

Slagelse Kommunes Personalepolitik



Slagelse Kommunes Personalepolitik

Forord

Slagelse Kommune er en organisation, der med afsæt i værdigrundlaget, har fokus på at skabe attraktive arbejdspladser for ledere og medarbejdere.

Personalepolitikken bidrager til at skabe en udviklende arbejdsplads for den enkelte og medvirker til at fremme arbejdsglæden og et godt arbejdsmiljø. Den styrker indsatsen for at tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere.

Den positive tilgang, ansvarlighed for det hele menneske og respekt for kerneydelsen er grundlæggende holdninger bag personalepolitikken. Politikken understøtter en høj grad af medindflydelse, nærvær og fællesskab på arbejdspladsen.

Værdigrundlaget

Værdigrundlaget for Slagelse Kommune er det bærende element for personalepolitikken.

Modig

Vi går foran indenfor vores felt og kan lide at tænke stort, nyt og fremadrettet. Inspiration og nysgerrighed er en vigtig drivkraft, og vi afsøger gerne nye muligheder i vores daglige arbejde. Vi er trygge ved at vise handlekraft og tage initiativ – og værdsætter også, når andre gør det.

Tydelig

Vi gør os umage med, at al kommunikation er tydelig og til at forstå og lægger vægt på, at der er sammenhæng mellem ord og handlinger. Vi deler vores viden, inddrager og anerkender hinanden, så forventninger er afstemte og alle ved, hvilke mål vi vil opnå og hvorfor.

Kompetent

Vi har et højt fagligt niveau og ser det som en fælles opgave at yde service af bedst mulig kvalitet. I respekt for den enkelte, viser vi tydeligt, at vi har tillid til hinandens kunnen. Vi engagerer os og tager sammen ansvar for helheden og opgavernes løsning.

– med glæde

Vi er bevidste om, at et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for motivation, trivsel og glæde i vores arbejdsdag. Vi ser det positive først og gør vores bedste for at skabe en god dag for alle, både kolleger, brugere og borgere.

Personalepolitikken tager udgangspunkt i, at alle medarbejdere handler i overensstemmelse med de værdier, der eksisterer på arbejdspladsen. Dette giver den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejder større råderum og mulighed for fortolkning. Det bør således aftales lokalt, hvordan og hvornår de gensidige forventninger drøftes, for at sikre en fælles forståelse og gennemsækelighed.

Rammer for det personalepolitiske arbejde

MED-organisationen har en vigtig rolle ved at synliggøre politikken og løbende holde fokus på forståelse, realisering og evaluering.

MED-aftalen og ledelsesgrundlaget bidrager sammen med personalepolitikken til at skabe en arbejdsplads med en høj grad af medindflydelse.

Personalepolitikens områder

Personalepolitikken er opdelt i følgende områder:

- Fastholdelse og rekruttering
- Udvikling
- Mangfoldighed
- Arbejdsmiljø
- Lederskab

Den enkelte arbejdsplads arbejder med at give personalepolitikken lokalt indhold og retning inden for de 5 områder.

Dialog og lydhørhed danner grundlag for at leve og udvikle personalepolitikken. Værdigrundlaget er den fælles referenceramme for holdninger og handlinger. Personalepolitikken skal hos medarbejderne opleves nærværende i hverdagen.

• Fastholdelse og rekruttering

Udvikling

Mangfoldighed

Arbejds miljø

Lederskab

Fastholdelse og rekruttering

Den rette medarbejder i den rette stilling

Formål

Vi synliggør Slagelse Kommune som en attraktiv arbejdsplads for at fastholde og styrke rekruttering af medarbejdere med de rette kompetencer.

Vi ved, at en attraktiv arbejdsplads skabes i fællesskab og forudsætter at medarbejderne oplever trivsel gennem et meningsfuldt arbejde.

Vi arbejder med strategisk rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og lægger vægt på faglig og personlig udvikling.

Rekruttering

Vi rekrutterer nye medarbejdere i rammen af vores værdigrundlag og med øje for hvad vi får brug for, både på kortere og længere sigt.

