udsættes for chikane i forbindelse med udførelsen af sine arbejdsopgaver. Alle ansatte skal som nævnt i det ovenstående behandles med respekt og værdighed. Derfor bør der på alle niveauer i kommunen arbejdes målrettet og systematisk med at forhindre, at ansatte udsættes for nogen form for mobning, chikane, vold, mv. Du kan læse mere om dette i Langeland Kommunes sikkerheds- og adfærdspolitik.

Livsfaser

Vi ønsker at tage hensyn til den enkelte ansattes livssituation og dermed skabe gode rammer for, at vores ansatte kan løse deres kerneopgaver og samtidig trives. Langeland Kommune erkender, at forskellige livsfaser og livssituationer medfører forskellige behov, krav og forventninger til arbejdspladsen. Det betyder, at vi sammen tager ansvar for at opgaverne bliver løst og hjælper hinanden, når der er behov for det. Fleksibiliteten går derfor begge veje.



Tema 4: Nærvær og fravær

Sygefravær påvirker vores mulighed for at løse kerneopgaven. Det er en kompleks udfordring, der kun kan løses i fællesskab. Sygefravær kræver et vedvarende prioriteret ledelsesfokus, herunder særligt i forhold til forebyggelse. Derfor sætter vi i Langeland Kommune fokus på nærvær.

Hvad vil vi?

Vi ønsker at skabe en kultur, hvor der er fokus på nærvær fremfor fravær. Dette skal bidrage til større medarbejdertrivsel og dermed forebyggelse af sygefravær. Vi tør være ærlige og drøfte svære emner med hinanden med henblik på, at vi i fællesskab udvikler os og skaber større sammenhængskraft på kommunens arbejdspladser.

Hvad gør vi?

Et stærkt fokus på trivsel på arbejdspladsen skal bidrage til at minimere sygefraværet og skabe rammer for et godt arbejdsmiljø. Højt sygefravær kan afspejle eventuelle udfordringer på arbejdspladsen. Det kan eksempelvis være for høje krav, problemer i ledelses- eller samarbejdsrelationer eller belastninger i arbejdsmiljøet. Derfor er det vigtigt, at ledere i Langeland Kommune fokuserer på at:

- Skabe fælles mening i arbejdet
- Vise omsorg for medarbejdernes trivsel
- Have systematisk kontakt med sygemeldte medarbejdere*
- Være tydelige omkring krav og ressourcer

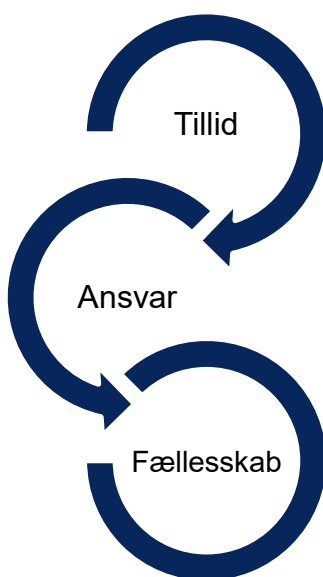
*Læs mere om dette i Langeland Kommunes Delpolitik for Nærvær og Fravær.



