

Fanø Kommunes personalepolitik 2025

Kvalitet i livet – hele livet



Vedttaget i Økonomi- og planudvalget den 7.april 2025

Personalepolitik for Fanø Kommune

Fanø Kommune er afsender af denne personalepolitik, som gælder for alle ansatte i Fanø Kommune. Personalepolitikken anvendes inden for rammerne af gældende love og regler.

Formål

Personalepolitikkens formål er:

- at sikre, at kommunens ledere og medarbejdere er velkvalificerede, tilfredse og engagerede.
- at beskrive de grundlæggende værdier for ansatte i Fanø Kommune.

Praktisk information vedrørende ansættelse i Fanø Kommune kan findes i vores personalehåndbog. De enkelte arbejdssteder arbejder på baggrund af visioner og politikker mm. selv med yderligere relevante værdier, der medvirker til at Fanø Kommune samlet set kan løse alle sine opgaver

Personalepolitikken revideres efter behov. Redaktionelle ændringerne og konsekvensrettelser i personalepolitikken godkendes i Hoved-MED og større ændringer indstilles til godkendelse i Økonomi- og Planudvalget.

Fanø Kommune som arbejdsplads

Fanø Kommune er en lille, mangfoldig og fleksibel kommunal arbejdsplads i udvikling. Vores formål er at levere service af høj kvalitet til kommunens borgere.

Som en lille kommune er vi tæt på hinanden – både som kollegaer, politikere og borgere. Dette stiller særlige krav til professionalismisme, etik og samarbejde i hverdagen.

Vi synes, at høj kvalitet opnås, når vi gør os umage for at levere ydelser i et respektfuldt og fagligt funderet samarbejde med vores borgere. Vi ser vores borgere som et naturligt centrum for vores arbejde, uanset hvor i kommunen vi er placeret.

Vi arbejder for størst mulig trivsel og tryghed i ansættelsen, og vi forventer til gengæld engagement fra medarbejdernes side.

Arbejdet skal passe ind i livet – hele livet

Fanø Kommune er en arbejdsplads, hvor der tages individuelle hensyn til medarbejderne og den livsfase og -situation, de befinder sig i. Så vidt muligt udvikles arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkårene, så de matcher medarbejdernes liv og ambitioner, samtidig med at de understøtter løsning af arbejdsopgaverne.

Vi ser velvilligt på orlovsperioder og seniorordninger.

Rekruttering

Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource – de er helt afgørende for at vi kan levere service af høj kvalitet til vores borgere.

Vi opfordrer alle kvalificerede ansøgere uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk tilhørsforhold, til at søge ledige stillinger i kommunen. Vi ser en stor værdi i at have en medarbejdersammensætning, der afspejler samfundet omkring os.

I rekrutteringen af vores medarbejdere lægger vi vægt på, at alle medarbejdere har de bedst mulige kvalifikationer i forhold til arbejdspladsen og arbejdsopgaverne. Ud over de faglige kvalifikationer lægges der vægt på personlige egenskaber og ressourcebevidsthed inden for samarbejde og fleksibel helhedsorienteret opgaveløsning.

Ledere skal kunne leve op til værdierne i vores ledelsesgrundlag, som kommunens ledere i fællesskab har udarbejdet gennem en grundig proces.

Før besættelse af en ledig stilling, foretages en analyse af behovet for den pågældende stilling.

Relevante medarbejdere er altid en del af ansættelsesudvalgene i Fanø Kommune, og medarbejdere inddrages i ansættelsesprocessen.

Kommunen udbyder, i det omfang det er muligt, lære- og uddannelsespladser.

Når vi søger efter nye medarbejdere, behandler vi alle ansøgere og ansøgninger ligeværdigt, og alle stillinger i Fanø Kommune skal slås op.

Det er vigtigt for os, at alle der søger arbejde hos Fanø Kommune, bliver behandlet respektfuldt. Derfor besvarer vi alle modtagne ansøgninger.

Ansættelse

Som medarbejder i Fanø Kommune vil man opleve, at:

- der sker målrettet kvalifikationsudvikling i harmoni med opgaveudviklingen.
- der gennemføres medarbejdersamtaler og arbejdes med kompetenceudviklingsplaner.
- der er sammenhæng mellem lønfastsættelsen og relevante kvalifikationer og funktioner.
- der arbejdes aktivt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling.

Som ny medarbejder har man prøvetid. I prøvetiden afholdes en samtale for at afstemme forventninger og sikre, at både leder og medarbejder fortsat er enige om ansættelsens rigtighed.

Opgaver og udvikling

Ved tildeling af opgaver, herunder muligheden for karriereudvikling og seniorpolitiske tiltag, lægges følgende til grund:

- arbejdspladsens/kommunens behov.
- den enkelte medarbejders og den samlede medarbejderstabs faglige og personlige kvalifikationer.
- medarbejderens kapacitet.

Det tilstræbes, at der løbende sker en udvikling i arbejdsopgaverne under rimelig hensyntagen til medarbejderens ønsker, med et rimeligt varsel og inden for et arbejdsområde, der fagligt og kvalitativt ligger på niveau med det hidtidige.

