

# PERSONALEPOLITIK FOR FREDERICIA KOMMUNE

– Fremtidens arbejdsplads



Fredericia  
Kommune



# **VELKOMMEN TIL FREDERICIA KOMMUNE – FREMTIDENS ARBEJDSPLADS**

Fredericia er en kommune, der sætter nye standarder. En kommune, der ikke er til at komme udenom og en kommune med høje ambitioner. Vi vil være en af Danmarks bedste arbejdspladser, og vi vil skabe effektfulde løsninger med udgangspunkt i borgernes behov.

I Fredericia Kommune står vi – som i resten af landets kommuner - overfor en af velfærdssamfundets helt store udfordringer. Næmlig at skaffe mennesker nok. Derfor er det afgørende at skabe en attraktiv arbejdsplads, så vi både kan tilknytte vores mange kompetente og handlekraftige medarbejdere og ledere og sikre, at vi kan tiltrække endnu flere dygtige kollegaer. For vi er afhængige af arbejdskraften – både nu og i fremtiden.

Derfor skal vi værne om vores arbejdsmiljø og fortsat have fokus på at tilknytte, udvikle og tiltrække dygtige og kvalificerede medarbejdere og ledere. Vi er ambitiøse på vores organisations vegne, og barren er sat højt for, hvad vi som fremtidens kommunale arbejdsplads tilbyder og forventer af vores ansatte.

Fredericia Kommunes personalepolitik indeholder fire fokusområder, der sammen skal sætte en fælles retning for, hvordan vi arbejder for, at Fredericia Kommune bliver fremtidens arbejdsplads:

- Et fleksibelt arbejdsliv
- Et sundt arbejdsliv
- En udviklende arbejdsplads
- En ansvarlig arbejdsplads

Personalepolitikken er det fundament, der skal kendetegne Fredericia Kommune som arbejdsplads og værdiskabende organisation. Den er grundstenene for vores fælles arbejdsplads og skal sammen med vores ledelses- og medarbejdergrundlag skabe grundlaget for en fælles identitet, der skal bidrage til et stærkt arbejdsmiljø på tværs af organisationen.

Fredericia Kommunes nye personalepolitik bygger dermed videre på de tre pejlemærker fra vores fælles ledelses- og medarbejdergrundlag:

- Vi gør det for Fredericia
- Vi gør det i fællesskab
- Vi gør det ordentligt

Det er vores ønske og ambition, at personalepolitikken skal ud at leve og blive kendt og brugt i hele organisationen. Det sker, når vi i fællesskab i MED-organisationen, afdelingerne og ledelsesstrengen arbejder med de personalepolitiske fokusområder og aktivt omsætter dem til lokale initiativer inden for personalepolitikens rammer. Derfor har det også været helt naturligt, at personalepolitikken er blevet til i et tæt samarbejde mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter på tværs af kommunen. For kun sammen kan vi skabe FREDERICIA – FREMTIDENS ARBEJDSPLADS.

### ***God fornøjelse med personalepolitikken***

*Hovedsamarbejdsudvalget og  
Borgmester Steen Wrist, 2024*



# SÅDAN LÆSER DU PERSONALEPOLITIKKEN

Fredericia Kommunes personalepolitik sætter sammen med vores ledelses- og medarbejdergrundlag og vores lokale MED-aftale rammerne for kommunen som arbejdsplads, ligesom den præsenterer de målsætninger, holdninger og værdier, vi som organisation står på.

Personalepolitikken skal gøre det tydeligt og overskueligt, hvad det vil sige at være medarbejder og leder i Fredericia Kommune. Den er ikke ment som en regelsamling, hvor du kan finde svar på alt, men skal sammen med værdierne i ledelses- og medarbejdergrundlaget sætte en retning for, hvordan vi i fællesskab – både direktører, chefer, ledere og medarbejdere – kan bidrage til at blive fremtidens arbejdsplads.

Men personalepolitikken er ikke nok i sig selv, når vi i Fredericia Kommune skal arbejde for at blive fremtidens arbejdsplads. Derfor vil der over en årrække blive arbejdet med den strategiske retning og lavet handleplaner indenfor hvert af de fire fokusområder, som definerer mål, indsatsområder og konkrete handlinger. Alle skal de være med til at bakke op om og sikre, at målsætningerne i personalepolitikken bliver til virkelighed.





