



ODENSE
KOMMUNE



[PERSONALEPOLITIK]

Odense Kommune
2017

[FORORD]

VELKOMMEN TIL ODENSE KOMMUNE – EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

Vi er stolte af vores personalepolitik og de visioner, der ligger i den. Personalepolitikken er blevet til i et tæt samarbejde mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget. Den er løbende blevet kvalificeret gennem en bred involvering af organisationen.

Vi er ambitiøse i Odense Kommune, og vi vil skabe effektfulde løsninger med udgangspunkt i borgernes behov. Det gør vi ved at være tydelige på kerneopgaven og sammen skabe gode rammer, engagement og høj trivsel for vores medarbejdere.

Vi har kompetente og handlekraftige medarbejdere, der vil fællesskabet. Det er vores daglige samspil, der gør, at vi kommer i mål med værdiskabende og bæredygtige resultater. Det skal vi værne om ved fortsat at rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Personalepolitikken er det fundament, der skal kendetegne Odense Kommune som arbejdsplads og resultatsskabende organisation. Den er retningsgivende for de personalepolitiske forhold, der ligger til grund for vores fælles arbejdsplads. Den skaber en fælles identitet, der skal bidrage til et stærkt samspil på tværs af funktioner og geografier samtidig med, at den ansvariggør os alle i vores individuelle daglige indsats.

God fornøjelse med personalepolitikken.

Med venlig hilsen
Odense Byråd



[VELKOMMEN TIL ODENSE KOMMUNE]

Personalepolitikken er helt central for, at Odense Kommune er en attraktiv arbejdsplads med dygtige og motiverede medarbejdere. Den er grundlaget for både at fastholde og tiltrække medarbejdere ved at sætte rammen, definere vilkårene og tydeliggøre forventningerne til dig som ansat og sætte retningen for det ledelses- og medarbejdermæssige samspil og udvikling.

DIN INDSATS ER VIGTIG

Som ansat i Odense Kommune er du en vigtig del af vores fælles arbejdsplads. 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 Odense som by og arbejdsplads ind i fremtidens velfærdssamfund.

Som medarbejder er du kommunens ansigt udadtil, og der er derfor en forventning om, at du altid optræder med respekt, lighed, værdighed og neutralt i din indsats overfor byens borgere og dine kolleger.

TILFREDSHED OG OVERBLIK

Det er ambitionen, at personalepolitikken gør det tydeligt og overskueligt for dig, hvad det vil sige at være ansat i Odense Kommune. Den er dog ikke ment som en samlet regelsamling, hvor du kan finde svar på alle dine spørgsmål. Den skal derimod gøre værdierne i medarbejdergrundlaget og ledelsesgrundlaget til virkelighed og give retning på, hvordan vi sammen udfolder dem i hverdagen og dermed bidrage til øget medarbejdertilfredshed.

MEDARBEJDERGRUNDLAGET – SAMMEN OM UDVIKLING

Medarbejdergrundlaget i Odense Kommune har titlen *Sammen om udvikling*, og det stiller præcise forventninger og krav til din rolle. Medarbejderne skal stå på to ben, hvor de for det første er med til at opbygge en høj social kapital på arbejdspladsen og for det andet hele tiden fokuserer på samskabelse på tværs af faggrænser, afdelinger og forvaltninger for at finde de bedste løsninger for den enkelte borger.

For at understøtte dig er der beskrevet fire pejlemærker: Du skal have *modet* til at slippe kreativiteten løs, lyst til *udvikling*, kunne være *handlekraftig* og sætte i gang og skabe den nye virkelighed i *fællesskab* med andre. Samtidig skal du have modet til at sige fra, når du oplever noget, der ikke fungerer i hverdagen.

LEDELSESGRUNDLAGET – LEDELSE I UDVIKLING

Ledelsesgrundlaget i Odense Kommune har titlen *Ledelse i udvikling*. Det formulerer klare forventninger og krav til din rolle som leder. Det handler om, at vores ledelse står på to ben, hvor du for det første er med til at opbygge en høj social kapital på arbejdspladsen og for det andet hele tiden fokuserer på effekten af det, vi gør. Social kapital og effektstyring er dermed omdrejningspunkter i din ledelsesgerning.