Vi synliggør udviklingsmuligheder og arbejdsvilkår som understøttende for såvel intern som ekstern rekruttering.

• Hvad gør vi?

Vi er kompetente i rekruttering af nye medarbejdere og ansætter derfor den bedst egnede ansøger.

Vi er tydelige og klare i vores forventningsafstemning ved rekruttering.

Introduktion

Vi sikrer at den nyansatte medarbejder oplever sig godt modtaget og velkommen på arbejdspladsen.

• Hvad gør vi?

Nærmeste leder sikrer struktureret og individuel tilpasset introduktion, både til arbejdspladsen og kommunen, også for medarbejdere med kortvarig ansættelse.

Nærmeste leder udarbejder sammen med den nye medarbejder en individuel kompetenceplan.

Fastholdelse

Vi ønsker at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne ser muligheder og oplever værdi og mening i arbejdet. Derudover bevarer vi nødvendig viden og erfaring til løsning af vores opgaver.

• Hvad gør vi?

Vi anvender de personalepolitiske værktøjer med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov og ønsker.

Åben og imødekommende dialog er et væsentligt redskab til fastholdelse.

Fratrædelse

Vi ønsker at sige farvel til medarbejdere på en ordentlig og respektfuld måde.

• Hvad gør vi?

Nærmeste leder tilbyder fratrædelsessamtaler til medarbejderen.

Lønpolitik

Lønpolitikken tager udgangspunkt i de overordnede lønpolitiske målsætninger. Den opleves synlig, gennemskelig og retfærdig af medarbejderne og understøtter motivationen hos den enkelte.

• Hvad gør vi?

Vi gennemfører lønpolitiske drøftelser i MED-organisationen og på den enkelte arbejdsplads.

Fastholdelse og rekruttering

- **Udvikling**

Mangfoldighed

Arbejds miljø

Lederskab

Udvikling

Udvikling forbereder til fremtiden

Formål

Vi vil gennem fælles ansvar skabe udvikling med udgangspunkt i den enkelte medarbejder og dennes faglige ambitioner.

Vi sikrer handling bag ordene ved at sætte tydelige mål, som understøtter den strategiske udvikling på arbejdspladsen.

Vi skaber fokus på tværfaglig udvikling.

Vi er på forkant i forhold til udviklingen i samfundet.

Kompetenceudvikling

Arbejdspladsen sikrer systematisk og strategisk kompetenceudvikling.

Vi har en gensidig forpligtelse til at sikre kompetenceudvikling, som understøtter den nuværende og fremtidige opgaveløsning.

MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS) er fundamentet for individuelle kompetenceplaner.

- **Hvad gør vi?**

Vi koordinerer kompetencebehov og tilbud lokalt og på tværs i organisationen. Nærmeste leder tydeliggør udviklingsmuligheder for medarbejderen, som understøtter både de centrale og decentrale strategiske mål.

Vi holder MUS 1 gang årligt og GRuppeUdviklingsSamtaler (GRUS) når der er behov.

Videndeling

Vi udvikler en læringskultur, hvor medarbejderens viden er i centrum både i dagligdagen og i læringsforløb.

Videndeling skabes bedst gennem motivation, positiv stemning og konstruktiv dialog.

- **Hvad gør vi?**

Vi bruger læring i dagligdagen gennem anvendelse af eksempelvis sidemandsoplæring, jobrotation mm.

Vi arbejder målrettet med videntdeling lokalt og på tværs i organisationen.

Vi vurderer og tilpasser løbende vores læringsaktiviteter.

Talentudvikling

Vi udvikler talenter til gavn for både medarbejderen og organisationen.

Vi støtter medarbejdere med faglige og karrieremæssige ambitioner.

- **Hvad gør vi?**

Vi er tydelige i forventningsafstemningen og under MUS/LUS aftaler vi klare kompetenceplaner, som vi følger op på.

Nærmeste leder er åben overfor dialog om medarbejderens jobønsker, da vi ønsker rette medarbejdere i rette stillinger.

