

MEDARBEJDER- GRUNDLAG

N/ESTVED



FÆLLES OM DET GODE ARBEJDSLIV

Det gode arbejdsliv er noget, vi skaber sammen. Vi tror på, at trivsel og arbejdsglæde for den enkelte kommer af at lykkes med opgaven i et godt og givende samarbejde med andre. Man kan meget med regler og retningslinjer, men vi tror på, at det vigtigste er alt det, der ikke står der. I dette medarbejdergrundlag siger vi noget om alt det, der er mellem mennesker, og som er så vigtigt for at lykkes som kolleger og som organisation.

Næstved Kommune er en værdibaseret organisation. Det er vi stolte af, og det karakteriserer vores måde at arbejde på – og den måde, vi er sammen på i hverdagen. Medarbejdergrundlaget er en parallel til Næstved Kommunes ledelsesgrundlag, og de to er hinandens forudsætninger. Begge dele bygger på vores værdier – tillid, helhed og dialog – som er den fælles overligger for vores kultur og adfærd.

Næstved Kommunes medarbejdergrundlag er en fælles ramme, som skal hjælpe os med at navigere i en kompleks hverdag. Samtidig er medarbejdergrundlaget et billede af, hvad der forventes af os som medarbejdere i Næstved Kommune - og hvad vi kan forvente af hinanden.

Vores medarbejdergrundlag afspejler et ønske i organisationen om at sætte værdier, kultur og adfærd på dagsordenen. Vi ved, at ejerskab kommer af at tale om og udleve det, der binder os sammen. Vi forventer derfor, at I vil bruge medarbejdergrundlaget aktivt i jeres dagligdag – både i formelle og uformelle sammenhænge. Det er sådan, vi lykkes sammen.

Med venlig hilsen

Rie Perry og Gitte Jørgensen, Formand og Næstformand i MED Hovedudvalg

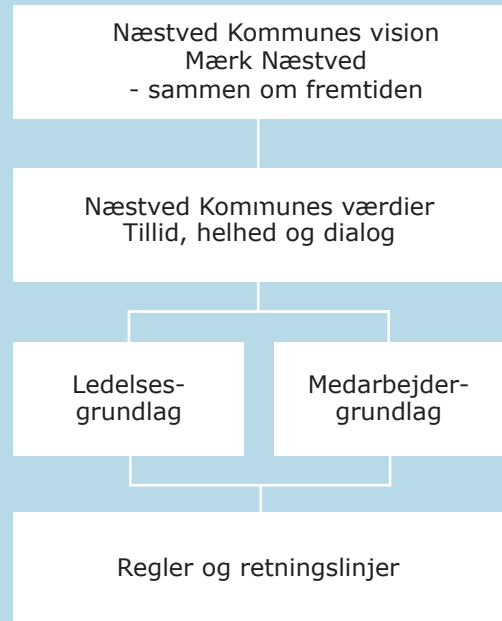
HVORDAN BRUGES MEDARBEJDERGRUNDLAGET?

Medarbejdergrundlaget er vores fælles grundlag for at skabe det gode arbejdsliv. Vi skal alle se både indad og udad, så vi kan lykkes sammen. Medarbejdergrundlaget supplerer og spejler kommunens ledelsesgrundlag og er retnings- og rammesættende for alle, der arbejder i kommunen.

Sådan kan medarbejdergrundlaget bruges

- I det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere
- Som ramme for dialog i medarbejderudviklingssamtaler
- Når kompetenceudvikling skal aftales
- Som et af flere udgangspunkter for afstemning af roller og ansvar i forbindelse med tværgående samarbejdsprocesser
- Når medarbejders opgaver og succeskriterier skal afstemmes
- Som ramme for forventningsafstemning og evaluering af ledere og medarbejdere, f.eks. 3-i-1 måling
- Når stillingsbeskrivelser for medarbejdere skal udarbejdes
- Som grundlag for rekruttering af nye medarbejdere

SÅDAN HÆNGER DET SAMMEN





BORGEREN OG KERNEOPGAVEN

Vi sætter borgerens behov først.