Til at understøtte dig er der beskrevet fem fælles ledestjerner: Du skal kunne lede og være leder i *helhed, kultur, proces, innovation og relationer*. Du skal dermed kunne imødegå udfordringerne ad nye veje og i et samarbejde finde den bedst mulige løsning.

LOKALE RETNINGSLINJER

Den fælles personalepolitik gælder for alle ansatte i Odense Kommune, og den gælder på de enkelte arbejdspladser samt ved tværgående tiltag. Der bliver herudover løbende udarbejdet strategier og retningslinjer, der beskriver, hvordan personalepolitikken konkret virker i dagligdagen. Lokalt kan der vedtages særlige retningslinjer, der gælder for de forhold, der kan gøre sig gældende inden for rammerne af den fælles personalepolitik.

[VORES ARBEJDSPLADS]





[MANGFOLDIGHED]

VISIONEN

Gennem mangfoldighed får vi et større udsyn og bredde i måden, vi ser vores opgaver på.

FORMÅLET

Odense Kommune er en arbejdsplads med en mangfoldig sammensætning af medarbejdere. Mange forskellige kompetencer fremmer naturligt læring, kreativitet og nytænkning.

FORSKELLIGE PERSPEKTIVER PÅ KERNEOPGAVEN

Vi vil ikke alene respektere individuelle behov, vi vil også bruge det potentiale, der ligger i forskelligheden til at løse vores opgaver endnu bedre. I det gode samarbejde undrer vi os, udvikler os og finder ny veje sammen.

Derfor vil vi arbejde aktivt med at fremme mangfoldighed, når vi ansætter nye kollegaer, når vi etablerer nye samarbejdsrelationer og når vi tilrettelægger arbejdet i hverdagen. Det er også udgangspunktet i vores møde med borgeren.

Vi lægger vægt på at have høje etiske normer og en stærk kultur, hvor vi understøtter den enkelte medarbejder i at udnytte sit potentiale.

Odense Kommune tror på, at en mangfoldig leder- og medarbejdergruppe bedre kan gøre en forskel for en mangfoldig borgergruppe.

GENSIDIG RESPEKT OG LIGE VÆRD

I Odense Kommune ønsker vi at behandle alle ligeværdigt uanset køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og livssituation, holdninger og meninger, religion, interesser, ambitioner, livsfilosofi, personlige mærkesager.

Gensidig respekt og ligeværd skal kendetegne vores relationer til hinanden og vores omverden.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



[LIVSFASER]

VISIONEN

I Odense Kommune er det et grundlæggende element, at der skal være mulighed for at tilpasse arbejdslivet de udfordringer vi alle kan støde på.

FORMÅLET

Da du enten er en værdsat medarbejder, som vi ønsker at fastholde eller en kommende kollega, vi ønsker at tiltrække, vil vi i Odense Kommune skabe gode rammer for, at du som medarbejder kan trives og løse dine kerneopgaver.

PRINCIPPER

Dette gælder også, hvis du i perioder får brug for en ekstra opmærksomhed for at kunne balancere sit arbejdsliv, familieliv og fritidsliv.

Det betyder, at vi hjælper hinanden, når der er behov for det, men også at vi sammen tager ansvar for at opgaverne bliver løst. Flexibiliteten skal med andre ord gå begge veje.

Du skal som medarbejder i Odense Kommune opleve balance mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv. Det skal vi hjælpe hinanden med som kollegaer i hverdagen. Ledelsen har dog et særligt ansvar i forhold til at sikre, at arbejdet tilrettelægges på en hensigtsmæssig måde i hverdagen.

Udgangspunktet er, at vi har tillid til hinanden og finder løsninger sammen.

