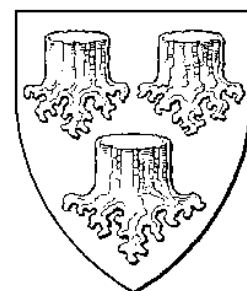




Allerød Kommunes Personale- og Arbejdsmiljøpolitik



INDHOLD

FORORD	2
VISION	3
ALLERØD KOMMUNES VÆRDIGRUNDLAG	4
ALLERØD KOMMUNES MED-AFTALE	5
FORMÅL	5
HVAD KAN MED-UDVALGET TAGE STILLING TIL?	5
INFORMATION OG DRØFTELSE	5
ÅRSJUL FOR MED-UDVALG	6
ANSVAR	7
PERSONALE- OG ARBEJDSMILJØPOLITIKKEN	8
STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING	8
SYGEFRAVÆR	9
MOBNING	9
VOLD, TRUSLER OG CHIKANE	9
SUNDHED	10
ØVRIGE REGLER OG RETNINGSLINJER VEDRØRENDE PERSONALEFORHOLD	10

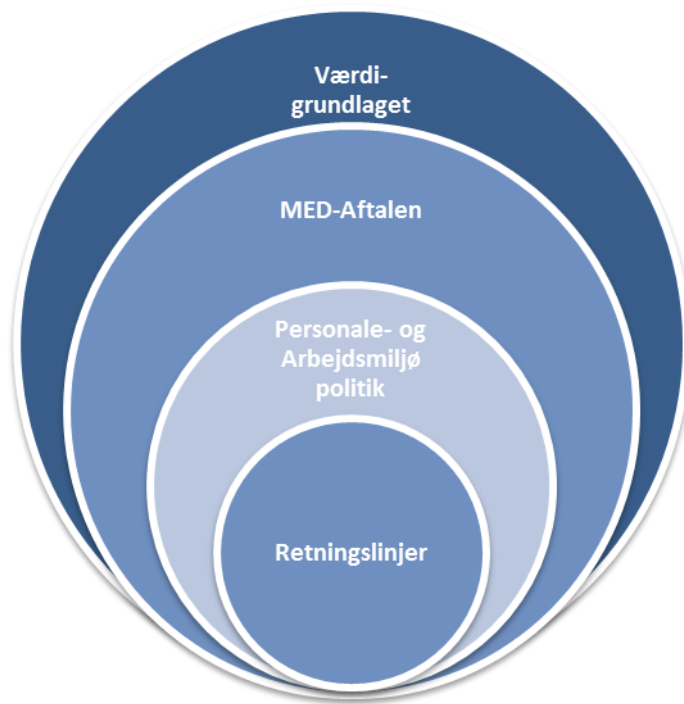
Personale- og arbejdsmiljøpolitik i Allerød Kommune

Forord

Personale- og arbejdsmiljøpolitikken i Allerød Kommune har til formål at beskrive den overordnede vision for det personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige arbejde i Allerød Kommune. Politikken skal fungere som kommunens samlede faktor omkring værdigrundlag, MED-aftalen og de underliggende retningslinjer.

Alt hvad vi foretager os i Allerød Kommune, tager udgangspunkt i vores værdigrundlag: *Resultater gennem dialog.*

Illustrationen viser, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal rumme hensigter og formål fra værdigrundlaget, MED-aftalen, Personale- og arbejdsmiljøpolitikken, og til retningslinjer i praksis.



Vision

- Allerød Kommune vil være en arbejdsplads, hvor tryghed, trivsel og sundhed prioriteres.
- Ingen medarbejder i Allerød Kommune må blive syg eller komme til skade på grund af sit arbejde.

Visionen skal i Allerød Kommune fungere som en guideline for arbejdsmiljøarbejdet. Derfor er den beskrevet i en bred form, der inviterer til lokal dialog. Det betyder bl.a. drøftelser i MED-udvalget, hvor alle har mulighed for at bidrage til trivsel på arbejdspladserne i Allerød Kommune.