Vi understøtter helheden i borgernes liv.

Vi tør udfordre og gå nye veje.

SAMARBEJDET OG RELATIONERNE

Vi behandler andre, som vi gerne selv vil behandles.

Vi gør hinanden gode på tværs af organisationen.

Vi sætter holdet efter opgaven.

FAGLIGHEDEN OG EFFEKTEN

Vi skaber mening sammen.

Vi tager ansvar for sammenhæng i opgaveløsningen.

Vi udvikler vores faglighed og kompetencer.



BORGEREN OG KERNEOPGAVEN

Vi sætter borgerens behov først.

Vi understøtter helheden
i borgernes liv.

Vi tør udfordre og gå nye veje.

HVORFOR?

Vores verden bliver stadig mere kompleks, og borgere og politikeres forventninger til os forandrer sig hele tiden. For at indfri disse forventninger er det ikke længere nok at tage udgangspunkt i vores egen faglighed.

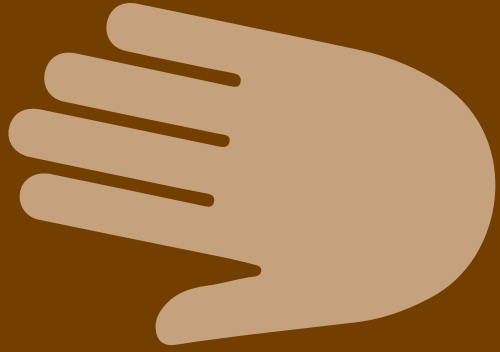
Vi skal samarbejde, vi skal udfordre, vi skal se hinanden som ressourcer, og vi skal tænke nyt. Vi accepterer, at der begås fejl og bruger dem konstruktivt til at blive bedre, så vi skaber de bedste resultater for og med borgerne. På den måde løser vi den fælles kerneopgave.

TEGN PÅ SUCCES

Vi tager ansvar og lærer af vores fejl.

Vi har en fælles forståelse af kerneopgaven.

Vi skaber værdi for vores borgere og fællesskabet.



SAMARBEJDET OG RELATIONERNE

Vi behandler andre, som vi gerne selv vil behandles.

Vi gør hinanden gode på tværs af organisationen.

Vi sætter holdet efter opgaven.

HVORFOR?

Sammen har vi en vigtig opgave, og alle er vigtige i forhold til at løse opgaven. Som medarbejdere har vi derfor respekt for hinandens personlige kompetencer og faglige kvalifikationer både i de små og store sammenhænge, som vi er en del af.

Vi tager ansvar for et sundt og inspirerende arbejdsklima - det skal være meningsfuldt at gå på arbejde. Når vi lykkes med vores opgaver, trives vi også som medarbejdere.

TEGN PÅ SUCCES

Vi trives og er engagerede i samarbejdet med hinanden.

Vi tager fat i kollegaer fra hele organisationen, når vi har brug for det.

Vi føler os anerkendt og mødt med respekt.



FAGLIGHEDEN OG EFFEKTEN

Vi skaber mening sammen.

Vi tager ansvar for sammenhæng i opgaveløsningen.

Vi udvikler vores faglighed og kompetencer.

HVORFOR?

Borgerne skal møde en åben og professionel kommune. For at lykkes med det, skal vi være fagligt kompetente, skabe gode relationer og arbejde fokuseret i forhold til vores kerneopgave.

Det betyder, at vi som medarbejdere i fællesskab tager ansvar for vores møde med borgeren - derfor er vi nysgerrige, så vi lærer og bliver bedre.

TEGN PÅ SUCCES

Vi har en kultur, hvor alle byder ind for at finde de bedste løsninger.

Vi er nysgerrige på os selv og hinanden.

Vi er en attraktiv arbejdsplads, hvor vores faglighed er værdsat, og vi udvikler os.

