Vores værdibaserede personalepolitik

Høje-Taastrup Kommune

Høje-Taastrup
Kommune

1. Derfor har Høje-Taastrup Kommune en værdibaseret personalepolitik

I år 2000 vedtog byrådet i Høje-Taastrup kommune fire værdier, der er fundamentet i kommunens opgaveløsning. De fire værdier er:

- Menneskelighed og et positivt livssyn
- Engagement
- Professionalisme
- Helhed

Det er nu besluttet, at de fire værdier også skal være fundamentet for vores nye personalepolitik.

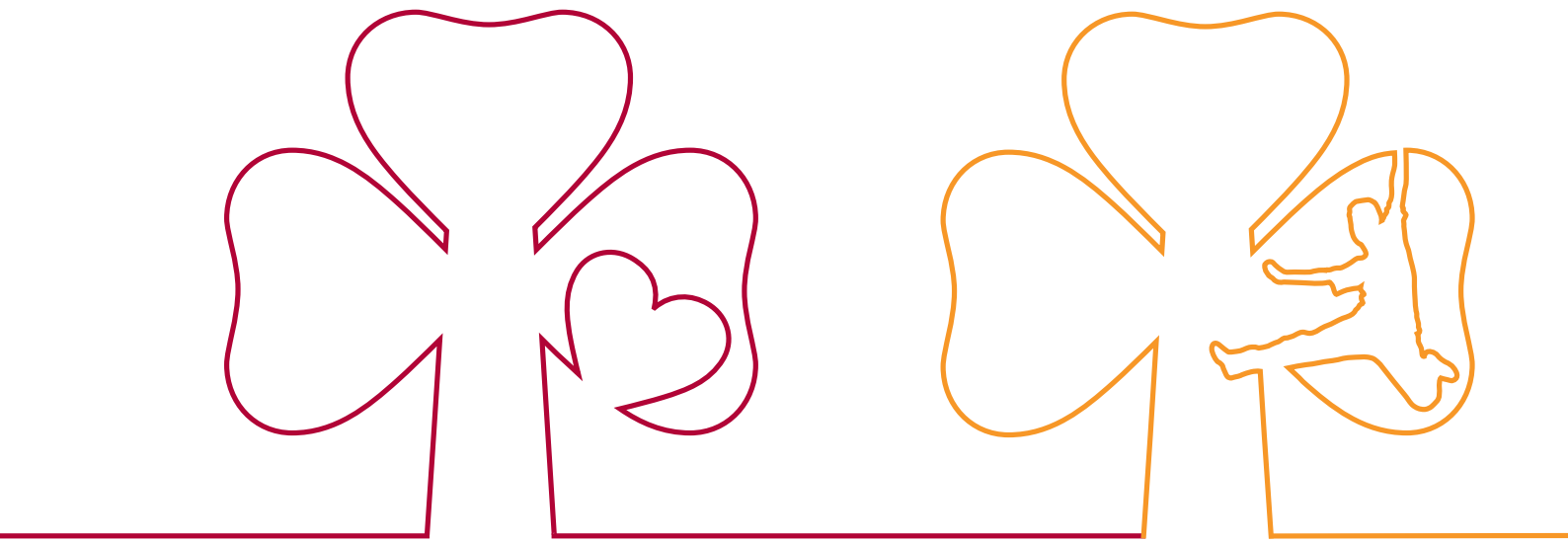
Hidtil har Høje-Taastrup Kommune haft en regelbaseret personalepolitik, hvilket betyder, at personalerettigheder kan slås op i en regel, som er gældende for alle uanset individuelle omstændigheder. De fleste arbejdspladser har i flere år kombineret reglerne med værdierne, og lederne har udvist fleksibilitet i forhold til aktuelle situationer.

Hvorfor så dette skifte? For det første fordi vi har nogle værdier, som vi mener alvorligt, og derfor skal vores beslutninger også afspejle netop disse værdier.

For det andet fordi værdierne giver plads til rummelighed, som er nødvendigt at have, når en personalepolitik skal favne mange forskellige typer arbejdspladser og medarbejdere i vidt forskellige livssituationer. Vores værdibaserede personalepolitik giver plads til at træffe beslutninger præget af de fire værdier: menneskelighed, professionalisme, helhedsorientering og engagement.