De fire fokusområder danner i sammenhæng Fredericia Kommunes personalepolitik og udfolder vores fælles målsætninger på det personalepolitiske område. Personalepolitikken gælder for alle ansatte i Fredericia Kommune - den gælder på de enkelte arbejdspladser og ved tværgående tiltag.

Der er allerede udarbejdet konkrete materialer indenfor hvert fokusområde – fx underliggende politikker, strategier, retningslinjer, vejledninger og værktøjer – som understøtter implementeringen af personalepolitikken. Disse vil løbende blive tilpasset den nye personalepolitik.

I den digitale udgave af personalepolitikken, som findes på Broen, er hvert fokusområde koblet sammen med de relevante materialer, som gør personalepolitikken brugbar i hverdagen.

## DIN ROLLE


Som medarbejder og leder i Fredericia Kommune er du en vigtig del af vores fælles arbejdsplads. Kun i fællesskab kan vi skabe en af Danmarks bedste arbejdspladser. Uanset hvor i organisationen du er ansat, skal du være dig bevidst, at din samlede indsats er med til at understøtte de mål, der er stillet til os som kommune. Vi er alle en værdifuld brik i det samlede puslespil, og sammen bringer vi Fredericia som kommune og arbejdsplads ind i fremtidens velfærdssamfund, giver liv til personalepolitikken og arbejder for at blive fremtidens arbejdsplads.





# ET FLEKSIBELT ARBEJDSLIV





Under dette fokusområde findes bl.a. livsfaser, senior, orlov og ferie samt fleksibilitet i arbejdslivet- og opgaveløsning

Fredericia Kommune vil skabe rammerne om et fleksibelt arbejdsliv, hvor alle medarbejdere og ledere oplever at have et attraktivt arbejdsliv – uanset hvilken livsfase de befinder sig i. For Fredericia Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi i fællesskab kan løse vores arbejdsopgaver bedst muligt gennem hele livet. Vi tror på, at fleksibilitet i arbejdslivet er et vigtigt redskab i tiltrækning og tilknytning.

#### EN ARBEJDSPLADS Gennem HELE LIVET

Fredericia Kommune skal være en attraktiv og fleksibel arbejdsplads for medarbejdere og ledere, uanset om de er på vej ind eller ud af arbejdslivet, om de er ved at stifte familie eller er midt i livet. Vi tror på det hele menneske og på at skabe balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Vi har alle forskellige behov for sammenhæng, alt efter hvor i arbejdslivet vi befinder os, og det skal vi som fremtidens arbejdsplads indrette os efter. Det betyder, at:

- Vi har en fælles ramme for, hvordan medarbejdere og ledere kan have et arbejdsliv, hvor de kan skabe en sund sammenhæng mellem deres ståsted i livet og deres arbejdsliv og samtidigt understøtte, at kommunens arbejdspladser kan løse opgaverne døgnet rundt, året rundt.
- Arbejdspladsen, i så høj grad som muligt, tilgodeser den enkeltes ønsker til arbejdstid, faglige udfordringer og arbejdsvilkår i øvrigt.

#### FLEKSIBEL ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

Vi ønsker at være en fleksibel arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere trives og oplever, at der er plads til både det gode arbejdsliv og det gode privatliv. Det gør vi, fordi vi tror på, at medarbejdere, som trives og oplever en sammenhæng i hverdagen, skaber gode resultater for vores borgere. Vi tror på, at vi på alle arbejdspladser kan finde løsninger, som har fællesskabet og opgaveløsningen i fokus og samtidig tilgodeser en fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Det betyder, at:

- Vi arbejder aktivt på at skabe fleksibilitet i arbejdet som et vigtigt redskab til tilknytning og tiltrækning af kompetente medarbejdere og ledere nu og i fremtiden.
- Vi anerkender, at fleksibilitet er forskellig, alt efter hvor i organisationen man er ansat. Derfor skaber vi tydelige rammer for det fleksible arbejdsliv, hvor medarbejdere og ledere med udgangspunkt i løsningen af kerneopgaven kan drøfte og indgå lokale aftaler.
- Vi er nysgerrige på og afprøver nye måder at tilrettelægge vores arbejde på.
- Vi indgår i dialog med hinanden og tager hånd om eventuelle udfordringer ved øget fleksibilitet.