ET FÆLLES ANSVAR

Det er vores fælles ansvar at få tilpasset arbejdsvilkårene til den enkelte medarbejders ønsker i den aktuelle livsfase. Dermed ligger der en opgave på arbejdspladsen i at imødekomme en kollegas individuelle behov under hensyntagen til fællesskabet, hvilket kalder på imødekommethed og fleksibilitet. Der skal dermed balanceres mellem de individuelle hensyn og hensynet til arbejdspladsens samlede trivsel og daglige drift.

Ved at vise hensyn over for dine behov, din trivsel og din udvikling, ønsker Odense Kommune at understøtte høj medarbejdertilfredshed, minimere sygefraværet og fastholde samt tiltrække dig som medarbejder, da vi tror på, at det er værd at stræbe efter - og ikke mindst til gavn for vores borgere.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



[ARBEJDSMILJØ]

VISIONEN

Vi skaber effektivitet og kvalitet i løsningen af kerneopgaven gennem høj social kapital samt sikre og sunde rammer.

FORMÅLET

Odense Kommunes arbejdsmiljøpolitik beskriver hvordan vi sammen udvikler det til gavn for kerneopgaven. Arbejdsmiljøpolitikken skal sikre et psykisk og fysisk sundt og udviklende arbejdsmiljø med høj trivsel og sikkerhed i en tid, hvor hyppige forandringer er et vilkår.

FOREBYGGELSE, FÆLLESSKAB OG SYSTEMATIK

Vi sætter fokus på det gode arbejdsmiljø gennem de tre principper: Forebyggelse, fællesskab og systematik:

Det betyder, at vi arbejder proaktivt og tænker forebyggelse ind i alle indsatser og opgaver. Gennem forebyggelse skal vi forbedre og udvikle arbejdsmiljøet og dermed forhindre eller begrænse arbejdsmiljøudfordringer. I fællesskab tager vi ansvar for arbejdsmiljøet på vores arbejdsplads samt for egen og vores kollegaers trivsel.

Det er et fælles anliggende at skabe et godt arbejdsmiljø, så alle har de bedste forudsætninger for at bidrage til at løse kerneopgaven. Arbejdsmiljøet skal inddrages og udvikles på alle planer – fra beslutningsprocesser i den strategiske ledelse, til den daglige drift i mødet mellem leder og medarbejder. Systematik er fundamentet for arbejdsmiljøarbejdet. Vores systemer og værktøjer fremmer videndeling på tværs af organisationen, og sikrer et effektivt og professionelt arbejdsmiljøarbejde.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)

ET SAMARBEJDE MELLEM LEDER OG MEDARBEJDERE

Det gode arbejdsmiljø er baseret på et tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Som medarbejder medvirker du til at fremme det gode arbejdsmiljø ved at være en ansvarlig og nærværende kollega, deltage aktivt i udviklingen af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og tage medansvar for egen og kollegaers trivsel.

Som leder er du ansvarlig for at skabe rammerne for medarbejdernes trivsel. Det gør du ved at sikre og fremme arbejdspladsens arbejdsmiljø, og integrere arbejdsmiljøarbejdet i planlægningen og løsningen af kerneopgaven.

Som tillidsvalgt medvirker du til et godt arbejdsmiljø ved at synliggøre og drøfte arbejdsmiljøarbejdet samt igangsætte og følge op på initiativer, der styrker sikkerheds- og sundhedsarbejdet og øger trivslen på de enkelte arbejdspladser.



[SYGEFRAVÆR]

VISIONEN

Odense Kommune er en rummelig arbejdsplads med et lavt sygefravær. Vi har en arbejdspladskultur, som er baseret på åbenhed, tillid, tryghed, fælles dialog og fokus på en effektiv løsning af kerneopgaven. Vi tør være ærlige og drøfte svære emner.

FORMÅLET

Et stærkt fokus på området skal bidrage til at minimere sygefraværet og skabe rammer for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det skal samtidig danne den overordnede ramme for arbejdet for at minimere sygefraværet.