Visionen for arbejdsmiljøet i Allerød Kommune skal opleves konkret på de enkelte arbejdspladser, blandt andet i form af:

- **En rummelig kultur** som både anerkender og håndterer problemer, og som fremhæver gode historier, erfaringer og eksempler.
- **En anerkendende kommunikation** på alle niveauer i organisationen.
- **Fokus på trivsel** ved at tage hånd om hinanden og ved at have opmærksomhed på de vilkår som er knyttet til arbejdet:
 - For medarbejdere betyder det særlig opmærksomhed på afstemning af krav til kvalitet og spidsbelastede perioder.
 - For lederne betyder det særlig opmærksomhed på tidspres, høje krav til tilgængelighed, samt krav til at nå fastsatte mål.
- **Fysiske og tekniske faciliteter der virker.**



Allerød Kommunes værdigrundlag

I Allerød Kommune arbejdes der på alle niveauer med værdigrundlaget:

Resultater gennem dialog

Det betyder, at vi gensidigt drøfter og lytter til synspunkter, der kan lede os frem til de bedste løsninger.

Dialogen, der bærer værdigrundlaget ud i praksis, skal kendetegnes ved respekt, åbenhed og troværdighed, som er grundlaget for samarbejdet i Allerød Kommune, og dermed også for arbejdet i MED-systemet.

- **Respekt:** Vi respekterer borgernes forskellige udgangspunkter og medvirker til, at borgerne kender til mulighederne i Allerød Kommune.
- **Åbenhed:** Vi er parate til forandringer og indgår i åben dialog med borgere og samarbejdspartnere.
- **Troværdighed:** Vi skal have professionel viden om det, vi gør. Vi skal gøre det, vi siger og sige det, vi gør.

Værdigrundlaget skal i øvrigt kendetegne den måde, vi arbejder på, i forholdet til borgerne og i forholdet til hinanden.



Allerød Kommunes MED-aftale

Formål

Formålet med en lokal MED-aftale er at skabe grundlag for forbedring og udvikling i samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse på tværs af faglighed.

Allerød Kommunes MED-aftale skal sikre, at alle får ret til reel medindflydelse og medbestemmelse i forhold til såvel det daglige arbejde som til nye tiltag.

Ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er nøglepersoner i dette samarbejde.

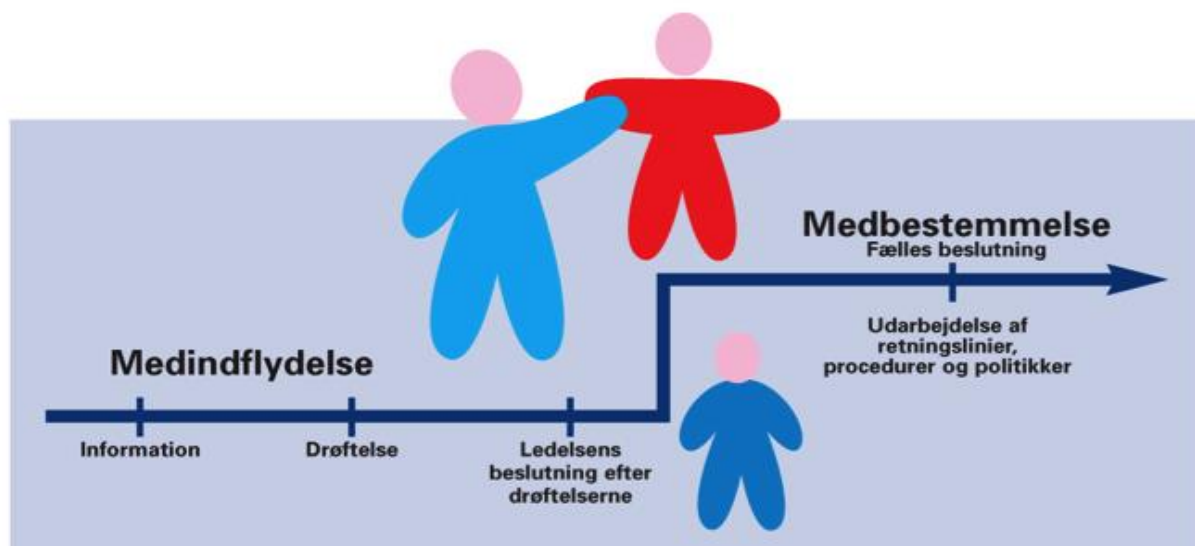
Hvis man som medarbejder har forslag til MED-udvalget, henvender man sig til egen leder, tillids-, arbejdsmiljø- eller MED-repræsentant.

