



HEDENSTED  
KOMMUNE

# Personalepolitik



# Vores personalepolitik

I Hedensted Kommune vil vi gennem fokus på værdier skabe trivsel på arbejdspladsen. Vi tror på, at tilfredse medarbejdere er en forudsætning for at opfylde vores mål om at yde en god service for politikere, borgere og virksomheder.

Personalepolitikken er et udtryk for den kultur og den adfærd vi ønsker i organisationen. Vi fokuserer på det, vi gerne vil i organisationen. Vi udarbejder regler og retningslinjer, når det giver mening. Vi skaber bæredygtige løsninger ved at tage hensyn til helheden i beslutningerne.

Personalepolitikken suppleres af vejledninger.

Vejledninger skal som udgangspunkt følges. Der kan være situationer, hvor sund fornuft tilsiger noget andet end det, der står i vejledningen – men det vil være undtagelsen. Når det sker, er det noget vi taler om.

Personalepolitikken er godkendt i Hovedudvalget i december 2021.



Ole Vind  
Borgmester



Steinar Eggen Kristensen  
Kommunaldirektør

# Indholdsfortegnelse

Vores fælles værdigrundlag .....	Side 5
Rekruttering og fastholdelse .....	Side 7
Mangfoldighed på arbejdspladsen .....	Side 8
Livsfaser og rummelighed .....	Side 9
Fleksibilitet på arbejdspladsen.....	Side 10
Kompetenceudvikling .....	Side 10
Arbejds miljø og sundhed.....	Side 11
Alkohol og andre rusmidler .....	Side 13
Røgfri arbejdstid.....	Side 13



## Vores fælles værdigrundlag

### **ANSVAR – for alle og for den enkelte**

Vi har alle et ansvar for at løse kerneopgaverne og yde den bedste service for kommunens borgere, virksomheder og politikere. Samtidig har vi alle et ansvar for at sikre det gode arbejdsmiljø, og dermed bidrage til at Hedensted Kommune er en attraktiv arbejdsplads.

### **DIALOG – ved en åben og ligeværdig kommunikation**

Vi møder hinanden med tillid, respekt og anerkendelse, i en ærlig og værdig dialog. Dialog er vigtig, for at vi kan forstå hinanden. Vi taler *med* hinanden – ikke om og til hinanden.

### **UDVIKLING – ved at turde prøve og gennemføre nyt**

Vi har en forventning om, at vi sammen udvikler vores faglige, personlige og sociale kompetencer, så vi er rustet til at løse fremtidens opgaver.

Det kræver øvelse og omtanke at bruge værdierne som støtte i dagligdags dilemmaer. Hvilken handlemåde der er den rigtige, afgøres ofte af situationen. Værdierne bliver 'levende', når vi tager dem ind og gør dem til vores egne, i det daglige samarbejde med borgere, virksomheder, politikere og medarbejdere. Værdierne er altså selve DNA'et i vores kultur.

Derfor er det vigtigt at ledere og medarbejdere, på de enkelte arbejdspladser, løbende drøfter værdierne, og hvordan de efterleves i forbindelse med løsning af kerneopgaverne.

### **For ledelse og medarbejdere kommer værdierne til udtryk ved:**

- At vi bruger vores sunde fornuft og udvikler vores faglige viden
- At vi kender forventninger og krav, men ikke ønsker at beskrive alting på forhånd
- At vi handler konstruktivt ved problematiske forhold
- At vi handler med respekt for hinanden, fordi vi sætter mennesket i centrum
- At vi påskønner det gode
- At vi skaber tryghed, fleksibilitet og rummelighed – 'det hele menneske'

### **For politikere kommer værdierne til udtryk ved:**

- At vi giver klar og god rådgivning
- At politikerne kan være stolte af vores arbejde
- At vi skaber plads til det politiske arbejde

### **For borgere og virksomheder kommer værdierne til udtryk ved:**

- At borgeren/virksomheden sættes i centrum
- At der er en ærlig og værdig dialog
- At borgeren/virksomheden oplever en god og ordentlig service





## Rekruttering og fastholdelse

Hedensted Kommune er en ambitiøs og mangfoldig arbejdsplads, med mange forskellige funktioner og opgaver.

