

Personalepolitik



Indholdsfortegnelse

<u>1.</u>	<u>Personalepolitikken</u>	3
<u>1.1.</u>	<u>Kommunikation og de gode samarbejdsrelationer</u>	3
<u>1.2.</u>	<u>Information og mødestruktur</u>	4
<u>1.3.</u>	<u>Medarbejderudvikling</u>	4
<u>1.3.1.</u>	<u>Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)</u>	4
<u>1.3.2.</u>	<u>Uddannelse</u>	4
<u>1.4.</u>	<u>Arbejds miljøpolitik</u>	5
<u>1.4.1.</u>	<u>Arbejdspladsvurdering (APV)</u>	5
<u>1.4.2.</u>	<u>Den årlige arbejds miljødrøftelse</u>	5
<u>1.4.3.</u>	<u>Vold, trusler, chikane mv.</u>	5
<u>1.4.4.</u>	<u>Mobbepolitik</u>	5
<u>1.4.5.</u>	<u>Stresspolitik</u>	6
<u>1.4.6.</u>	<u>Politik for håndtering af konflikter</u>	6
<u>1.5.</u>	<u>Arbejde og familieliv</u>	6
<u>1.5.1.</u>	<u>Seniorer</u>	6
<u>1.5.2.</u>	<u>Orlov</u>	7
<u>1.6.</u>	<u>Feriepolitik</u>	7
<u>1.7.</u>	<u>Sygdomspolitik</u>	7
<u>1.8.</u>	<u>Politik om alkohol og rusmidler</u>	7
<u>1.9.</u>	<u>Rygepolitik</u>	8

Personalepolitikken

I denne personalepolitik findes politikker til følgende overordnede emner:

Kommunikation og de gode samarbejdsrelationer

Information og mødestruktur

Medarbejderudvikling

Arbejdsmiljø

Arbejde og familieliv

Ferie

Sygdom

Alkohol og rusmidler

Rygning

1.1 Kommunikation og de gode samarbejdsrelationer

Vi værdsætter de gode samarbejdsrelationer og en ordentlig omgangstone på arbejdspladsen. Dette være sig mellem kolleger, mellem menighedsråd og medarbejdere og over for kirkens brugere. Alle har et medansvar for, at der skabes, udvikles og bevares et godt arbejdsklima.

Det forventes af alle, at man:

udviser respekt for kollegerne og deres arbejde

er hjælpsom og imødekommende over for kolleger og brugere

Udviser gensidig respekt for trufne beslutninger

Tiden til dialog, samtale og samarbejdet menighedsråd og medarbejdere imellem finder sted, når behovet opstår. Desuden på temadage og planlagte møder, herunder menighedsrådsmøder og personalemøder.

Dialog og samtale kan udover møder foregå ved personlig henvendelse, pr telefon eller via mailsystem.

Dialog og samtaler på temadage, medarbejdermøder, kalendermøder eller lign. møder kan omhandle nedenstående emner:

- *Kerneopgaven*
- *Forventningsafstemning i forhold til mål og midler*
- *Gensidig respekt*
- *Tillid*
- *Aftaler om konflikthåndtering*
- *Konfliktoptrappende og -nedtrappende sprog*

1.2. Information og mødestruktur

Menighedsrådet ønsker, at vigtige informationer og drøftelser sker på en måde, så alle berørte hurtigt får kendskab til det. Information, hvad enten den går fra menighedsrådet til medarbejderne eller omvendt, kan gives skriftligt, mundtligt eller på møder.

Det skal være tydeligt for alle, at:

- *vigtig information skal først gives til dem, den berører*
- *information om arbejdspladsen skal gives til alle*
- *arbejdspladsens mødestruktur er en del af kommunikationen på arbejdspladsen*

1.3. Medarbejderudvikling

Menighedsrådet ønsker at fremme medarbejdernes faglige udvikling og læring på forskellige måder set i forhold til arbejdspladsens kerneopgave.

Menighedsrådet og medarbejderen har et fælles ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejderen, som igen kan være med til at styrke kirkens visioner og strategier.

Menighedsrådet vil med det udgangspunkt sikre, at alle medarbejdere har gode muligheder for at få efterkommet relevante ønsker om efteruddannelse.