PRINCIPPER

Vi sætter fokus på sygefravær gennem principperne: Forebyggelse, fastholdelse, fællesskab og systematik:

- Vi tænker forebyggelse af sygefravær ind i alle indsatser og opgaver. Gennem forebyggelse ønsker vi at skabe arbejdspladser med høj trivsel og lavt sygefravær.
- Vi ønsker at fastholde medarbejdere med gode faglige og personlige kompetencer, hvor der er en reel udsigt til tilbagevenden til arbejdspladsen, og hvor der samtidig bliver taget hensyn til den daglige drift.
- Sygefravær påvirker arbejdspladsen og vores muligheder for effektivt at løse kerneopgaven. Vi ser derfor sygefravær som en fælles dagsorden. Vi tror på, at udfordringer løses bedst i fællesskab til gavn for både medarbejdere og arbejdsplads.
- Systematik er fundamentet for arbejdet med sygefravær og fastholdelse. Her hjælper aktuelle systemer og værktøjer både ledere og medarbejdere til en professionel og ensartet håndtering, som skal skabe tryghed og trivsel på arbejdspladserne.
- Hvis en medarbejder, der er forsøgt fastholdt, bliver afskediget, sker det ud fra en konkret, individuel vurdering. Det bærende element er hensynet til kommunens drift og opgaveløsning.
- Hvis en medarbejder af en læge bliver vurderet til at være i den terminale fase, vil der så vidt muligt blive taget hensyn til medarbejderens ønsker i vurderingen af, om der skal ske afskedigelse.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)

[DIN ANSÆTTELSE]





[KOMPETENCEUDVIKLING]

VISIONEN

I Odense Kommune imødekommer vi fremtidens udfordringer i forhold til løsningen af vores kerneopgave, ved løbende at udvikle og fastholde dygtige medarbejdere.

FORMÅLET

Odense Kommunes Ledelses- og Medarbejdergrundlag handler om, hvordan vi kan opbygge en høj social kapital, og hvordan vi skaber effekt for borgerne gennem samskabelse. Med afsæt i dette vil vi arbejde strategisk med læring og udvikling. Det vi skal lære - og måden at lære på - skal være tæt forbundet med løsning af kerneopgaven.

FREMTIDENS KOMPETENCER

Odense Kommune arbejder med strategisk kompetenceudvikling af medarbejderne, så alle til enhver tid er klædt på til de aktuelle opgaver. Det er derfor en ledelsesopgave løbende at sikre sig et overblik over kompetencefordelingen i forhold til kerneopgaven og tilrettelægge kompetenceudviklingen med udgangspunkt i dette.

Kompetenceudvikling i Odense Kommune skal handle om at holde sig ajour på sit fagområde, at undersøge nye metoder og tilgange og at vide, hvad der virker i praksis og skaber effekt. Det stiller både krav til den enkelte og til organisationen om at have fokus på viden og færdigheder for at kunne løse kerneopgaven.

Det er samtidig vigtigt, at ledere og medarbejdere har viden om og forståelse for relationer, kommunikation og sammenhænge. På den måde bliver vi i stand til at samskabe i ligeværdige relationer med borgere, virksomheder og civilsamfund.

MANGE MÅDER AT LÆRE PÅ

Vi skal være dygtige til at involvere borgerne og finde løsninger sammen. Hverdagen byder på mange muligheder for gennem relationerne at reflektere over vores praksis og lære nyt.

Medarbejder- og lederudviklingssamtaler er nogle af de værktøjer, der er med til at understøtte din læring og udvikling i forhold til at kunne løse kerneopgaven. I dialog mellem medarbejder og leder opstilles udviklingsmål for medarbejderen og der følges op på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingssamtalerne skal bidrage til den strategiske kompetenceudvikling.

Læring og udvikling skal omsættes til praksis i hverdagen. Når ledere og medarbejdere tager på uddannelse eller kursus, er det derfor vigtigt at tænke ind, hvordan den nye viden kan bringes i spil på arbejdspladsen og i arbejdet med kerneopgaven.

Som arbejdsplads tager vi godt imod nye kollegaer og hjælper dem med hurtigt at få opbygget viden og relationer.