# ET SUNDT ARBEJDSLIV





Alle medarbejdere og ledere i Fredericia Kommune skal opleve, at de er en del af et sundt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, hvor nedbringelse af arbejdsbetinget sygefravær og nedslidning er i fokus. Det gør vi i fællesskab med et systematisk og ambitiøst forebyggelsesperspektiv, så alle oplever arbejdsglæde, mening og tilfredshed i udførelsen af kerneopgaven.

### ET SUNDT PSYKISK OG SOCIALT ARBEJDSLIV

Vi har i fællesskab fokus på den helhedsorienterede opgaveløsning og møder hinanden med respekt, ærlighed og forventning om konstruktiv dialog. Det gør os i stand til at planlægge og løse vores arbejdsopgaver på en måde, hvor vi sammen tager hånd om de psykiske og sociale udfordringer, der kan opstå i arbejdslivet. Det betyder, at:

- Vi skaber i fællesskab balancerede arbejdsforhold, hvor mening og løsning af kerneopgaven går hånd i hånd. Det gør vi ved at planlægge vores arbejde med mulighed for pauser, så mental nedslidning nedbringes, og krop og sind kan restituere.
- Vi arbejder systematisk på, at samarbejdet mellem ansatte og borgere, børn og pårørende sker i et konfliktfrit rum uden trusler, voldsomme hændelser eller chikane. Det gør vi ved hele tiden at analysere de hændelser, der sker, lære af dem og iværksætte forebyggende initiativer.

- Vi tager via en stærk feedbackkultur et fælles ansvar for at behandle hinanden med gensidig respekt og udvise ordentlighed med opgaven for øje, så eventuelle konflikter løses inden de udvikler sig til mobning eller chikane.

### ET SUNDT FYSISK ARBEJDSLIV

Vi har i fællesskab fokus på, hvordan vi indretter vores arbejdspladser, planlægger vores arbejde og bruger de korrekte hjælpemidler, så vi undgår fysisk nedslidende belastninger og tager hånd om de fysiske udfordringer, der kan opstå i arbejdslivet. Det betyder, at:

- Vi har et systematisk blik på ergonomi, hjælpemidler samt gode instruktioner og vejledning i at udføre opgaven.
- Forebyggelse er naturligt indlejret i planlægningen og udførelsen af vores arbejdsopgaver. Vi tager i fællesskab ansvar og ejerskab for en helhedsorienteret opgaveløsning, hvor faglighed og forebyggelse går hånd i hånd.
- Vi i fællesskab indarbejder fysisk aktivitet og tænker bevægelse ind i hverdagen i det omfang, det er muligt.



Under dette fokusområde findes bl.a. arbejdsmiljøhulets opgaver, sygefravær, arbejdsulykker, psykisk førstehjælp, arbejdet med sundhed og forebyggelse samt det brede arbejdsmiljøområde.





# EN UDVIKLENDE ARBEJDSPLADS

Under dette fokusområde findes bl.a. rekruttering og tiltrækning, kompetenceudvikling, MUS, GRUS, LUS, job- og professionel udvikling, onboarding og ledelses- og organisationsudvikling.



I Fredericia Kommune skal medarbejdere og ledere opleve gode muligheder for faglig, personlig og professionel kompetenceudvikling. På den måde kan vi skabe en arbejdsplads med den rette sammensætning af kompetencer til at løse arbejdsopgaverne i fællesskab, ordentligt og til gavn for Fredericia.

#### DEN GODE START

Vi tror på, at udgangspunktet for al læring og udvikling begynder med en god og tryk start. Vi har derfor et stort fokus på, at alle medarbejdere og ledere får en god opstart i Fredericia Kommune med en grundig introduktion til den nye arbejdsplads og arbejdsopgaver, så vi i fællesskab kan skabe de bedste rammer for trivsel, arbejdsglæde og god opgaveløsning. Det betyder, at:

- Alle nye medarbejdere og ledere introduceres til Fredericia Kommune som arbejdsplads med fokus på organisationen og vores fælles kultur og værdier.
- Alle nye ledere gennemfører et centralt onboardingforløb, som indfører dem i de fagligheder og forventninger, der følger med lederrollen.

- Alle nye medarbejdere indføres i den faglighed, og de forventninger, der følger med løsningen af deres arbejdsopgaver.