Fastholdelse og rekruttering

Udvikling

- **Mangfoldighed**

Arbejds miljø

Lederskab

Mangfoldighed

Plads til forskellighed

Formål

Vi vil som arbejdsplads afspejle det samfund, som vi er en del af og som vi har til opgave at servicere.

Vi ser forskelligheder som en mangfoldighed af ressourcer og muligheder, der kan medvirke til at udvikle service, kvalitet og effektivitet i løsning af opgaverne.

Vi anser åbenhed omkring vores mangfoldighed som et bærende element for sammenhængskraft og tilknytning til arbejdspladsen.

Ligestilling

Vi giver alle medarbejdere lige muligheder for ansættelse, uddannelse, løntillæg, jobindhold, karriere, forfremmelser m.v.

Vi lægger vægt på ligestilling og tolerance som grundlæggende principper på arbejdspladsen.

- **Hvad gør vi?**
Vi sætter ligestilling på dagsordenen lokalt og i MED-organisationen.

Side 6

Livsfaser

Vi anerkender at medarbejderen gennem arbejdslivet vil befinde sig i forskellige livsfaser og dermed har varierende behov i forhold til at kunne skabe balance mellem arbejde og fritid.

- **Hvad gør vi?**
Vi går i dialog med medarbejderen om det individuelle behov for fleksibilitet og muligheder for at skabe balance mellem arbejde og fritid.

Særlige vilkår

Vi har plads til medarbejdere med behov for særlige hensyn.

Vi sikrer lige muligheder for alle med respekt for kerneydelserne.

- **Hvad gør vi?**
Vi er åbne for dialog om fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Rummelighed

Vi skaber arbejdstilbud til medarbejdere med specielle behov og bidrager derved til at højne livskvaliteten samt socialisering for både medarbejderen og arbejdspladsen

- **Hvad gør vi?**

Vi skaber synlighed omkring lovgivning, regler, støttmuligheder, muligheder for konsulentbistand mv. Gennem dialog og med respekt for kerneydelserne skaber vi synlighed omkring det fælles udbytte af rummelighed.

Senior

Vi skaber rammer for den enkelte arbejdsplads og seniormedarbejder, som sikrer, at medarbejderens ressourcer udnyttes bedst muligt med respekt for både arbejdspladsens og medarbejderens behov og ønsker.

Vi anerkender, at alle medarbejdere, uanset alder, er værdifulde for arbejdspladsen og derfor gennem hele arbejdslivet skal sikres mulighed for at udvikle og vedligeholde egne kompetencer.

- **Hvad gør vi?**
Vi tilbyder seniorsamtale som en integreret del af MUS og anvender lokale og individuelle muligheder.
Vi giver ret til seniordage.

Fastholdelse og rekruttering

Udvikling

Mangfoldighed

- Arbejdsmiljø

Lederskab

Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø er en væsentlig forudsætning for løsning af kerneopgaverne

Formål

Vi skaber en tryk arbejdsplads for alle gennem fælles ansvar og med fokus på forebyggelse.

Gennem dialogen vil vi sætte arbejdspladsen i centrum og dermed skabe lokale løsninger.

Vi anvender kendt viden og lovgivning omkring arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø er medvirkende til at skabe en stærk fællesskabsfølelse og derved sammenhængskraft for Slagelse Kommune som arbejdsplads.

Forebyggelse

Vi anser forebyggelse og vejledning for bærende i arbejdsmiljøarbejdet og tænker forebyggelse ind i alle sammenhænge.

- Hvad gør vi?
Nærmeste leder sikrer grundig introduktion og oplæring til nye arbejdsgange for alle medarbejdere med særlig opmærksomhed

somhed på den nye medarbejder.

Sundhed

Vi arbejder aktivt med sundhed på arbejdspladsen og sætter medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed i fokus.

- Hvad gør vi?
Vi tager afsæt i sundhedspolitikken for Slagelse Kommune, når vi arbejder med sundhed på arbejdspladsen.

Fysisk arbejdsmiljø

Vi skaber et sundt fysisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere og tager fælles ansvar for det fysiske arbejdsmiljø i virksomhederne.

Vi er aktive i forebyggelse af arbejdsulykker og nedslidning.

