



Personalepolitik i nærværsorganisationen



VALLENSBÆK
KOMMUNE



Indhold

Vi vil	3
Med nærvær mener vi	4
Med dialog mener vi.....	4
Med tillid mener vi.....	5
Fase 1: Når du bliver ansat	6
Fase 2: Når du er ansat.....	6
Fase 3: Når du fratræder	7

Medarbejderne i Vallensbæk Kommune er den vigtigste ressource i kommunens bestræbelse på at levere den bedst mulige velfærd for borgerne. Denne personalepolitik skal understøtte et godt arbejdsmiljø, hvor vi trives, udvikler os, arbejder professionelt samt fastholder kompetente medarbejdere og tiltrækker nye, gode kolleger.

Politikken skal skabe de bedste rammer for, at vi kan arbejde med vores kerneopgaver og indfri kommuneplanstrategien og de politiske målsætninger til gavn for Vallensbæks borgere. Vi skal lykkes med vores kerneopgave ved at have fokus på den borgeroplevede service og effekt og ved at flytte beslutningerne tæt på borgerne.

Vi vil:

- ✓ Skabe rammer for dialogen på kommunens arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere kan samarbejde om kerneopgaven med fokus på den borgeroplevede service og effekt
- ✓ Være en velfungerende organisation med et godt arbejdsmiljø, hvor vi alle tager ansvar
- ✓ Fastholde og tiltrække kompetente medarbejdere
- ✓ Personalepolitikken bygger på værdierne nærvær, dialog og tillid. De er grundpillerne i vores nærværsorganisation, og vi har alle ansvar for at skabe en god arbejdsplads ved at efterleve værdierne i alt, hvad vi gør – både medarbejdere, ledere, tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Med nærvær mener vi:

- ✓ Vi samarbejder på tværs og ser organisationen som en helhed
- ✓ Vi bruger vores nærhed til hinanden til at være tæt på borgere og samarbejdspartnere
- ✓ Vi udfordrer og motiverer hinanden og udvikler os sammen
- ✓ Vi ved, at relationer er betydningsfulde, og vi bruger vores kompetencer og relationer til hinanden på tværs af organisationen og i samarbejde med borgerne

Med dialog mener vi:

- ✓ Vi er tydelige i vores kommunikation og går aktivt ind i dialogen
- ✓ Vi inviterer til dialog, lytter og forventningsafstemmer
- ✓ Vi tager dialogen før, under og efter en eventuel konflikt
- ✓ Vi er nysgerrige og inddrager ny viden og perspektiver i vores arbejde

Med tillid mener vi:

- ✓ Vi giver og tager ansvar
- ✓ Vi tror på hinanden, respekterer forskellighed og tager ansvar for fællesskabet
- ✓ Vi bøjer os over hinandens rum og giver plads til feedback
- ✓ Vi er visionære og risikovillige og tør udfordre vaner og "plejer"
- ✓ Vi er loyale overfor hinanden og de beslutninger, vi træffer



Værdierne signalerer, hvad vi skal som organisation: Vi skal styrke det lokale samarbejdsrum, dialogen, samspillet og relationerne både mellem os, der arbejder i Vallensbæk Kommune, og mellem os og vores mange eksterne samarbejdspartnere. Vi skal bruge hinanden og tænke vores faglighed ind i en større helhed for at finde fælles løsninger i vores arbejde.

Vi skal bruge tilliden som løftestang til at skabe relationer, sammenhæng og mening. Det stiller krav til os alle om at kunne og ville nærvær, dialog og tillid – også når det er udfordrende. Det kræver tillid til, at vi sammen har et fælles mål, som vi arbejder henimod og kan udfordre hinanden på.

Når vi arbejder ud fra værdier frem for faste regler, opstår der plads til lokale forskelligheder, men det er ikke at sidestille med vilkårlighed. Der skal altid være en god grund til, at vi handler, som vi gør.

Det gælder i alle faserne af medarbejderskabet:

Fase 1: Når du bliver ansat

Når vi skal finde en ny kollega, lægger vi vægt på at finde den rigtige kandidat til stillingen. Vi sammensætter et bredt ansættelsesudvalg og inddrager relevante personer, som kan 'forstyrre' og udfordre os i arbejdet med at vælge kandidaten.

Vi tager hver eneste gang stilling til, hvilke kompetencer der vil være relevante for opgaven i et fremadrettet perspektiv. Vi forholder os aktivt til kravene i vores kommuneplanstrategi og er opmærksomme på udviklingstendenser i samfundet, når vi skal vælge en ny kollega.

Vi er professionelle og nærværende overfor kandidaterne, hvad enten de får stillingen eller ej. Vi ønsker en bredt sammensat medarbejderstab, der afspejler det omgivende samfund, og vi tager socialt ansvar for grupper med særlige behov.

Fase 2: Når du er ansat

Nye kolleger skal have den bedst mulige start. Derfor giver vi en god introduktion til opgaver, brugere og borgere samt det særegne ved Vallensbæk Kommune. Vi vil være en attraktiv, udfordrende og familievenlig arbejdsplads, hvor nærvær, åbenhed og fleksibilitet er i højsædet – altid under hensyntagen til kerneopgaven, effektivitet og kvalitet for vores borgere og brugere.

Vi er tydelige på mål, roller og forventninger til hinanden blandt andet i vores Kommuneplanstrategi, vores ledelsesgrundlag og vores medarbejdergrundlag.

Vi vil dialog i det nære, også om det, der kan forbedres. Vi vil dialog på tværs og fleksibilitet i opgaver og relationer. Det er vigtigt for os, at både medarbejdere og ledere bøjer sig ind over hinandens rum med nysgerrighed og respekt.

Vi forventer, at vi sammen – men også individuelt – tager ansvar for udvikling, trivsel og godt arbejdsmiljø. Vi ser kompetenceudvikling samt leder- og medarbejderudviklingssamtaler (LUS og MUS) som redskaber til at løfte kerneopgaven og nå kommunens politiske mål. Både ledere og medarbejdere er fleksible og forholder sig rettidigt til organisationens behov og udvikler nye kompetencer.

Hvis dialogen går skævt, og to parter ikke kan mødes, er det altid bedst at tage dialogen så tæt på konflikten som muligt og så tidligt i forløbet som muligt. Kan det ikke lade sig gøre, opfordrer vi til, at man går til næste leder i ledelseshierarkiet, bruger vores TR/AMR-system eller vores MED-system.

Fase 3: Når du fratræder

Når et ansættelsesforhold slutter, er det oftest, fordi medarbejderen selv siger op. Vi har fokus på, at ansættelsesforholdet slutter på en ordentlig måde og sørger for, at processen er præget af ordentlighed og dialog med de nødvendige parter. Vi håndterer opsigelser konstruktivt og sikrer overdragelse af medarbejderens viden og opgaver.

I afskedigelsessituationer har både medarbejder og leder forholdt sig til medarbejderens kompetencer og adfærd samt mulighed for udvikling af nye kompetencer i forhold til nye arbejdsmæssige krav.

Du finder

Kommuneplanstrategi, beskrivelse af Nærværsorganisationen, Ledelsesgrundlag, Medarbejdergrundlag og andre relevante dokumenter på kommunens Intra.



Vallensbæk Kommune
Vallensbæk Stationstov 100
2665 Vallensbæk Strand
☎ 4797 4000
www.vallensbaek.dk

HR & Personale