Hvad kan MED-udvalget tage stilling til?

MED-udvalget kan drøfte, fastsætte principper og træffe beslutninger om forhold vedrørende:

- Arbejdet
- Personalet
- Budget- og regnskab
- Arbejdsmiljøet
- Samarbejde

Medindflydelse og medbestemmelse



Ledelsesretten gælder også i MED-drøftelser, og ved uenigheder er det fortsat ledelsen, der tager beslutning på baggrund af gennemførte drøftelser.

Information og drøftelse

Der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Det betyder, at ledere og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, som har betydning for det daglige arbejde.

MED-udvalget drøfter principper – aldrig enkeltsager.

Læs mere i Allerød Kommunes MED-aftale.

Årshjul for MED-udvalg

– sager der tilbagevendende drøftes i alle MED-udvalg

1. kvrt.

- Kompetenceplan for virksomheden
- KOMPUS - planlægning af indhold, forløb og afvikling af samtalen
- Arbejdsskader og registrering af voldsomme hændelser - opfølgning og drøftelse af forebyggelse

2. kvrt.

- Budget - indeværende år og forventninger til næste års budget
- APV, handleplan og opfølgning
- Sygefravær og sygefraværstatistik
- Forebyggelse af mobning og stress

3. kvrt.

- Budget indeværende år
- Budget - forhandlinger og kommende års budget, herunder budgetmæssige ændringer med konsekvens for personale og /eller arbejdsforhold

4. kvrt.

- Budget kommende år
- Arbejdsmiljødrøftelse - Udpegning af indsatsområder for kommende år
- Sygefravær og sygefraværstatistik
- Årligt Arbejdsmiljømøde

Ansvar

Ansvar og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på forskellige niveauer er fastsat i kommunens MED-aftale.

Ansvar og opgaver i forhold til Personale- og arbejdsmiljøpolitikken:

- **Hovedudvalget** beslutter de overordnede rammer.
- **Virksomhedslederen/ledelsen** er ansvarlig for
 - at alle dele af Personale- og arbejdsmiljøpolitikken, samt tilhørende retningslinjer efterleves
 - at der arbejdes forebyggende med arbejdsmiljøet
 - at MED-udvalget inddrages
 - at alle medarbejdere får viden om Personale- og arbejdsmiljøpolitikken
- **MED-udvalget** er ansvarlig for
 - at drøfte, fastsætte principper og træffe beslutninger
 - at medvirke til, at aftaler truffet i MED-udvalget efterleves og formidles ud til kollegaer
- **Arbejdsmiljøgruppen** er ansvarlig for
 - at arbejdsmiljøet håndteres, og at aftaler herom overholdes
- **Medarbejderen** er ansvarlig for
 - at skaffe sig kendskab til personale- og arbejdsmiljøpolitikken, MED-udvalgets arbejde og følger regler og retningslinjer
 - at medvirke aktivt til et godt arbejdsmiljø og kollegaskab
- **Som medarbejder /kollega har man ansvar for at orientere sin leder, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant**
 - hvis man oplever sig mobbet eller oplever mobning blandt kollegaer
 - hvis man mistrives eller oplever at en kollega mistrives
 - hvis man oplever eller overvære voldsomme handlinger, vold eller trusler om vold

Som grundlag for udveksling af synspunkter, meninger og gode idéer er det vigtigt, at der altid bliver arbejdet for, at møder og drøftelser omkring arbejdsmiljø sker i en konstruktiv tone, hvor der er plads til at dele synspunkter og observationer.

Det betyder, at alle der deltager i drøftelser af arbejdsmiljø og samarbejde forpligter sig til:

- At holde en konstruktiv og saglig tone – også når drøftelserne bliver svære.
- At bringe observationer videre med fælles formål om at udvikle arbejdspladsen.
- At skabe muligheder i de rammer, vilkår og forandringer, som arbejdspladsen bliver mødt af.

Personale- og arbejdsmiljøpolitikken

Allerød Kommune skal som arbejdsplads præges af en tilgang, der kendetegnes ved værdigrundlaget samtidig med, at der skal skabes et løbende fokus på forbedringer og effektivitet.

For at støtte op om denne opgave følges de enkelte dele af personalepolitikken af et sæt regler eller retningslinjer.