- Hvad gør vi?
Vi arbejder systematisk i sikkerhedsgrupperne med at sikre et sundt arbejdsmiljø.
Vi arbejder aktivt med at lære af arbejdsulykker og nærvedulykker.

Arbejdsskader

Vi skaber en sikker arbejdsplads

for alle, hvor risikoen for arbejdsskader minimeres. Vi lærer af de arbejdsskader, som sker.

- Hvad gør vi?
Sikkerhedsgrupperne bistår og vejleder medarbejdere, som har været udsat for en arbejds-skade.

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Vi tager hånd om det psykiske arbejdsmiljø gennem anerkennende adfærd og fælles ansvar.

Vi skaber arbejdsglæde gennem tydelige forventninger, indflydelse på eget arbejde og ansvar tilpasset den enkelte. Et godt psykisk arbejdsmiljø skabes ved dialog på arbejdspladsen og medvirker til udviklingen af arbejdspladsen.

- Hvad gør vi?
Ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at handle på faresignaler på fx stress og misbrugsproblemer. Vi arbejder systematisk med trivselsmålinger.

Stress

Vi skaber arbejdspladser med medarbejdere, der trives og hvor opgaver, ressourcer og kompetencer er afstemt den enkelte medarbejder.

- **Hvad gør vi?**

Vi arbejder målrettet med at forebygge, identificere og håndtere arbejdsbetinget stress og tager hånd om medarbejderne.

Vi har lokale retningslinjer på arbejdspladsen.

Adfærd/mobning/chikane

Mobning og chikane er altid et udtryk for et dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen og kan have vidtrækkende konsekvenser for de involverede. Derfor accepterer vi ikke mobning og chikane på arbejdspladsen.

Vi forebygger uhensigtsmæssig

adfærd gennem dialog og skaber bevidsthed omkring vores værdier.

- **Hvad gør vi?**

Vi arbejder målrettet med at forebygge, identificere og håndtere mobning og chikane. Vi har lokale retningslinjer på arbejdspladsen.

Vold

Vi accepter ikke vold på arbejdspladsen og derfor er vi aktive omkring forebyggelse af vold.

Vi tager ansvar for medarbejderne, som udsættes for vold.

- **Hvad gør vi?**

Vi tilbyder medarbejderne akut krisehjælp og mulighed for at bearbejde voldelige episoder og iværksætter forholdsregler over for den voldelige person. Vi har lokale retningslinjer for

identifikation, forebyggelse og håndtering af vold på arbejdspladsen

APV

Vi bruger ArbejdsPladsVurdering (APV) som udgangspunkt for sikkerhedsgruppernes arbejde med at identificere arbejdsmiljøproblemer, gennemføre forbedringer på arbejdspladsen og i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

- **Hvad gør vi?**

Vi gennemfører systematiske årlige ArbejdsPladsVurderinger (APV)

Vi skaber rammer for videndeling mellem sikkerhedsgrupperne

Omsorg og fravær

Vi drager omsorg for hinanden og har fokus på at forebygge og nedbringe sygefraværet.

Vi iværksætter relevante lokale og centrale initiativer før et stigende sygefravær bliver et problem.

- **Hvad gør vi?**

Vi holder løbende kontakt til fraværende medarbejdere og bidrager dermed til at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Kontakten har karakter af både omsorg og interesse, hvorved den medvirker til aktiv opfølgning på fraværet.

Vi anvender omsorgssamtaler efter konkret vurdering. Med udgangspunkt i sygefraværstatistikken drøfter vi regelmæssigt sygefraværet i MED-organisationen.





Misbrug

Alkohol og andre rusmidler er uforenelige med arbejdet og må ikke indtages i arbejdstiden ligesom det heller ikke er tilladt at møde påvirket på arbejdet.

Ved særlige lejligheder og efter lederens skøn kan der serveres alkohol på arbejdspladsen i begrænset omfang.

Misbrug må ikke betragtes som et tabuemne og vi har derfor et fælles ansvar for at forhindre at medarbejdere kæmper med misbrugsproblemer.

