

Personalepolitik for Rebild Kommune

VÆRDIER OG MÅL

Forord

Rebild Kommunes første personalepolitik er et vigtigt grundlag for det fremtidige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i kommunen. Personalepolitikken retter sig således i første række mod "det indre liv" i organisationen med fokus på bl.a. trivsel og udvikling for alle medarbejdere, og samtidig er personalepolitikken en vigtig byggesten i forhold til at realisere en række af de visioner, som Byrådet har tilkendegivet for den nye kommune.

*"Rebild Kommune vægter nærdemokrati og borgerinddragelse højt. Effektiv styring og ledelse og en service overfor borgerne, der er kendetegnet ved høj kvalitet og rettidighed i planlægningen, er samtidig centrale mål.
Rebild Kommune opleves som en moderne og veldrevet virksomhed, der tiltrækker og fastholder gode, kompetente og udviklingsorienterede medarbejdere."*

Det er med udgangspunkt i visionen, at vi skal møde borgere og virksomheder og skabe mening med det arbejde, der udføres, og det er med udgangspunkt i visionen, at vi skal organisere os, formulere politikker og værdier.

Personalepolitikken tager sit naturlige udgangspunkt i, at medarbejderne er kommunens vigtigste råstof. Personalepolitikken handler om mennesker og det samspil mellem mennesker, der har som mål at skabe resultater. Trivsel blandt kommunens medarbejdere og god opgaveløsning er her to sider af samme sag.

Den samlede personalepolitik for Rebild Kommune er opbygget omkring en række fælles værdier og mål. Disse mål og værdier repræsenterer det fællesgods af kultur, holdninger og adfærdsnormer, som skal gennemsyre den praktiske udøvelse af samarbejde og ledelse i kommunen. Naturligvis sammen med love og overenskomster.

Jeg håber, at personalepolitikken i praksis vil bidrage til, at vi leverer gode resultater til kommunens borgere og samtidig sikrer trivsel og udvikling blandt kommunens ansatte.

*Erik Odder
Kommunaldirektør*

Godkendt af Sammenlægningsudvalget for Rebild Kommune d.

Indledning

Rebild Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor alle trives. Vi anser trivsel blandt ledere og medarbejdere og god opgaveløsning som to sider af samme sag. Trivsel handler bl.a. om sammen med andre at nå nogle mål, at bruge sine kompetencer og få mulighed for faglig og personlig udvikling.

Rebild Kommunes personalepolitik tager udgangspunkt i, at medarbejderne er kommunens vigtigste råstof. Personalepolitikken handler om mennesker og det samspil mellem mennesker, der har som mål at skabe resultater, så Rebild Kommune bliver en god kommune at bo og arbejde i.

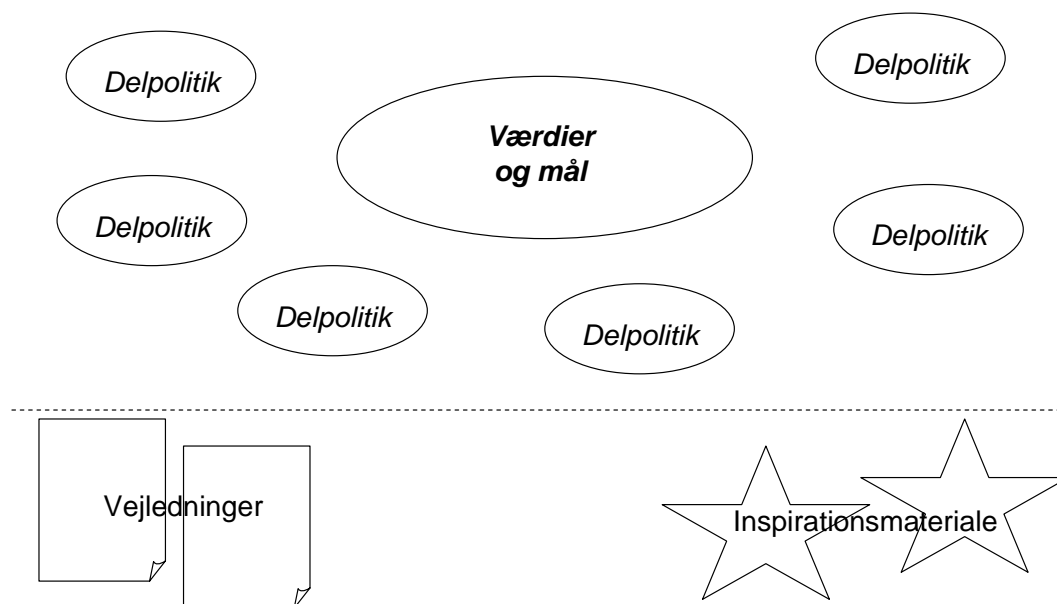
Det er meningsfyldt arbejde der udføres i Rebild Kommune. De fleste er beskæftiget med opgaver hvor de er i direkte kontakt med andre mennesker: børn, ældre, syge. Andre sørger for natur, miljø og veje. Endelig er der nogen, som sikrer at lokaldemokratiet og den myndighedsudøvelse der er knyttet hertil fungerer. Alt sammen opgaver, som har vital betydning for kommunens borgere.