1.3.1. Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Der afholdes medarbejderudviklingssamtaler én gang om året. MUS er en samtale mellem medarbejder og nærmeste leder, hvor fokus er på personlig trivsel, arbejdsopgaver (nuværende og kommende) og personlig udvikling (fagligt og personligt)

Formålet med samtalen er at:

- *føre en samtale om arbejdspladsens og medarbejderens fælles udvikling*
- *afstemme forventninger til job og udviklingsmuligheder*
- *udvikle medarbejderens faglige og personlige kompetencer i relation til jobbet*

1.3.2. Uddannelse

Menighedsrådet og medarbejderen har sammen et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejderen

Kurser, sidemandsoplæring m.m. drøftes under MUS og er en del af den skriftlige udviklingsplan.

Uddannelsen er relevant, når den understøtter det daglige arbejde, den udvikling der er enighed om at fremme i arbejdet og/eller den faglige eller personlige udvikling.

1.4. Arbejdsmiljøpolitik

Menighedsrådet har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet. Menighedsrådet og medarbejderne skal samarbejde om, at der på arbejdspladsen er et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Med et "sundt og sikkert arbejdsmiljø" menes der, at arbejdspladsen og arbejdsforholdene er indrettet således, at medarbejderne ikke kommer ud for arbejdsulykker, og at medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde.

Alle skal overholde sikkerhedsbestemmelserne på arbejdspladsen, bære påkrævede, udleverede værnemidler og anvende redskaber og værktøj på en måde, så der ikke sker skader eller overbelastning.

Vi ønsker ligeledes at understøtte de bedste muligheder for et godt psykisk arbejdsmiljø. Alle har pligt til at medvirke aktivt til, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø ved kirken, uanset om man selv er direkte involveret eller ej.

1.4.1 Arbejdspladsvurdering (APV)

Mindst hvert tredje år skal menighedsrådet udarbejde en APV i samarbejde med de ansatte. Det er vigtigt, at alle ved, hvor APV'en fysisk er placeret.

1.4.2 Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Menighedsrådet understøtter det gode arbejdsmiljø blandt andet gennem afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse med medarbejderne. Indholdet af arbejdsmiljødrøftelsen kan variere fra år til år alt efter, hvilke behov der viser sig. Menighedsrådet tager notat (som dokumentation) om, hvornår drøftelsen fandt sted, og hvem som deltog.

1.4.3 Vold, trusler, chikane mv.

Medarbejderne må ikke udsættes for fysiske eller psykiske overgreb, f.eks. vold, trusler, misbrug, chikane eller mobning. Et godt psykisk arbejdsmiljø er alles ansvar.

Alle former for overgreb er uacceptable. Det gælder også vold uden for arbejdstiden, når den relaterer sig til ens arbejde.

Den daglige omgang med hinanden skal være præget af respekt og tolerance både verbalt, fysisk, psykisk og kulturelt.

1.4.4. Mobbepolitik

Menighedsrådet tolererer under ingen omstændigheder mobning på arbejdspladsen.

Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid eller gentagne gange på grov vis udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, og

når disse handlinger opfattes som sårende eller nedværdigende, og den krænkede ikke er i stand til at forsvare sig imod dem.

Mobning er et arbejdsmiljøproblem, som menighedsråd og medarbejdere skal forholde sig til og løse. Alle, der bliver bekendt med, at der foregår mobning, bør handle. Ledelsen har via deres overordnede ansvar for trivslen på arbejdspladsen en særlig pligt til at handle, hvis den bliver bekendt med, at der foregår mobning.

1.4.5. Stresspolitik

Ved stress forstår vi, at der er uoverensstemmelse mellem krav og ressourcer.

Alle på arbejdspladsen - menighedsråd såvel som medarbejderne - har hver især et ansvar for at drage omsorg, hvis en medarbejders arbejdsindsats eller samarbejdsevne er præget af stress.

Menighedsrådet vil arbejde for at begrænse den langvarige arbejdsrelaterede stress ved at: *kortlægge, forebygge og håndtere* stress på arbejdspladsen.

- *Kortlægningen af stress kan finde sted i forbindelse med arbejdspladsvurderingen eller en trivselsundersøgelse. Der udarbejdes handleplan.*
- *Vi forholder os til hinanden og reagerer på stresssymptomer ved at drøfte arbejdssituationen. Kontaktpersonen orienteres.*
- *Der er tidspunkter, hvor vi skal være særligt opmærksomme på at forebygge stress, (f.eks. ved arbejde der påvirker følelsesmæssigt, når arbejdet hober sig op, nye opgaver, sammenlægninger, når vi mangler en kollega, ved kritik af arbejdet osv.)*

Procedure ved kendte og pludselig opståede uforudsete hændelser, der kan medføre stærkt følelsesmæssige reaktioner.
(f.eks. voldsom påvirkning i forbindelse med svære situationer i tilknytning til kirkelige handlinger)

Personalet mødes til en uformel snak efter den kirkelige handling. Der opfordres til at personale, der har overværet situationen, deltager.