Det er afgørende, at vi kan tiltrække og fastholde kvalificerede ledere og medarbejdere, med forskellige styrker og kompetencer. Vi arbejder derfor både strategisk og målrettet med både intern og ekstern rekruttering.

Derfor skal Hedensted Kommune være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi er sammen om at skabe den gode arbejdsplads og det gode liv for borgerne.

Vi ønsker at fastholde kompetente ansatte længst muligt på arbejdspladsen, og dermed også den viden og indsigt de ansatte har.

### **Eksisterende vejledninger:**

- Vejledning ved ansættelse
- Vejledning ved afskedigelse
- Vejledning for kørselsgodtgørelse
- Vejledning vedr. jubilæer og gaver



## Mangfoldighed på arbejdspladsen

Forskelle mellem medarbejdere ses som en mangfoldighed af ressourcer og muligheder. Samtidig ønsker vi at afspejle det omkringliggende samfund.

Personalesammensætningen på vores arbejdspladser skal afspejle de behov arbejdspladsen har, så vi sikrer en høj kvalitet i løsning af kerneopgaverne.

Når vi ansætter ledere og medarbejdere fremmer vi ligestilling, uden at gå på kompromis med at ansætte den person, der fagligt og personligt er bedst kvalificeret til jobbet, uanset køn, alder, etnisk baggrund mv.



# Livsfaser og rummelighed

Vi er alle forskellige og har forskellige behov alt efter, hvor vi er i livet. Derfor giver det mening at tale om forskellige livsfaser.

Hedensted Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for alle ansatte, uanset hvilken livsfase de befinder sig i.

Det er vores mål, at skabe både faglig og personlig udvikling, arbejds-glæde og balance mellem arbejdsliv og privatliv, gennem hele arbejds-livet, til gavn for den enkelte medarbejder, arbejdspladsen, kommunens borgere og virksomheder.

For at det kan lykkes, er det en forudsætning, at vi alle tager ansvar, er imødekommende og udviser fleksibilitet, så vi til enhver tid kan løse kerneopgaverne.

Kun ved at tage det nødvendige hensyn til arbejdspladsens, ledelsens og kollegaernes behov og forventninger, kan vi imødekomme og rumme den enkeltes behov og ønsker.

## **Eksempler på livsfaser:**

Der kan være tale om en livsfase, når der opstår særlige ønsker og behov, fx:

- Når man er nyuddannet eller nyansat
- Når vi har små børn
- Når vi bliver ramt af sygdom eller kommer i en personlig krise
- Når vi bliver seniorer
- Når et familiemedlem bliver ramt af alvorlig sygdom
- Når en forælder har brug for omsorg

## Fleksibilitet på arbejdspladsen

Hedensted Kommune er en moderne og attraktiv arbejdsplads med gode arbejdsvilkår. I det omfang det er muligt, arbejdes der for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen.

### **Fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan f.eks. handle om:**

- Flexibel tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Mulighed for at nogle medarbejdergrupper kan planlægge hjemmearbejdsdage

### **Mulighederne for fleksibilitet drøftes på den enkelte arbejdsplads ud fra:**

1. **Det organisatoriske/arbejdspladsens perspektiv**
  - Hvad fungerer bedst for helheden, og hvordan understøttes kerneopgaven bedst i hele organisationen/på arbejdspladsen.
2. **Teamets perspektiv**
  - Hvad fungerer bedst for teamet/afdelingen, og hvordan får teamet/afdelingen de bedste forudsætninger for at lykkes.
3. **Individets perspektiv**
  - Hvad fungerer bedst for den enkelte medarbejder, og hvordan præsterer man bedst, som enkeltperson.

Det organisatoriske og teamets perspektiv går altid forud for hensynet til den enkelte medarbejder.

## Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere skal være med til at ruste kommunens arbejdspladser til fremtiden, og sikre at ledere, medarbejdere og organisationen udvikler sig sammen, så kerneopgaverne løses bedst muligt. Samtidig er det en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser, som kan tiltrække og fastholde de bedste ledere og medarbejdere.

Vi ønsker, at vores borgere og virksomheder bliver mødt af kompetente og motiverede medarbejdere, og vi har et fælles ansvar for, at vi løbende udvikler vores faglige og personlige kompetencer.