Strategisk kompetenceudvikling

I Allerød Kommune prioriteres kompetenceudvikling højt. Kompetenceudvikling er en naturlig del af at gå på arbejde. Kompetenceudvikling sker i det daglige i mange sammenhænge.

Kompetenceudvikling sker på baggrund af både dialog med kolleger, sidemandsoplæring, uddannelsesforløb og meget andet. Som sådan forventes kompetenceudvikling at være en del af enhver dagligdag på arbejdet, så faglig kompetenceudvikling planlægges i forhold til udførelse og udvikling af kerneopgaven, herunder de politisk fastsatte mål.

Forudsætningen er, at lederen har overblik over kompetencer og opgaver, samt at ledelsen gennem dialog afklarer relevante kompetenceudviklingsbehov. Leder og medarbejder skal mindst én gang årligt have en drøftelse af medarbejderens kompetenceudvikling (KOMPUS).

Læs mere om strategisk kompetenceudvikling og af strategiske drøftelser i "Retningslinjer for arbejdet med strategisk kompetenceudvikling" på intranettet.



Sygefravær

I Allerød Kommune er sygdom ikke kun en privat sag. Sygdom har ikke alene konsekvenser for den syge, men også for kolleger, brugere og virksomhedens økonomi.

Herudover kan et højt sygefravær betragtes som udtryk for mistrivsel, dårligt arbejdsmiljø eller andre faktorer, der skal tages hånd om på arbejdspladsen.

Som arbejdsplads har vi derfor pligt til at håndtere syge medarbejdere så de hurtigst muligt kan vende tilbage på arbejde. Det kræver et arbejdsmiljø, der skaber tryghed og åbenhed omkring sygefraværssdrøftelser, og som bidrager til at bryde med tabuer og få fokus på nærvær og kerneopgaven.

Læs mere om håndtering og forebyggelse af sygefravær i "Retningslinjer for håndtering af sygefravær" på intranettet.

Mobning

Alle medarbejdere i Allerød Kommune skal behandles med respekt, og alle har pligt til at omgås hinanden med anstændighed og ligeværd. Det indebærer, at vi accepterer hinandens forskelligheder, og at vi taler *med* hinanden, ikke *om* hinanden.

Mobning er skadeligt for arbejdspladsen. Det er et fælles ansvar at sætte en stopper for mobning. Alle har derfor pligt til at reagere, og gøre opmærksom på, hvis man oplever eller har mistanke om mobning eller anden krænkende adfærd. Samtidig har alle medarbejdere hver især ansvar for selv at medvirke til at forebygge mobning og konflikt.

Kulturen på den enkelte arbejdsplads, herunder medarbejdernes holdninger, normer og lederens konkrete håndtering af hændelser eller mistanker herom, har betydning for trivslen på arbejdspladsen.

Læs mere om håndtering og forebyggelse af mobning i "Retningslinjer for håndtering af mobning" på intranettet.

Vold, trusler og chikane

Det skal være trygt at gå på arbejde i Allerød Kommune, og bekymringer om vold, trusler og chikane er uacceptable vilkår for medarbejdere.

Læs mere om håndtering og forebyggelse af vold, trusler og chikane i "Retningslinjer for håndtering af vold" på intranettet.

Sundhed

Allerød Kommune ønsker at give mulighed for, at ansatte selv kan tage ansvar for deres sundhed.

Allerød Kommune vil gerne støtte ansatte, der ønsker at prioritere sundhed. Derfor har ansatte i Allerød Kommune mulighed for:

- Sundhedstjek én gang om året, hvor sundhedsfagligt personale tester forskellige sundhedsindikatorer.
- Tilbud om motion i FH-Hallen 2 gange om ugen.
- Rygestopkurser.
- Rådgivning, bistand og evt. behandlingstilbud for at komme ud af et alkoholmisbrug.
- Tilbud om psykologisk krisehjælp i forbindelse med arbejdsrelaterede problemer eller private kriser.



Læs mere i "Regler for rygning og alkohol i arbejdstiden".

Øvrige regler og retningslinjer vedrørende personaleforhold

Udover de ovennævnte retningslinjer har vi i Allerød Kommune følgende regler og retningslinjer for personaleforhold.

Læs på intranettet:

- Retningslinje for medarbejdere ansat på særlige vilkår - Det sociale ansvar.
- Regler om seniorordninger
- Regler om tjenestefrihed