



Slagelse Kommunes Personalepolitik

2015-2020



Tak for brug af billeder:
Vibeke Olsen
Hans Chr. Katberg Olrik Thoft
Niels Olsen

Med personalepolitikken som vejviser

Så er den her – den nye personalepolitik!

Fundamentet for en velfungerende og robust organisation er et godt arbejdsmiljø og medarbejdere, som både tør og vil være en del af udviklingen.

Personalepolitikken forpligter – vi vil det, som står i politikken. Det vil vi opnå gennem samarbejde i MED-organisationen, på arbejdspladserne og på tværs af arbejdspladserne. I Slagelse Kommune er der plads til, at vi sammen finder ud af, hvordan vi bedst når målene på den enkelte arbejdsplads.

Vi har brug for dygtige og motiverede medarbejdere på alle niveauer. Personalepolitikken skal give plads til innovation og lyst til involvering for medarbejderne. Medarbejderne ER Slagelse Kommune – det er dem, borgerne møder i hverdagen.

Personalepolitikken skal være med til at fastholde Slagelse Kommune som en attraktiv arbejdsplads, som nye kolleger trygt kan slutte sig til, til glæde for både personale og borgere samt politikere og erhvervsliv.

Personalepolitikken bygger på de tre temaer: arbejdsglæde, robusthed og kvalitet. De tre temaer har betydning både for organisationen, for den enkelte leder og for den enkelte medarbejder.

Personalepolitikken står ikke alene. Den hænger sammen med vores værdier – modig, tydelig, kompetent og med glæde – og med vores ledelsesgrundlag samt de indsatser, som vi løbende prioriterer i HovedMED og politisk i øvrigt.

God arbejdslyst!

Økonomiudvalget og HovedMED

Vision for personalepolitikken

Slagelse Kommune er kendt som en arbejdsplads, der udvikler sig og gør det rette for borgerne gennem arbejdsglæde, ro-busthed og kvalitet.

Vi er modige nok til at flytte grænser samt sikre livslang læring og udvikling gennem samarbejde, tillid og respekt for hinanden.

Vi er ét fællesskab og mange arbejdspladser.

Værdigrundlaget

Slagelse Kommunes værdigrundlag er fortsat 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.

Arbejdsglæde

Arbejdsglæde skabes i **relationer** - at have det godt med sine kolleger - og gennem **resultater** - at gøre et godt stykke arbejde, som skaber mening, og som man kan være stolt af

Trivsel og arbejdsglæde er et fælles ansvar og kommer ikke af sig selv. Det kræver en lang og fokuseret indsats fra os alle.

Vi skal formidle de gode historier i vores hverdag.

Hvad vil vi opnå?

En arbejdsplads, som er kendt for, at medarbejderne oplever arbejdsglæde og mening med deres arbejde.

Arbejdsglæde er med til at give kvalitet og succes, når vi møder borgerne.

Det giver en attraktiv arbejdsplads, som er rustet til fremtiden og som kan tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere.

Hvad betyder det for

• Organisation

Det er vores fælles ansvar at bevare det gode arbejdsmiljø.

Vi bruger metoder som APV og målinger af trivsel. MED-organisationen skal have fokus på indsatsen for et fortsat godt arbejdsmiljø. Vi anvender kendt viden og lovgivning omkring arbejdsmiljø, men vi går også forrest i udviklingen af nye idéer og metoder.

Det gode arbejdsmiljø er med til at skabe et fællesskab. Fællesskabet giver os mulighed for at udvikle os og gå fremtiden i møde med høje forventninger.

Samtidig er samarbejde og fællesskab en ressource. Vi arbejder i én fælles retning, og den retning skal være tydelig. Den skal afspejle, at vi er én organisation.

Organisationen er nemlig den ramme, som plejer følelsen af fællesskab og skaber sammenhængskraft. Det skabes gennem dialog og tydelige mål på alle niveauer.

Vi er en fælles helhed og en række forskellige arbejdspladser med plads og mod til at være sig selv. Netop derfor er det vigtigt, at vi har et værdigrundlag. Samtidig skal vi have øje for, hvor meget bedre vi kan gøre hinanden i løsningen af vores kerneopgave, når blot vi tør tænke innovativt og på tværs af organisationen.

• Lederen

Du skal gennem inddragelse skabe anerkendende følgeskab, medansvar og arbejdsglæde hos medarbejderne.

Der skal være forventningsafstemning mellem dig og medarbejderne, så der bliver skabt reel indflydelse og krav til løsningen af opgaverne.

Du er rummelig og skaber rammer, hvor arbejdsglæde kan gro og trives. Det psykiske arbejdsmiljø er vigtigt. Der skal prioriteres plads til trivsel, så I kender hinanden og kan skabe en fælles forståelse og overskud i hverdagen.