1.4.6. Politik for håndtering af konflikter

Menighedsrådet vil arbejde for, at konflikter håndteres, og dermed mindske risikoen for, at konflikterne vokser sig store. Det er menighedsrådets ansvar, at der etableres et trygt og kontinuerligt forum/møde, hvor der åbent og ærligt kan tales om arbejdspladsens udfordringer. Vi har alle et fælles ansvar for, at problemerne ikke vokser sig store, og det er både medarbejdernes

og menighedsrådets forpligtigelse at gøre opmærksom på problemer, som kan danne grobund for konflikter.

1.5 Arbejde og familieliv

Menighedsrådet finder det vigtigt, at der er en god balance mellem arbejdsliv og familieliv. Dette gælder, uanset om familielivet er et liv med småbørn, med sygdom i den nærmeste familie, med borgerlige ombud eller andet.

Ændringer af arbejdet kunne være ønsker om ændret arbejdstid, nedsat arbejdstid (også midlertidigt) og fleksibel arbejdstid. Menighedsrådet er indstillet på at imødekomme sådanne ønsker i det omfang, det er foreneligt med arbejdspladsen.

1.5.1 Seniorer

Menighedsrådet er indstillet på at bruge statens rammeaftale om senior- og fratrædelsesordninger for at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet, i det omfang det kan passe ind i de samlede opgaver. Ordningen giver fx mulighed for at gå ned i tid, gå ned i en lavere placeret stilling eller at opnå betalte fridage.

I forbindelse med MUS tilbydes vores medarbejdere over 58 år en seniorsamtale, som har fokus på fastholdelse på arbejdspladsen og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv på kortere eller længere sigt.

1.5.2 Orlov

Ved ønske om frihed med eller uden løn kan medarbejderen søge menighedsrådet om tjenestefrihed. En sådan ansøgning vil så vidt muligt blive imødekommet, hvis det efter en konkret vurdering er foreneligt med arbejdspladsen.

1.6 Feriepolitik

Menighedsrådet ønsker så vidt muligt under hensyntagen til kirkens aktiviteter at planlægge ferien, så medarbejderne får ferie, som de ønsker, herunder at der tages hensyn til tidspunktet for sommerferien for medarbejdere med skoleøgende børn.

Ved ferieplanlægningen skal der tages hensyn til alle medarbejdere. Man kan således ikke forvente at få accept af sin ferie, uden at andre medarbejdere også har haft lejlighed til at komme med deres ferieønsker.

1.7 Sygdomspolitik

Menighedsrådet ønsker et lavt sygefravær, og det er en målsætning, at arbejdsmiljørelateret sygefravær reduceres mest muligt.

Det er menighedsrådets opfattelse, at en tidlig indsats og en løbende kontakt i forhold til syge medarbejdere kan være med til at mindske sygefraværet og sikre en hurtigere tilbagevenden til arbejdspladsen.

1.8. Politik om alkohol og rusmidler

Alkohol og andre rusmidler er ikke forenelige med arbejde og er derfor ikke tilladt at nyde i arbejdstiden.

Ved receptioner og andre arrangementer kan menighedsrådet dog tillade, at der serveres visse former for alkohol.

Hvis en medarbejder har misbrugsproblemer, er det menighedsrådets ønske, at medarbejderen hjælpes så tidligt i forløbet som muligt.

Alle medarbejdere har et ansvar for, at der tages initiativ til hjælp og støtte til en kollega med et begyndende misbrugsproblem.

1.9. Rygepolitik

Vi ønsker en arbejdsplads, der sikrer, at ingen medarbejdere udsættes for passiv rygning på arbejdspladsen.

- Der er rygeforbud på kirkens matrikel og tilhørende lokaliteter.
- Overtrædelse medfører først en skriftlig advarsel og ved gentagen overtrædelse tjenstlig samtale.
- Overtrædelse af reglerne betragtes som en overtrædelse af (disciplinær)reglerne og vil blive behandlet som øvrige overtrædelser.

Godkendt på menighedsrådsmøder i januar 2020

Lem Menighedsråd 15. januar 2020

Højmark Menighedsråd 30. januar 2020

Revideres hvert andet år.

Revideret

Lem Menighedsråd 16. marts 2022

Højmark Menighedsråd 29. marts 2022