Med den nye, værdibaserede personalepolitik vil vi kunne skabe plads til et naturligt råderum på den enkelte arbejdsplads, som matcher de øvrige styringsværktøjer, vi anvender i Høje-Taastrup Kommune. Samtidig vil personalepolitikken lettere matche fremtidens arbejdsmarked og arbejdsstyrkens forventning om fleksibilitet og individuelle hensyn.

Vores værdibaserede personalepolitik må nødvendigvis udvikles i dagligdagen i dialogen mellem ledere og medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune, da synlighed og accept er vigtige elementer i processen med at indføre personalepolitikken.



Med vores værdibaserede personalepolitik skal det være muligt at gøre en forskel, når der er en forskel. Det stiller krav til lederne om at kunne se og forklare forskelle, når de er der. Hvis lederen ikke kan forklare forskellen, vil det ikke være muligt for lederen at gøre forskel.

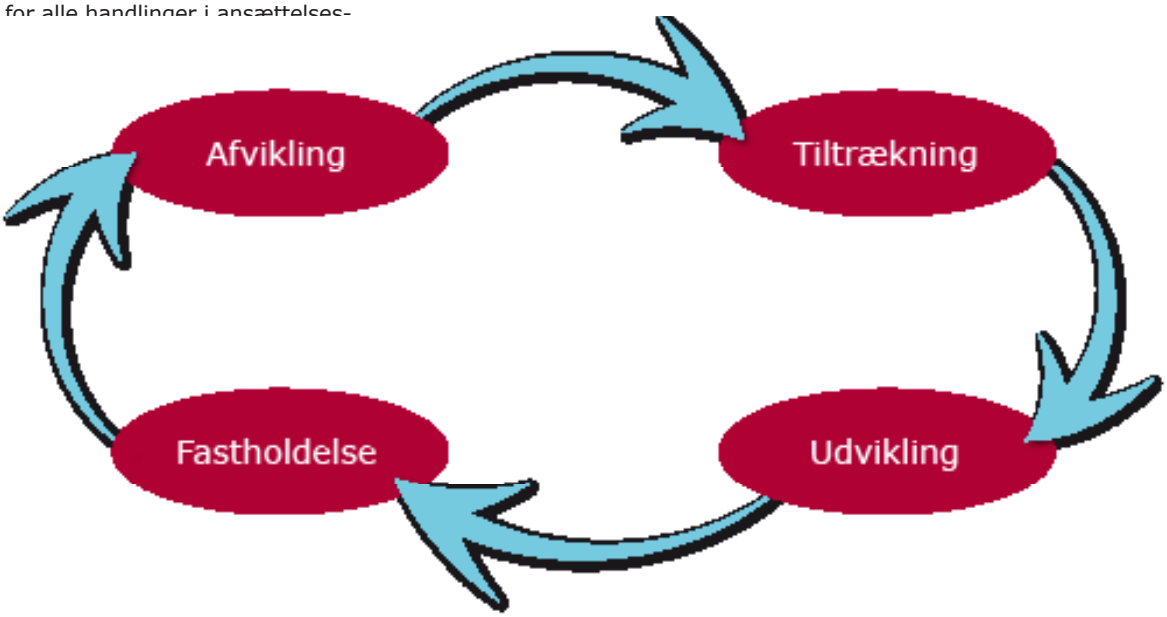
Personaleledelse er et samarbejde mellem leder og medarbejdere. Vores værdibaserede personalepolitik opstår derfor i relationen mellem leder og medarbejdere.

Værdierne skal danne udgangspunkt for den måde ledere og medarbejdere samarbejder på i hverdagen. Personalepolitikken giver eksempler på hvordan værdierne forventes omsat til praksis. Nedenstående skema viser nogle eksempler på, hvordan værdierne kan konkretiseres, men det forventes, at man på den enkelte arbejdsplads forholder sig konkret til betydningen af værdierne.