Rummelighed indebærer også, at du er i stand til at tage beslutninger og følge dem til dørs.

• **Medarbejderen**

Arbejdsglæde er et ansvar for os alle, og rammerne skaber vi i fællesskabet. Vi skal huske at anerkende og respektere vores kolleger og samarbejdspartnere.

Dit engagement er en absolut nødvendighed. Derfor skal du føle dig værdsat, have mulighed for udvikling og have det godt med dit arbejde.

Når du får mulighed for at bringe dine gode evner i spil, både fagligt og personligt, øger det arbejdsglæden og trivslen til gavn for både dig selv, kolleger og borgere.

Du er del af den helhed som i sidste ende skaber værdi for borgeren, uanset hvor du arbejder.

Det er vigtigt, at der er overskud til at se nye muligheder og plads til udvikling. På den måde får du indflydelse på dit eget arbejde og dine vilkår.



Robusthed

Robusthed sikrer, at vi som arbejdsplads er i stand til at løse vores kerneopgave i takt med udviklingen og de skiftende behov

Robusthed gør os i stand til at forandre os med tiden uden at miste vores identitet.

En robust organisation består af medarbejdere, som kan se mening i deres arbejde.

Hvad vil vi opnå?

Tydlig sammenhæng mellem hvad vi gerne vil, og hvad vi rent faktisk kan, giver en fælles forståelse af vores langsigtede mål og et fælles ansvar for at nå målene og definere en rød tråd i kommunen.

Medarbejderne skal kunne følge deres arbejde fra formål til handling til resultat. For at lederne og medarbejderne kan arbejde med og sætte pris på deres robusthed, er det vigtigt, at det i organisationen står klart, hvad det betyder, og hvordan man gør det bedst muligt.

I et samarbejde på tværs med lederne, medarbejderne og borgerne ser vi på os selv udefra og ind. På den måde kan vi udfordre opfattelsen af, hvordan vi løser opgaverne på den bedst mulige måde.

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

Hvad betyder det for

• Organisationen

Social kapital - tillid, retfærdighed og samarbejdsevne er en vigtig del af en robust organisation. Det gør arbejdspladserne i stand til at tiltrække, udvikle og holde fast på de dygtige medarbejdere.

Vi vil bruge og styrke tværfagligheden. Det vil vi gøre gennem samarbejde og udvikling på tværs - med andre i kommunen, med borgerne og med de partnere, vi samarbejder med.

Robuste organisationer er gode til prioriteringer. Til- og fravalg af opgaver og funktioner skal være tydelige i organisationen og for hver enkelt medarbejder.

Roller og ansvar er klart definerede. De vigtigste opgaver skal være tydelige for både medarbejder og arbejdsplads. Processerne for samarbejde skal være kendte og til at forstå, så der kan opstå samspil og synergi.

• Lederen

Du skal være god til at kommunikere nødvendigheden af udvikling. Visionen skal være tydelig. Du skal være i stand til at tegne et perspektiv for medarbejderne, som er engagerende. Derudover skal retningen og rammerne for samarbejde være klare og tydelige.

For at støtte medarbejdernes robusthed skal du som leder støtte op om faglig og personlig udvikling lige såvel som samarbejde og trivsel på arbejdspladsen.

En robust arbejdsplads er også kendetegnet ved, at viden deles og forankres.

● **Medarbejderen**

Gennem samarbejde med andre og åbenhed og tillid styrker du din evne til at håndtere hverdagen og bevare roen og overblikket.

Du skal opleve, at du kan bruge dine evner, og at dit arbejde giver mening.

En positiv tilgang og støtte fra dine kolleger og ledelsen medvirker til at øge din motivation og dit engagement.

Dine relationer og dit netværk både i og uden for organisationen bidrager til din trivsel og faglige udvikling.



Kvalitet

Kvaliteten øges, når vi har fokus på det rigtige i stedet for at have fokus på at gøre det rigtigt

Kvalitet hænger tæt sammen med kerneopgaven, og hvordan den løses. Fælles forståelse og et fælles sprog omkring kvalitet bidrager til dialog og medansvar omkring udvikling af vores opgaver, og derfor tager vi afsæt i nedenstående model:

Model for kvalitetsforståelse i Slagelse Kommune



Balancen mellem organisatorisk, faglig og oplevet kvalitet er afgørende for, at vi kan levere sammenhængende og varig kvalitet, som også handler om forandringen hos borgerne – i samarbejde med borgerne – og ikke bare om vores indsats.

Hvad vil vi opnå?

En arbejdsplads, hvor medarbejderne trygt tør udfordre måden at gøre tingene på. På den måde kan vi finde nye og bedre metoder og samtidig øge kvaliteten.

Når vi har fokus på "sammen er vi bedst" og helhedsorienteret drift, sørger vi for, at der er sammenhæng mellem det fagligt mulige og det ressourcemæssigt mulige.