#### KOMPETENCEUDVIKLING

I et omskifteligt arbejdsliv, hvor både arbejdsopgaver og arbejdspladsen løbende forandres, arbejder vi i fællesskab for at understøtte den faglige og organisatoriske udvikling. Dette er en forudsætning for, at vi kan tiltrække og tilknytte de rette kompetencer. Vi arbejder for at fremme en læringskultur, hvor vi er nysgerrige på og lærer af hinanden, og hvor videndeling, sparring og refleksion er en naturlig del af opgaveløsningen. Det betyder, at:

- Vi sætter vores kompetencer i spil for at løse nuværende opgaver, samtidig med at vi har fokus på den kompetenceudvikling, der skal ruste os til at løse fremtidige opgaver.
- Både medarbejdere og ledere har et vedvarende fokus på kompetenceudvikling. Derfor er det naturligt for alle ledere at tilbyde og for alle medarbejdere at deltage i, årlige udviklingssamtaler, hvor kompetenceløft prioriteres.

- Vi tager et fælles ansvar for at skabe arbejdsforhold, som er spændende og udfordrende for alle via en åben og ærlig dialog om arbejdsopgaver, jobudvikling og professionel udvikling.

#### DEN GODE AFSLUTNING

Vi tror på, at en god afslutning er lige så afgørende som en god start. Derfor tager vi ordentligt afsked med vores medarbejdere og ledere. Samtidig er vi nysgerrige på, hvordan vi kan udvikle og forbedre vores fælles arbejdsplads med input fra dem, der stopper. Det betyder, at:

- Vi arbejder systematisk med offboarding og understøtter, at alle medarbejdere og ledere oplever en tryk og ordentlig afslutning og overlevering af deres opgaver.
- Vi indgår i dialog med alle som stopper i kommunen og spørger med nysgerrighed ind til samarbejdet og til, om der er arbejdsforhold, der skal udvikles eller forbedres.





# EN ANSVARLIG ARBEJDSPLADS





Under dette fokusområde findes bl.a. ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår, løndannelse og forhandling, mangfoldighed og rummelighed, ligestilling og whistleblowerordning.

Fredericia Kommune vil være en ansvarlig arbejdsplads. Det betyder, at medarbejdere og ledere i fællesskab arbejder målrettet på at skabe ligestilling, mangfoldighed og ordentlighed for alle. For os handler det om lige muligheder for alle medarbejdere og ledere, om en professionel adfærd på arbejdspladsen og om at sætte klare rammer for ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår.

### ANSVARLIGHED

Vi har en klar, fælles ramme for ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår og arbejder aktivt for, at der altid er ordentlighed og genkendelighed på tværs af organisationen ift. de vilkår, vi ansætter på. Det betyder, at:

- Vi har tydelige rammer omkring ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår. Inden for den fælles ramme kan der indgås lokale aftaler under hensyn

til den individuelle opgaveløsning, områdets drift og overenskomstaftaler.

- Ledere, medarbejdere og tillidsvalgte oplever, at de kan aftale individuelle forløb inden for den fælles ramme, fordi vi mener, at det er vigtigt, at den enkeltes arbejdslevn kan udvikle sig over tid.

### LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

Vi vil i fællesskab fremme en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, hvor alle medarbejdere og ledere – uanset køn, alder, nationalitet, religion, seksuel orientering eller handicap – har lige rettigheder og muligheder for ansættelse, forfremmelse og løn. Det betyder, at:

- Vi ser mangfoldighed som en styrke og ønsker at fremme en arbejdskultur, hvor alle medarbejdere og ledere kan udfolde deres kompetencer

og potentiale og indgå i meningsfulde arbejdsfællesskaber.

- Vi ansætter altid den fagligt bedst kvalificerede kandidat, som kan indgå i et godt samarbejde med kolleger. Høj faglighed og kvalitet er bærende principper for enhver opgaveløsning.
- Vi tager socialt ansvar og sætter mennesket først – også når det kræver noget særligt af os. Derfor er det naturligt at inkludere medarbejdere og ledere, der ansættes på særlige vilkår.
- Vi arbejder med et inkluderende sprog i vores jobopslag, tiltrækker bredt og hjælper alle, også sårbare med at blive en del af arbejdsmarkedet.



**VI GØR DET FOR FREDERICIA  
VI GØR DET I FÆLLESSKAB  
VI GØR DET ORDENTLIGT**

Gothersgade 20  
DK-7000 Fredericia  
Tlf.: 7210 7000  
kommunen@fredericia.dk

[www.fredericia.dk](http://www.fredericia.dk)

Fredericia  
Kommune