- **Hvad gør vi?**

Vi har mod til at tage fat på misbrugsproblemer og hjælpe medarbejderen til at bekæmpe misbruget

Røg

Vi er en røgfri arbejdsplads og sikrer alle medarbejdere ret til at arbejde i et røgfrit arbejdsmiljø. Rygning er derfor kun tilladt i udendørs miljøer og efter gældende lovgivning.

Vi vejleder og støtter medarbejdere i deres ønske om rygestop.

- **Hvad gør vi?**

Vi har lokale aftaler på arbejdspladserne om, hvor og hvornår der må ryges.

Vi er tydelige i vores holdning til røg.

MED-organisationen og sikkerhedsgrupperne

Vi har en synlig og velfungerende MED-organisation.

Arbejdsmiljøarbejdet er forankret i lokale sikkerhedsgrupper.

Vi inddrager aktivt sikkerhedsgrupperne og understøtter det

lokale arbejdsmiljøarbejde.

- **Hvad gør vi?**

Vi sikrer uddannelse af arbejdsmiljøansvarlige ledere og sikkerhedsrepræsentanter.

Vi skaber rammer for videndeling omkring arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen.

Fastholdelse og rekruttering

Udvikling

Mangfoldighed

Arbejds miljø

- **Lederskab**

Lederskab

Ledelse er at skabe resultater gennem andre.

Formål

Vi har lederne, som tør gå foran og som tydeliggør værdierne og inddrager medarbejderne.

Vi udøver tydelig ledelse, som en forudsætning for at organisationen kan løse opgaverne og vi anerkender, at ledere på alle niveauer bidrager væsentligt til dette.

Vi skaber ledelsesrum, som giver lederne mulighed for at udvikle sig selv og arbejdspladsen i overensstemmelse med de organisatoriske og politiske mål.

Vi har ledere, som med et tværfagligt fokus bidrager aktivt til fællesskabsfølelsen.

Lederudvikling

Vi arbejder med strategisk lederudvikling med afsæt i ledelsesgrundlaget og den enkelte leders kvalifikationer.

- Hvad gør vi?
Vi arbejder med systematiske LederUdviklingsSamtaler (LUS)

og – evaluering som udgangspunkt for lederudvikling og individuelle handleplaner. Vi tilbyder individuelt tilpassede lederudviklings- og uddannelsesforløb.

Lederevaluering

Vi arbejder med lederevaluering i forhold til ledelsesgrundlaget.

Vi evaluerer lederen ud fra tydelige forventninger og i en tryk dialog, som har til formål at understøtte lederens udvikling.

- Hvad gør vi?
Vi arbejder med lederaftaler, som giver tydelige mål og sætter rammer. Vi sikrer en gennemskelig proces omkring evalueringen og dens formål. Vi inddrager medarbejderne i lederevaluering.

Lederrekruttering

Vi synliggør udviklingsmuligheder og ledelsesvilkår som understøttende for såvel intern som ekstern rekruttering.

Vi rekrutterer nye ledere i rammen af vores værdi- og ledelsesgrundlag.

sesgrundlag.

- Hvad gør vi?
Vi er kompetente i rekrutteringen af nye ledere. Vi anvender bl.a. talentudvikling som grundlag for intern rekruttering. Vi tilbyder nye ledere individuelt tilpassede introduktionsforløb. Vi er tydelige og klare i vores forventningsafstemning ved rekruttering.

Netværk

Vi danner netværk, som bidrager til lederens udvikling gennem erfaringsudveksling og gensidig sparring.

Netværk understøtter tværfagligheden og bidrager til at skabe forståelse og fælles afsæt.

- Hvad gør vi?
Vi skaber rammer for etablering af netværk for ledere.

Beslægtede publikationer:



Slagelse Kommunes Værdigrundlag

Slagelse Kommunes Ledelsesgrundlag



Slagelse Kommunes MED-aftale

Slagelse Kommune
HR/Personalecentret
Vemmeløsevej 40
4261 Dalmejsø
www.slagelse.dk

1. november 2009
Billeder er fra Colorbox
Redaktion: HR/Personalecentret
Design: HR/Personalecentret
Tryk: Medieshoppen