Vi vil også opnå en innovativ kultur, hvor der er plads til kreativitet og til at lade medarbejdernes idéer blomstre. Det vil være til glæde for både medarbejderne og borgerne.

Hvad betyder det for

• Organisation

Det er en styrke at have evnen til at tænke nye løsninger og handle på dem. Maksimal udnyttelse af vores muligheder inden for rammerne giver en innovativ og fleksibel organisation, som tør udfordre vane-tænkningen.

Tillid til både ledernes og medarbejdernes faglighed og dømmekraft øger vores evne til at løse kerneopgaven. Det hænger naturligt sammen med troen på, at de kvalificerede

beslutninger træffes bedst så tæt på opgaven som muligt.

Tillid og kvalitet handler også om at være en arbejdsplads med lige muligheder og lige værd for alle. Vi skal afspejle det samfund, som vi er en del af, og som vi samarbejder med om kerneopgaven. Vi er en socialt bevidst organisation, som styrker sammenhængskraften i kommunen.

Vidensdeling og læringskultur på selve arbejdspladsen og på tværs af arbejdspladserne er et fælles ansvar for hele organisationen.

Tydelige rammer skaber det bedste fundament for samarbejde mellem ledere, medarbejdere og borgere, og på den måde øger vi den oplevede kvalitet.

• Lederen

Den største ressource er medarbejderne, og derfor skal du give medarbejderne ansvar og rum til at handle.

Du bidrager til et kompetent, fagligt miljø, hvor målet er tydeligt, og hvor medarbejderne ved, hvad der forventes af dem.

Kvalitet forudsætter, at medarbejderne har mulighed for at

udvikle deres faglighed og ruste sig til fremtidige behov og krav.

Beslutninger bygger på åbne og klare processer, hvor medarbejderne oplever en reel medinddragelse og god brug af deres evner.

Du er lydhør, respektfuld, og har en anerkendende og tillidsfuld tilgang over for medarbejderne.

• Medarbejderen

Kompetenceudvikling er både et tilbud og en pligt – både for dig som medarbejder og for din arbejdsplads som helhed.

Mod til at gå i dialog skaber medindflydelse og ejerskab til beslutninger og arbejde. Det kan være dialog om faglighed eller kerneopgaven eller at udfordre "plejer" både hos dig selv og andre.



Hvordan gør vi det? Fra politik til konkrete indsatser

Personalepolitikken er den overordnede ramme og det, vi stræber mod.

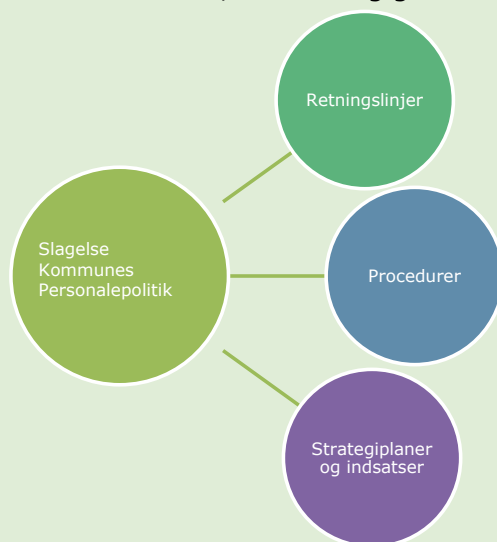
For at gøre det til vores virkelighed, skal vi sætte mål og lave indsatser, som lever op til vores fælles vision om arbejdspladsen.

HovedMEDs strategiplan viser de indsatser og konkrete mål, som er prioriteret for hele organisationen, mens SektorMED og LokalMED fastlægger, hvad der er vigtigt for dem at have fokus på.

Mål og indsatser drøftes i den årlige arbejdsmiljødrøftelse og den strategiske drøftelse.

Retningslinjer indgået i MED supplerer personalepolitikken, når der er brug for forpligtende aftaler.

Personalepolitikken bygger på et ønske om lokal forankring i jeres MED-udvalg og på arbejdspladsen – så brug mulighederne sammen, sæt mål og gør den nærværende.



Beslægtede publikationer

• Ledelsesgrundlag

Find Ledelsesgrundlaget på InSlag under Kommunen →
Politikker og strategier → Ledelsesgrundlag

• Slagelse Kommunes MED-aftale

Find MED-aftalen på InSlag under Ansæt fra A-Z → MED →
MED-Aftalen

• Kodeks for samarbejde og den gode dialog

Find kodekset på InSlag under Ansæt fra A-Z → MED →
HovedMED

Efterår 2015
Behandlet i HovedMED den 9. september 2015
Vedtaget i Økonomiudvalget den 19. oktober 2015

Slagelse Kommune
Center for Innovation og Karriere
Rådhuspladsen 11
4200 Slagelse

www.slagelse.dk