Grundlaget for kompetenceudvikling i Hedensted Kommune er arbejdspladsens mål og visioner, som kobles med medarbejdernes individuelle/teamets udvikling.

### **Kompetenceudvikling skal forstås bredt, og er en proces, der finder sted når vi:**

- Udfører vores daglige arbejde
- Reflekterer over det vi gør
- Får nye opgaver og afprøver nye metoder
- Samarbejder og deler viden
- Får ny viden via kurser og uddannelse

Kompetenceudvikling drøftes i MED-organisationen, og indgår i forbindelse med den årlige MUS-samtale.



## **Arbejds miljø og sundhed**

I Hedensted Kommune prioriterer vi det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø højt. Vi ønsker at have attraktive arbejdspladser med høj grad af trivsel og arbejdsglæde, og vi ønsker at fastholde et højt fremmøde.

Vi ser det, som et fælles ansvar for kommunens medarbejdere i almindelighed, og som et ansvar for ledelsen i særdeleshed.

Kun i en positiv ånd og ved en fælles indsats, kan vi sikre attraktive arbejdspladser.

Vi arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, med særlig fokus på forebyggelse. Vi sætter tydelige mål og aftaler indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen.

## Krænkende adfærd på arbejdspladsen er uacceptabelt

I Hedensted Kommune tolererer vi ikke krænkende adfærd, som fysisk og psykisk vold, trusler, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, mobning mv., på arbejdspladsen. Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed, og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde hos os.

På alle niveauer, fra Hovedudvalg til den enkelte arbejdsplads, har vi ansvar for at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at ansatte udsættes for krænkende adfærd.

Alle medarbejdere og ledere har et ansvar for at medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen, herunder at sikre:

- At krænkende adfærd ikke finder sted
- At gøre opmærksom på, hvis det sker

Ledelsen har et særligt ansvar for at gå forrest og sikre, at krænkende adfærd bliver taget alvorligt og håndteret, med fokus på alle parter i sagen.

### Eksisterende vejledninger:

- Et godt psykisk arbejdsmiljø – et fælles ansvar
- Vejledning for samtaler ved sygefravær
- Vejledning til udarbejdelse af lokal voldspolitik for håndtering af vold, trusler og krænkelser samt skabelon til 'Lokal voldspolitik' findes på
- Vejledning for kriseberedskab
- Vejledning om forebyggelse og håndtering af chikane på sociale medier (Læring, Børn & Unge)
- Vejledning vedr. adfærd på sociale medier (Læring, skoler)
- Vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkelser via digitale medier (Social Omsorg)



# Alkohol og andre rusmidler

Det er Hedensted Kommunes holdning, at alkohol og andre rusmidler ikke hører sammen med arbejdet.

Denne holdning er ikke til hinder for, at der kan serveres alkohol ved særlige lejligheder, fx mærkedage som jubilæer, runde fødselsdage, afskedsreceptioner og i forbindelse med bestemte sociale arrangementer. Disse arrangementer bør fortrinsvis afholdes i forbindelse med arbejdstids ophør, og skal i hvert enkelt tilfælde aftales med nærmeste leder.

Hvis en medarbejder har et misbrugsproblem, skal der tilbydes hjælp i form af behandling.

## Røgfri arbejdstid

Hedensted Kommune indfører røgfri arbejdstid fra den 1. januar 2023.

Røgfri arbejdstid betyder, at medarbejdere og ledere ikke må ryge, dampe, benytte snus eller lignende i arbejdstiden – hverken på eller uden for matriklen. Røgfri arbejdstid omfatter alle tobaksrelaterede produkter, dvs. alle produkter med tobak og nikotin, der ikke er godkendt som lægemidler.

Hedensted Kommune tilbyder medarbejdere gratis rygestopkurser, i samarbejde med Sundhedshuset, til at håndtere en arbejdsdag med rygetrang eller et rygestop.

### Læs mere i:

- 'Vejledning for røgfri arbejdstid', hvor det bl.a. er beskrevet, hvordan du kan få hjælp til rygestop
- FAQ – spørgsmål og svar om røgfri arbejdstid







**HEDENSTED**  
KOMMUNE

Hedensted Rådhus  
Niels Espes Vej 8  
8722 Hedensted  
T: 79 75 50 00

[hedensted.dk](http://hedensted.dk)