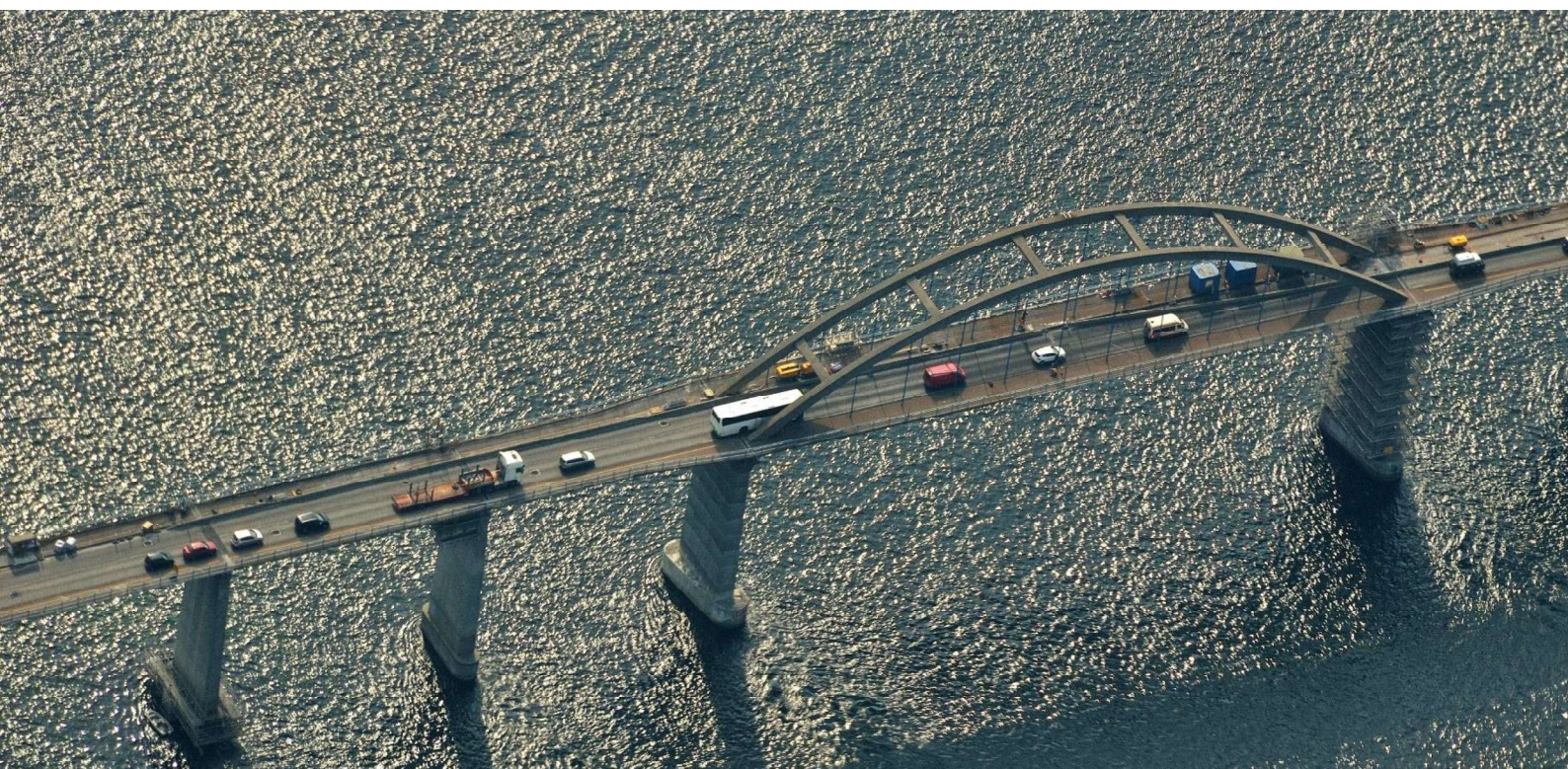
Udfoldelse af personalepolitikken i hverdagen

Personalepolitikken gælder for **alle** ansatte i Langeland Kommune, herunder på de enkelte arbejdspladser og ved tværgående tiltag. Den giver plads til en lokal udmøntning, så politikken kan udfoldes meningsfuldt på de enkelte arbejdssteder. Dertil bliver der løbende udarbejdet strategier og retningslinjer, der beskriver hvordan personalepolitikken konkret virker i dagligdagen. Lokalt kan der vedtages særlige retningslinjer, der gælder for de forhold, som personalepolitikken dækker.

Udgangspunktet for alle arbejdspladser i Langeland Kommune er det tidligere præsenterede værdigrundlag, herunder tillid, ansvar og fællesskab.



Personalepolitikken er vedtaget af Chefforum den 9. februar 2023. Kontakt HR og Løn ved spørgsmål.





Langeland Kommune

Fredensvej 1

5900 Rudkøbing

Telefon: 63 51 60 00

CVR: 29188955

post@langelandkommune.dk



LANGELAND
KOMMUNE