

Personalepolitik

FOR STENLØSE OG VEKSØ SØGNE

Stenløse - Veksø Menighedsråd

September 2025

Indhold

FORMÅL.....	3
1. PERSONALEPOLITIKKENS INDHOLD, GENERELT	3
2. KOMMUNIKATION OG DE GODE SAMARBEJDSRELATIONER.....	3
3. INFORMATION OG MØDESTRUKTUR	3
4. FORHOLD VEDRØRENDE MEDARBEJDERUDVIKLING	4
4.1 MEDARBEJDERUDVIKLING	4
4.2 MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER	4
5. ARBEJDSMILJØ	4
5.1 VOLD, TRUSLER, CHIKANER M.V	5
5.2 STRESSPOLITIK	5
5.3 ARBEJDE OG FAMILIELIV	5
5.4 ORLOV OG FERIEPOLITIK	5
6. SYGDOM OG SUNDHED	5
6.1 ALKOHOL OG RUSMIDLER	6
6.2 RYGEPOLITIK	6

Formål

Formålet med denne personalepolitik ved Stenløse og Veksø sogne er at sikre, at arbejdspladsen er en attraktiv, udfordrende, motiverende og tryk arbejdsplads. Arbejdet skal tilrettelægges, så arbejdsopgaverne for den enkelte bliver så varierede og forskelligartede som muligt, så den enkelte til gavn for kollegaerne og ikke mindst for brugerne føler medansvar for det samlede arbejdsresultat.

Kirkernes personalepolitik skal kunne:

- medvirke til at motivere alle medarbejdere og sikre de arbejdsbetingelser og udviklingsmuligheder, der er forudsætningen for en kvalificeret arbejdsindsats
- fremme kirkernes udviklingsplaner ved at sikre et arbejdsmiljø, der er præget af professionalisme, fleksibilitet og ansvarlighed hos alle medarbejdergrupper i enhver arbejdsammenhæng

1. Personalepolitikens indhold, generelt

Personalepolitikken indeholder de overordnede forhold, der skal lægges til grund for samarbejdet mellem menighedsråd og de ansatte samt mellem medarbejderne indbyrdes. Desuden beskriver politikken en række forhold, som i dagligdagen har betydning for de ansattes forhold.

Problemer i spillet mellem menighedsråd og de ansatte, mellem de ansatte indbyrdes samt en række tilkendegivelser om adfærd vil kunne medføre indkaldelse af den enkelte til samtale. Evt. vil det også kunne indbefatte ansættelsesmæssige konsekvenser.

2. Kommunikation og de gode samarbejdsrelationer

Vi både værdsætter og ønsker gode samarbejdsrelationer og en ordentlig omgangstone på arbejdspladsen. Det være sig mellem kollegaer, mellem menighedsråd og medarbejdere og over for kirkernes brugere. Alle har et medansvar for, at der skabes, udvikles og bevares et godt arbejdsklima.

Det forventes at alle:

- udviser respekt for kollegaerne og deres arbejde
- er hjælpsom og imødekommende over for kollegaer og brugere
- udviser respekt for truffede beslutninger

3. Information og mødestruktur

Menighedsrådet ønsker, at vigtige informationer og drøftelser håndteres på en måde, så alle berørte hurtigt får kendskab til emnet/sagen. Information, uanset om den kommer fra menighedsråd til medarbejdere eller omvendt, kan gives skriftligt, mundtligt eller på møder.

Det er vigtigt, at

- vigtig information først gives til dem, den vedrører
- information om arbejdspladsen gives til alle
- mødestrukturen er en del af kommunikationen på arbejdspladsen
- personsager drøftes kun mellem den enkelte, det vedrører, og menighedsrådets udpegede ansvarlige

4. Forhold vedrørende medarbejderudvikling

Udvikling af medarbejdernes kompetencer til gavn for den enkelte og arbejdspladsen er et væsentligt element.

4.1 Medarbejderudvikling

Menighedsrådet ønsker at fremme medarbejdernes faglige udvikling og læring på forskellige måder under skyldig hensyntagen til arbejdspladsens behov og ønsker og til den generelle udvikling på arbejdsmarkedet.

Såvel menighedsråd som medarbejdere har et fælles ansvar for at sikre en afbalanceret kompetenceudvikling og efteruddannelse af den enkelte, som igen kan være med til at styrke og underbygge kirkernes aktiviteter og liv.

Menighedsrådet vil arbejde for, at alle medarbejdere har lige muligheder for at få relevante ønsker om videre- og efteruddannelse efterkommet.

Disse uddannelser har bl.a. til formål at styrke den enkeltes

- faglige kompetencer i udførelse af sine opgaver
- mulighed for at kunne tilpasse sig ændringer i arbejdsopgaver
- mulighed for beherskelse af ny teknologi og metoder
- positive medvirken i samarbejdet mellem kollegaer.

4.2 Medarbejderudviklingssamtaler

Der afholdes årligt fortrolige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Dette er en samtale mellem den enkelte medarbejder og nærmeste leder, hvor fokus er på personlig trivsel, arbejdsopgaver (såvel nuværende som kommende) og personlig udvikling. MUS erstatter ikke den daglige arbejdsmæssige og personlige kontakt mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Det forventes, at medarbejderen udarbejder et kort referat af samtalen med de vigtigste pointer og eventuelle aftaler. Referatet godkendes af begge parter og opbevares fortroligt.