Læsevejledning

Personalepolitikken beskriver de værdier, der skal kendetegne vores arbejde og samarbejde, og dermed den fælles kultur, som vi ønsker på kommunens mange og forskelligartede arbejdspladser.

Personalepolitikken peger på fælles mål, som skal bidrage til at gøre Rebild Kommune til en attraktiv arbejdsplads, hvor ledere og medarbejdere trives og leverer gode resultater.

De enkelte delpolitikker uddyber og præciserer hvordan der mere konkret skal arbejdes med enkelte områder. Delpolitikkerne er som Værdier og mål gældende for den samlede organisation, mens vejledninger og inspirationsmateriale er vejledende og inspirerende og ikke noget man er bundet af på den enkelte arbejdsplads.



Personalepolitiske værdier

Rebild Kommunes personalepolitik bygger på nogle værdier, der afspejler sig i måden vi har organiseret os på. Det gælder i valg af styreform, i måden vi kommunikerer på og i måden vi inddrager medarbejderne.

☞ **Vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne,** hvor vi vil levere god service og gode resultater. Det betyder at

- ☞ **Vi stræber efter at have de rette kompetencer til at løse opgaverne.**
Det skal sikres ved at
- ☞ **Vi tiltrækker, fastholder og udvikler kompetente og nysgerrige medarbejdere,**
som er åbne for udvikling og bedre opgaveløsning. Det skal opnås ved at
- ☞ **Vi behandler vores medarbejdere og hinanden ordentligt.**
Vi skal have fokus på trivsel og arbejdsglæde, og plads til mangfoldighed. Det giver den tryk-
hed, som betyder at
- ☞ **Vi samarbejder på grundlag af tillid,**
hvor samarbejdet er præget af dialog og åbenhed for hinanden og andre samarbejdspartnere.

Alle har et ansvar

Ledere og medarbejdere har handlefrihed og påtager sig enkeltvis og i fællesskab et ansvar for at løse opgaverne ud fra de vedtagne politikker og politiske beslutninger.

Ledelsen påtager sig et ansvar for at sætte mål, skabe mening og prioritere opgaveløsningen, og for at skabe rum for at medarbejderne kan udfolde deres kompetencer. Medarbejderne udviser ansvar og kompetence ved at tage ansvar for eget arbejde og egen læring og for at handle situationsbestemt.

Vi har alle et fælles ansvar, hvor vi hjælper hinanden. Det er i orden uopfordret at gå i dialog med andre om deres arbejde for at sikre kvalitet og bedst mulig opgaveløsning for alle.

Personalepolitiske mål

Kompetente medarbejdere

Kvalitet i vores arbejde forudsætter kompetente ledere og medarbejdere – og at vi har de rette kompetencer de rigtige steder. For at sikre det skal vi have fokus på rekruttering og ansættelse, på arbejdstilrettelæggelse og på kompetenceudvikling og fastholdelse.

Kompetenceudvikling

Vi lever i en foranderlig verden, hvor vi bliver udfordret og hvor der bliver stillet spørgsmål til de opgaver, vi løser, og måden vi gør det på. Vi skal på vores arbejdspladser være åbne og nysgerrige overfor, om vi løser vores opgaver bedst muligt og med den ønskede kvalitet. Vi skal skabe en virksomhedskultur, som giver grundlag for læring – også om hvordan vores organisation – vores arbejdsplads – fungerer.

Alle medarbejdere skal være villige til med jævne mellemrum at udfordre sig selv og vurdere, om vi nu løser vores opgaver hensigtsmæssigt. Vi skal være nysgerrige og opmærksomme på hvordan man gør andre steder, og vi skal være villige til at tage en dialog om vores egen måde at gøre tingene på.

Kompetenceudvikling er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere. Ledelsen tager ansvar for at pege på, hvilken retning organisationens kompetencebehov går i, så medarbejderne fortsat bevarer deres "værdi" for organisationen og for arbejdsmarkedet i det hele taget. Medarbejderne tager ansvar for at vedligeholde og udvikle egne kvalifikationer, og ledelsen søger at skabe rammer og rum til medarbejdernes kompetenceudvikling.