ODENSE KOMMUNE – FULD AF MULIGHEDER

I Odense vil vi være på forkant og vi vil gerne være en attraktiv arbejdsplads fuld af muligheder. Derfor prioriterer vi strategisk kompetenceudvikling og udvikling i hverdagen. Udvikling kan også være at få nye opgaver, ved at være med i enten et internt eller eksternt tværgående samarbejde eller samarbejdsrelationer.

Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere har øje for de muligheder, som åbner sig her. Ved at tage afsæt i muligheder og ressourcer og finde nye løsninger i fællesskab og på tværs af organisationen, kan der også skabes øget mulighed for at fastholde medarbejdere.

I Odense Kommune skal der være gode muligheder for at prøve nye opgaver, en anden funktion eller måske et job i en anden del af kommunen. Vi vil udfordre os selv og se muligheder for at udvikle sig i en ny retning. På den måde kan vi bedst udnytte vores forskellighed og få nye perspektiver på opgaveløsningen.

Vi ønsker at arbejde aktivt med talentudvikling og karriereveje. Der skal være gode muligheder for udvikling, både hvis man kunne tænke sig at gå ledervejen eller har andre karrieredrømme.

Vi indgår i strategiske samarbejder med uddannelsesinstitutionerne og byder praktikanter, studerende og elever velkommen. På den måde får vi både ny viden og inspiration.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



VISIONEN

Lønnen skal understøtte kommunens overordnede personalepolitik og danne rammen for de lokale forhandlinger mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer.

FORMÅLET

Lønnen skal medvirke til, at Odense Kommune når vores overordnede politiske mål og skal støtte den fornødne udvikling af den kommunale organisation. Lønnen skal ligeledes være et vigtigt middel til at sikre service, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.

PRINCIPPER

I særlig grad skal lønpolitikken understøtte:

- tilrettelæggelsen af arbejdet på kommunens arbejdspladser, så ydelser over for borgerne har højeste prioritet,
- rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere,
- en udviklende og stadig bedre og mere effektiv opgaveløsning,
- udvikling af kommunen som en attraktiv arbejdsplads, hvor udvikling, uddannelse, fleksibilitet og arbejdsmæssigt engagement påskønnes.

ÅBENHED OG MOTIVATION

Odense Kommune lægger særligt vægt på at rekruttere og fastholde medarbejdere med de rigtige kvalifikationer. Det skal afspejles i de lokale lønpolitikker.

- Det er vigtigt, at lønfastsættelsen er præget af åbenhed, og at den bliver oplevet som gennemskuelig og rimelig af medarbejderne.
- Lønfastsættelsen skal ske efter klart specificerede principper, så der kan redegøres for lønforskelle.
- Den skal samtidig skabe motivationsfaktorer, hvor den enkeltes indsats, kompetence, initiativ og udvikling kan honoreres.
- Lønfastsættelsen skal ligeledes motivere til dygtiggørelse for at sikre den mest effektive løsning af arbejdsopgaverne, bl.a. via opstillede udviklingsmål.
- Endelig skal fastsættelse af lønnen ske i respekt for arbejdspladsernes forskellige kultur og behov.

LØNDANNELSEN

Det lønpolitiske grundlag tager udgangspunkt i den kommunale model for løndannelse, der består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

For ensartede opgavesæt og/eller faggrupper kan der indgås forhåndsftaler, således at den samlede løndannelse kan bestå af grundløn, overenskomstmæssige aftaler, forhåndsftaler og individuelt aftalte lønbestanddele.

I Odense kommune indgår resultatløn som et naturligt lønelement hvor det findes relevant. Efter lovgivningen skal mænd og kvinder tilbydes de samme muligheder og vilkår, den samme løn for samme arbejde og i øvrigt behandles ens, hvilket man skal være opmærksom på ved den lokale lønfastsættelse.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



[SUNDHED]

VISIONEN

Odense Kommune er en arbejdsplads, hvor det er naturligt at have en sund livsstil. Vi prioriterer medarbejdernes sundhed og trivsel højt og ønsker dermed at skabe effektivitet og kvalitet i løsningen af kerneopgaven.