- afstemme og uddybe forventninger til job og udviklingsmuligheder
- opnå kendskab til den enkeltes ønsker og evt. problemområder
- give en generel tilbagemelding til den enkelte om udfyldelse af jobfunktion
- aftale evt. tiltag til udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kompetencer i relation til jobbet
- der fra medarbejderens fyldte 58. år indgår en seniorsamtale, hvor leder og medarbejder kan drøfte ønsker til en seniorordning

5. Arbejdsmiljø

Menighedsrådet har det overordnede ansvar for, at arbejdsmiljøet lever op til gældende lov. 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 selve arbejdet ikke medfører sygdom.

Alle skal overholde sikkerhedsbestemmelserne på arbejdspladsen, bære påkrævede, udleverede værnemidler og anvende redskaber, værktøj og rengøringsmidler på en måde, der ikke medfører skader eller overbelastning. Gældende bestemmelser for brug af kemiske midler skal overholdes.

Menighedsrådet ønsker at understøtte de bedste muligheder for et godt psykisk arbejdsmiljø. Alle har pligt til at medvirke aktivt til, at der er et godt arbejdsmiljø ved, i og omkring kirken – uanset om man selv er direkte involveret eller ikke.

Arbejdsmiljømæssige aspekter skal inddrages ved planlægninger og indkøb.

Det skal desuden påses:

- At der hvert 3. år udarbejdes arbejdspladsvurderinger (APV), der indebærer kortlægning af de arbejdsmiljømæssige forhold. Der opstilles i tilknytning til APV en handlingsplan for løsning af eventuelle faktiske problemer.
- At arbejdsmiljøorganisationen inddrages i forbindelse med ombygninger, maskinanskaffelse, indførelse af ny teknologi og evt. ved indkøb og anvendelse af nye materialer.
- At der oprettes en arbejdsmiljøorganisation, der består af en arbejdsmiljørepræsentant valgt blandt personalet, kirkegårdsleder samt en person, der repræsenterer menighedsrådet.

5.1 Vold, trusler, chikaner m.v.

Medarbejderne må ikke udsættes for fysiske eller psykiske overgreb f.eks. vold, trusler, misbrug, chikane eller mobning. Et godt arbejdsmiljø er alles ansvar. En ordentlig, respektfuld og tolerant omgangstone skal præge dagligdagen og udøvelsen af den enkeltes arbejdsopgaver. Oplever en medarbejder vold, trusler eller chikane skal dette straks meldes til nærmeste leder, arbejdsmiljørepræsentanten eller kontaktpersonen.

Der udarbejdes en handleplan i samarbejde med den berørte medarbejder.

5.2 Stresspolitik

Menighedsrådet vil arbejde for at begrænse den langvarige arbejdsrelaterede stress ved at kortlægge, forebygge og håndtere stress på arbejdspladsen. Det sker såvel gennem de enkelte MUS, APV samt ved vurdering af arbejdsprocesser og opgaver sammenholdt med arbejdstid.

5.3 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 eller uden børn, sygdom i den nærmeste familie, borgerlige ombud eller andet.

Ændringer i familielivet kan medføre ønsker om justering af arbejdstid. Sådanne ønsker er menighedsrådet indstillet på at imødekomme i det omfang, det er foreneligt med arbejdspladsens behov.

5.4 Orlov og feriepolitik

Ved ønske om frihed med eller uden løn kan medarbejderen søge menighedsrådet om tjenestefrihed. En sådan anmodning vil blive behandlet på baggrund af en konkret vurdering af det forenelige med arbejdspladsen.

Menighedsrådet ønsker så vidt muligt under hensyntagen til kirkernes aktiviteter at planlægge ferier, så medarbejdernes ønsker imødekommes. Medarbejderne skal i størst muligt omfang afstemme ferieperiode med hinanden i de tilfælde, hvor arbejdsopgaver er relateret til eller overlapper hinanden.

6. Sygdom og sundhed

Menighedsrådet ønsker et lavt sygefravær. Det er målsætningen, at arbejdsmiljørelateret fravær reduceres mest muligt.

Fravær af medarbejdere grundet fysiske eller psykiske forhold kan have stor indflydelse på øvrige ansatte og arbejdets udøvelse, hvorfor en løbende dialog og interesse skal udvises fra såvel ansatte som ledelse.

En tidlig indsats og opfølgning over for de ansatte kan være med til at mindske fravær og sikre en hurtigere tilbagevenden til arbejdspladsen.

I videst muligt omfang vil medarbejdernes muligheder for at følge fastlagte behandlingsforløb, lægebesøg og lignende blive imødekommet.

Bestræbelser på at tage nødvendige hensyn til medarbejderne, såsom f.eks. delvis omlægning af ansvarsområder eller anskaffelse af særlige hjælpemidler vil blive taget.

Et stort fravær følges op med personlige samtaler.

6.1 Alkohol og rusmidler

Alkohol og andre rusmidler er ikke forenelige med arbejdet og er derfor ikke tilladt at indtage eller være påvirket af i arbejdstiden. Ved receptioner og andre arrangementer kan menighedsrådet dispensere fra dette.

Hvis en medarbejder har misbrugsproblemer, vil menighedsrådet være behjælpelig med at hjælpe medarbejderen i gang med et behandlingsforløb.

Hvis en medarbejder har en begrundet bekymring for en kollegas misbrug af alkohol/rusmidler, opfordres vedkommende til diskret at henvende sig til nærmeste leder.

6.2 Rygepolitik

Menighedsrådet ønsker ikke, at nogen udsættes for passiv rygning.

Der må derfor ikke ryges i arbejdstiden hverken indendørs eller udendørs på kirkernes matrikler, hvilket også gælder elektroniske cigaretter.

Hvis dette ikke overholdes vil det få ansættelsesmæssige konsekvenser