Der findes mange forskellige måder at erhverve kompetencer på. Nogle gange drejer det sig om – med støtte – at få nye og mere udfordrende opgaver eller få mulighed for jobrotation. Andre gange om at indgå i udviklingsarbejde, og endelig er der kurser og uddannelse. Udviklingssamtaler skal være et af midlerne til at sikre kompetenceudvikling.

Rekruttering og ansættelse

Rebild Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads og et attraktivt uddannelsessted for at kunne tiltrække dygtige medarbejdere. I de kommende år må vi forvente, at der kan blive knaphed på arbejdskraft – i hvert fald på enkelte områder. Rebild Kommune skal være et sted, hvor den gode arbejdsindsats anerkendes og honoreres. Det betyder, at vi til stadighed skal have fokus på trivsel og arbejdsglæde på vore arbejdspladser, så vi bliver et sted folk gerne vil arbejde.

Ansøgere til stillinger i Rebild Kommune skal føle sig godt behandlet, ligesom nye medarbejdere skal føle sig velkomne og mærke at de er ventet.

Arbejdstilrettelæggelse

Kompetent opgaveløsning opstår, når ledelsen sikrer rammer og vilkår, som sætter medarbejderne i stand til at yde deres bedste, og når medarbejderne er opmærksomme på at vedligeholde og udvikle deres kvalifikationer og kompetencer. Handlefrihed indenfor definerede rammer og ud fra fastsatte mål skal kendetegne arbejdsvilkårene.

Det er holdindsats som giver god opgaveløsning. Der skal være fokus på at sammensætte hold, som sikrer optimal opgaveløsning og giver den enkelte medarbejder mulighed for at udfolde sig fagligt og personligt.

I Rebild Kommune skal der være fokus på talent og god opgaveløsning. Det betyder, at den enkelte skal have mulighed for at udnytte og udvikle sine talenter. På samme måde skal vi som personer og institutioner lære af både egne og andres succes'er.

Forskellighed er en styrke. Forskellig faglighed – forskellig personlighed – forskelle i køn, alder og baggrund er alt sammen noget, som skal udnyttes så en holdindsats bliver større end summen af enkeltpræstationer.

Livssituationer

Ansatte i Rebild Kommune er mennesker, som har et liv med forpligtelser og ansvar ved siden af deres arbejdsliv. Det er vores mål, at vi på arbejdspladsen søger at tage hensyn til det. Trivsel på arbejdspladsen afhænger nemlig også af, at den enkelte kan få det "hele liv" til at hænge sammen.

På den anden side har vi også forventninger om at have engagerede medarbejdere, der føler ansvar for deres arbejde og ikke mindst de brugere og borgere, vi servicerer.

Arbejde og familie/fritidsliv

Ansatte i Rebild Kommune er meget forskellige steder i deres arbejdsliv. Lige fra unge som skal prøve sig selv og deres uddannelse af, til erfarne som er i gang med at tilrettelægge en overgang til en seniortilværelse.

I Rebild Kommune er vi indstillet på at den enkelte skal have mulighed for at tilpasse arbejdstid og opgaver efter livssituationen. Vi er indstillet på, at medarbejdere evt. i en periode kan ønske nedsat arbejdstid. Vi vil så vidt det er muligt tilrettelægge arbejdstiden, så der tages hensyn til medarbejderens øvrige behov og ansvar i forbindelse med familie og fritid.

Ligestilling

Rebild Kommune har som alle andre kommuner flest kvindelige ansatte. Vi ønsker at bidrage til at fremme ligestillingen i samfundet. Vi anser kønsblandede arbejdspladser som en fordel for arbejdsmiljøet og for den service vi leverer, ligesom det giver et mere rummeligt miljø med forskellige perspektiver.

Vi vil bidrage til ligestilling ved at fremme det "underrepræsenterede" køns muligheder – dog aldrig så vi går på kompromis med kvaliteten. Vi vil opfordre vore mandlige ansatte til at påtage sig an-

svaret for familien bl.a. ved at gå på barsel. Vi vil være særligt opmærksomme på at støtte vore kvindelige ansatte i at påtage sig ledelsesopgaver.

På samme måde anser vi forskellig etnisk baggrund som en mulighed for at bringe andre perspektiver ind i vores opgaveløsning og dermed højne kvaliteten.

Det rummelige arbejdsmarked

Vi skal i Rebild Kommune skabe plads for mennesker, som har nedsat erhvervsevne og ikke fuldt ud kan leve op til de almindelige forventninger til en medarbejder.

Rebild Kommune påtager sig et ansvar for at give plads til mennesker som midlertidigt er udenfor arbejdsmarkedet igennem praktikophold eller jobtræning.

Trivsel - sundhed - sygdom

Rebild Kommune har som mål at trivsel og arbejdsglæde skal kendetegne kommunens arbejdspladser. Skal det nås skal alle påtage sig et ansvar for arbejdsklimaet. Det fysiske arbejdsmiljø skal være i orden. Samtidig ønsker vi at fremme sunde vaner.