FORMÅLET

Sundhed er mere end blot fravær af sygdom. Det handler om at have det godt både fysisk og psykisk, så du har overskud til både sit arbejdsliv og fritidsliv. Som medarbejder i Odense Kommune har du et ansvar for din egen sundhed. Vi ønsker som arbejdsplads at understøtte dig i at have en sund livsstil gennem sunde rammer.

PRINCIPPER

Vi sætter fokus på sundhed gennem principperne: Forebyggelse, fællesskab og behandling:

- Vi har fokus på forebyggelse og muligheden for det sunde valg i hverdagen. Gennem sunde rammer kan vi skabe de bedste betingelser for at forhindre eller begrænse fysiske såvel som psykiske sundhedsudfordringer.
- I fællesskab sætter vi fokus på sund livsstil og sunde rammer på arbejdspladsen. Når vi er sammen om sundhed bidrager det til øget trivsel og sammenhold på arbejdspladsen. Samtidig øger det motivationen til en sund livsstil hos den enkelte medarbejder.
- Gennem behandling hjælper vi medarbejdere med arbejdsbetingede fysiske og psykiske problemstillinger. Vi støtter desuden medarbejdere i rygestop og tilbyder hjælp ved alkohol- og misbrugsproblemer.

RYGNING, ALKOHOL OG ØVRIGE RUSMIDLER

Vi accepterer ikke, at medarbejdere under udførelsen af deres arbejde er påvirket af alkohol eller andre rusmidler. Vi har desuden røgfri arbejdstid, så vi undgår, at medarbejdere udsættes for de umiddelbare gener og den egentlige sundhedsfare, der er ved rygning og passiv rygning i arbejdstiden (læs mere under Rygning).

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



[RYGNING]

VISIONEN

Odense Kommune er en røgfri arbejdsplads, hvor medarbejderes og borgeres sundhed og sikkerhed prioriteres højt.

FORMÅLET

Rygepolitikken skal sikre, at du kan færdes i et røgfrit arbejdsmiljø uden de umiddelbare gener og den egentlige sundhedsfare, der er ved rygning og passiv rygning i arbejdstiden.

GÆLDER FOR ALLE

Rygepolitikken omfatter alle medarbejdere i Odense Kommune og borgere, der opholder sig i Odense Kommunes bygninger og områder. Rygepolitikken omfatter alle former for rygning herunder e-cigaretter.

PRINCIPPER

- Du må ikke ryge i arbejdstiden. Det gælder uanset, om du er til møde/kursus/udflugt væk fra arbejdspladsen, eller om du transporterer dig i det offentlige rum. Du må ryge i selvbetalte pauser, hvis du har en aftale med din leder om det.
- Du må ikke ryge, når du bærer uniform/tøj fra Odense Kommune eller på anden måde er genkendelig som medarbejder i Odense Kommune. Hvis du har aftalt mulighed for at ryge i selvbetalte pauser, skal du derfor enten skifte tøj eller dække uniform, navneskilt og lign. til, mens du ryger.
- Du må ikke ryge i Odense Kommunes bygninger, materiel og på udendørs arealer, der tilhører bygningen (matriklen), dvs. skolegårde, idrætspladser, legepladser, fællesarealer og andre af arbejdspladsens udendørsarealer. Rygeforbuddet gælder også uden for åbningstid.
- Du må ikke ryge i og på Odense Kommunes transportmidler.
- Ledelsen på en arbejdsplads har ansvaret for, at rygepolitikken overholdes. Ledelsen har derfor pligt til at skride ind over for medarbejdere og borgere, der ikke overholder rygepolitikken.
- Hvis en medarbejder overtræder rygeforbuddet gives i førstegangstilfælde en advarsel, ved gentagelsestilfælde kan det medføre afsked og i grovere tilfælde eventuel bortvisning.

[Henvisning/link til underliggende materiale.](#)



ODENSE
KOMMUNE