Værdien	Betyder at alle på arbejdspladsen
Menneskelighed og positivt livssyn	• *Viser vilje og evne til dialog og samarbejde* • *Udvikler sig såvel fagligt som menneskeligt og tager ansvar* • *Har evne og vilje til at respektere hinanden som forskellige individer* • *Har tillid og åbenhed, og viser empati i alle relationer* • *Ser muligheder* • *Er anerkendende i kommunikation og opgaveløsning* • *Giver rum til arbejdsglæde*
Engagement	• *Kan påvirke egne arbejdsopgaver og have medansvar for og kontrol med eget arbejde* • *Påtager sig et personligt ansvar for at realisere mål og strategier* • *Bidrager og har lyst til at gøre kommunen til en god arbejdsplads og medvirker til at arbejdspladsen får et positivt omdømme* • *Giver plads til nye ideer* • *Gør videndeling til en afgørende del af samarbejdet*
Professionalisme	• *Er fagligt ambitiøse og tager medansvar for den daglige opgaveløsning* • *Har fokus på at arbejde effektivt og med høj kvalitet* • *Prioriterer tid og ressourcer i relation til opgaverne* • *Tager løbende initiativer til at forbedre opgaveløsningen* • *Agerer professionelt i forhold til borgerne* • *Siger fra og har en professionel relation til borgerne*
Helhed	• *Udnytter ressourcer på tværs af organisationen* • *Bidrager til løsninger på tværs af organisationen* • *Medvirker aktivt til videndeling, der muliggør tværfagligt samarbejde* • *Påtager sig ansvar for at forandre og tilpasse organisationen med fokus på helheden* • *Ser kollegaer som hele mennesker, der både arbejder og er hjemme/har fri* • *Er helhedsorienteret i forhold til borgerne*

3. Værdiernes betydning og indflydelse

Værdierne er omdrejningspunktet
for alle handlinger i ansættelses-



Tiltrækning

Vi behandler ansøgerne ordentligt og med respekt (**menneskelighed**). Rekrutteringsprocessen gennemføres professionelt og værdigt. HTK tilstræber at rekruttere ledere og medarbejdere, der kan og vil leve op til de fire værdier. Disse er derfor en integreret del af rekrutteringsprocessen, herunder selve ansættelsessamtalen.

Når nye medarbejdere starter i HTK, er alt på plads forud for tiltrædelsen (**professionalisme**).

I den første tid af ansættelsesforløbet bliver den nyansatte sat ordentligt ind i rutiner, værktøjer, metoder og den nyansatte introduceres til resten af den kommunale organisation (**helhed**).

Det sikres, at der er en fast person, som den nyansatte kan sparre med i starten af forløbet, for eksempel i form af en mentorordning. Den person, der har ansvaret for oplæringen af den nye kollega forventes at gå aktivt ind i opgaven (**engagement**).

Udvikling

Medarbejdere og ledere tager selv initiativ til og ansvaret for egen læring og udvikling (**engagement**). Lederen og medarbejderen gennemfører mindst én gang om året en samtale med henblik på en fælles aftale om medarbejderens fortsatte kompetenceudvikling (**professionalisme**). Kompetenceudviklingen skal balancere medarbejderens og arbejdspladsens behov (**helhed**).

I planlægningen af kompetenceudviklingen for den enkelte tages der hensyn til den pågældendes livssituation (**menneskelighed**).

I den udstrækning medarbejderen ønsker det, skal lederen arbejde for at kompetenceudviklingen kan ske på tværs af den kommunale organisering (**helhed**).

Fastholdelse

Såvel generelt for hele kommunen som konkret på de enkelte arbejdspladser, arbejdes kontinuerligt med udviklingen af attraktive arbejdspladser (**professionalisme og menneskelighed**) og elementer til fastholdelse af ledere og medarbejdere.

Udviklingen af fastholdelseselementer sker i et samspil mellem de enkelte arbejdspladser og HR-Centret (**helhed**).

Den enkelte arbejdsplads drøfter løbende behovet for fastholdelsesinitiativer og tager egen praksis op til revison (**engagement og professionalisme**).

Afvikling

Når ansatte vælger at forlade arbejdspladsen samles der op på baggrunden herfor samt den afgåendes opfattelse af arbejdspladsen (**professionalisme**). Resultaterne opsamles af HR-Centret og formidles dels generelt (**helhed**) og dels konkret til den arbejdsplads, som den ansatte forlader (**professionalisme**).

Ved uansøgt afsked har lederen ansvaret for – i samarbejde med HR-Centret, at afskedigelsen foretages på et sagligt og korrekt grundlag og at sagen i det hele taget håndteres i overensstemmelse med de personaleretlige regler (**professionalisme**).

For at imødegå de kommende års voksende mangel på arbejdskraft og af hensyn til den enkelte (**menneskelighed**) inddrages mulighederne for at den pågældende person vil kunne udfylde et job andre steder i kommunen – eventuelt inden for et andet fagområde (**helhed**). Det skal derfor sikres, at ressourcerne hos den pågældende person afdækkes konkret i afskedigelsessituation (**professionalisme**).