Fysisk arbejdsmiljø

Medarbejderne i Rebild Kommune skal føle sig – og være – sikre på arbejdspladsen. Der er stor forskel på det fysiske arbejdsmiljø på vore forskellige arbejdspladser. Det er på den enkelte arbejdsplads, at indsatsen for et sikkert fysisk arbejdsmiljø skal integreres i forhold til det daglige arbejde. På den måde kan indsatsen tilpasses de konkrete opgaver og vilkår, der er for arbejdet.

Ledelsen har det formelle ansvar for – i samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten – at sikre medarbejderne, så risikoen for arbejdsskader og nedslidning reduceres mest muligt. Men skal målet nås må alle påtage sig et ansvar. Der skal naturligvis reageres, hvis skaden sker, men som udgangspunkt skal arbejdet med sikkerhed og sundhed være forebyggende. Det betyder, at man skal forsøge at imødegå arbejdsmiljømæssige problemer, inden de opstår. Her har alle et ansvar for at være opmærksomme på forhold som indebærer risici.

Trivsel

Trivsel – eller det psykiske arbejdsmiljø – kan ikke på samme måde gøres til et ansvar alene for ledelse og sikkerhedsrepræsentant. Vi har et fælles ansvar for, hvordan vi behandler hinanden. Trivsel på vore arbejdspladser fordrer at vi alle påtager os et ansvar for fællesskabet. Ledelsen har et særligt ansvar for at skabe en kultur, hvor der er tydelige mål, og hvor der gives tilbagemeldinger, men alle skal bidrage til at etablere en åben dialog, hvor man i tillid kan komme med sine synspunkter.

Trivsel afhænger endvidere af udviklende arbejdspladser, hvor man oplever at gøre en forskel – hvor arbejdet giver mening - og af mulighederne for at få ens hele liv til at hænge sammen.

Den enkelte medarbejder har ansvar for at reagere ved evt. mistrivsel, men ofte vil man ikke i situationen have overskud til det. Derfor er det et ansvar for såvel leder som kolleger at gøre opmærksom på oplevede problemer og tage fat på at finde mulige løsninger.

Sundhed

Rebild Kommune ønsker at bidrage til at fremme en sund livsstil hos kommunens medarbejdere. Vi skal indrette os så der skabes mulighed for gode arbejdsstillinger, for bevægelse og for sunde vaner.

Sygdom

Sygdom rammer den enkelte, men er samtidig et anliggende for arbejdspladsen. Vi ved at trivsel på arbejdspladsen har betydning for den enkeltes sygefravær, og den enkeltes sygefravær påvirker

ker den samlede arbejdsplads. Arbejdet med sikre arbejdspladser, trivsel og sundhedsfremme kan bidrage til at reducere sygefraværet.

Rammes en medarbejder af alvorlig og længerevarende sygdom er det en opgave at tilrettelægge arbejdet, så kolleger ikke belastes unødigt. Det er samtidig et mål at sikre den syge en fortsat tilknytning til arbejdspladsen. Kan medarbejderen ikke forventes at komme til at udføre (evt. andet) arbejde på den pågældende arbejdsplads, skal mulighederne for ansættelse andet sted i kommunen undersøges.

Misbrug

Vores arbejde og ansvar er for stort til at vi kan acceptere påvirkede ansatte. Er der medarbejdere som opleves at have problemer med misbrug, skal såvel kolleger som leder gribe ind. Det er et ledelsesansvar at tage problemet op med den pågældende medarbejder. Rebild Kommune er indstillet på at støtte den enkelte i at komme ud af misbruget, men ansvaret er den enkeltes.

Personalepolitik i praksis

Rebild Kommune består af mange forskellige arbejdspladser med vidt forskellige opgaver og vilkår for at løse dem. Det betyder at de fælles værdier, den fælles kultur og de personalepolitiske mål skal omsættes til de konkrete forhold på den enkelte arbejdsplads.

Rebild Kommunes personalepolitik skal fungere i hverdagen og dermed bidrage til trivsel og god opgaveløsning på de enkelte institutioner og afdelinger. Det betyder også, at politikken vil blive fulgt op med forslag til, hvordan den kan udmøntes i hverdagen. Hvert år vælger Hovedudvalget et personalepolitisk indsatsområde, som skal have særligt fokus. Ligeledes vil der årligt blive udarbejdet en personalepolitisk redegørelse, som kan bidrage til dels at beskrive hvordan personalepolitikken fungerer i praksis, dels at sætte fokus på personalepolitiske problemstillinger, der fremadrettet skal arbejdes med.

Personalepolitikken evalueres første gang ved udgangen af 2008.