Lønudvikling

Vi arbejder for, at alle medarbejdere sikres en lønudvikling, hvor løn afspejler medarbejderens kvalifikationer, erfaring og opgavernes kompleksitet.

Løn- og ansættelsesvilkår følger gældende overenskomster og aftaler. Vi sikrer, at lønfastsættelse sker i overensstemmelse med de gældende regler og principper i den kommunale sektor.

Vi stræber efter at sikre løbende kompetenceudvikling, der understøtter medarbejderens faglige vækst og bidrager til kommunens målsætninger.

Hos os bliver ingen medarbejdere stående på grundløn. Vi sørger altid for, at lønnen afspejler kvalifikationsniveauet og opgavernes art.

Kultur og arbejdsmiljø

Vi har hele tiden fokus på at opretholde et godt arbejdsmiljø og en arbejdskultur, hvor der er:

- reel åbenhed mellem medarbejderne, samt mellem ledelsen og medarbejderne.
- gensidig tillid gennem delegering af kompetence og ansvar.
- plads - og tilskyndelse - til personlige initiativer.
- synlige udtryk for anerkendelse og respekt.
- helhedsorienteret opgaveløsning og udvikling.
- højt informations- og kommunikationsniveau.
- passende efteruddannelses- og kompetenceniveau i forhold til opgaveløsningen.
- gode fysiske rammer for udførelsen af arbejdsopgaverne.
- løbende fokus på trivsel og sundhed.

Vi udvikler løbende det gode fysiske og psykiske arbejdsmiljø gennem det daglige samarbejde på arbejdspladsen og gennem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

Alle ansatte har mulighed for at komme med forslag til forbedring og udvikling af arbejdsmiljøet gennem kommunens MED-system. Hoved-MED-udvalget arbejder løbende med udvikling på det overordnede plan.

Sundhed og sygefravær

Vi arbejder aktivt for at opretholde en lav sygefraværsprocent gennem forebyggelse af både kortere, gentagende og længerevarende sygefraværperioder.

I den forebyggende indsats indgår individuelle hensyn til den enkelte medarbejder af et rimeligt omfang samt tilbud om at forbedre den generelle sundhed, som fx rygestopforløb og stressforebyggende tiltag.

Vi er en nikotin- og røgfri arbejdsplads. Det betyder, at det ikke er tilladt at anvende tobaks- eller nikotinholdige produkter, herunder cigaretter, snus, e-cigaretter og lignende. Dog er nikotinplastre og -tyggegummi, som typisk anvendes i rygestopforløb, tilladt.

Ved alle sygdomsforløb følges vores sygefraværspolitik.

Ved afsked

Ved enhver afsked med en medarbejder tilbyder vi, så vidt det er muligt, en fratrædelsessamtale – uanset årsagen. Formålet med fratrædelsessamtalen er at støtte medarbejderen i overgangen til næste job eller livsfase samt at give Fanø Kommune indsigt i baggrunden for opsigelsen.

Kodeks for forvaltningens betjening af politikere

I Fanø Kommune arbejder vi efter KL's kodeks for forvaltningens betjening af politikere. Kodekset indeholder syv centrale pligter for politikerbetjening:

1. Lovlighed
2. Sandhed
3. Faglighed
4. Udvikling og samarbejde
5. Ansvar og ledelse
6. Åbenhed om fejl
7. Partipolitisk neutralitet

Pligterne understøtter, at medarbejdere og ledere kan navigere i det politiske landskab og handle inden for rammerne af bl.a. lovlighed, saglighed og faglig integritet.

De syv pligter gælder i princippet for alle kommunalt ansatte, men har særlig relevans for de medarbejdere og ledere, der arbejder med sager til den politiske ledelse i kommunen. Selvom det kan virke indlysende, at man som ansat i en kommune skal tale sandt, følge lovgivningen, og arbejde på et fagligt og partipolitisk neutralt grundlag, er virkeligheden ikke sort/hvid, men indeholder dilemmafyldte situationer med flere overvejelser og vurderinger af konsekvenserne. Du kan læse mere om kodekset på KL's hjemmeside.

Samarbejde og kommunikation mellem forvaltningen og byrådet

Vi ønsker et godt samarbejde mellem forvaltningen og det politiske niveau, hvor rollerne er tydeligt adskilt.

Politikernes kontakt til forvaltningen sker gennem borgmesteren eller direktionen.

Forvaltningen fremfører aldrig egne politiske holdninger. Sagsfremstillinger skal være fagligt funderede og objektive, så beslutninger kan træffes på et oplyst grundlag.

Forvaltningens medarbejdere skal kunne arbejde i en tryk og professionel ramme, hvor deres faglige integritet respekteres. Kommunikation og samarbejde mellem politikere og forvaltningen skal foregå i en konstruktiv og respektfuld tone.

Fejl og eventuelle personalerelaterede forhold diskuteres og behandles alene i relevante interne fora og ikke i offentligheden. Der gives tilbagemelding til de relevante udvalg eller Byrådet om, hvordan lignende fejl kan forebygges fremover, uden at enkeltpersoner eksponeres.

Fanø Kommune 27. marts 2025