

Personalepolitik

– VÆRDIER I NÆSTVED KOMMUNE



NÆSTVED



Denne personalepolitik er gældende fra den 1. januar 2008. Og da en personalepolitik aldrig må blive statisk, vil den blive evalueret og revurderet i foråret 2010 – også i forhold til tendenser i tiden og andre samfundsforhold.

Personalepolitik for Næstved Kommune

Redaktion: Sarah Bøgh Thyssen (red.)
Gitte Jørgensen
Poul Erik Sehested Kristensen
Thomas Carlsen
m.fl.

Idé: Sarah Bøgh Thyssen

Tryk: Stiftsbogtrykkeriet i Næstved

Den fælles vision

”Alle ansatte skal opleve og medvirke til et fagligt, sundt og socialt udviklende arbejdsliv.”

Sådan lyder visionen for denne personalepolitik, hvis formål er at give ansatte og borgere en forståelse for, hvilke normer vi arbejder efter, når vi løser de kommunale opgaver.

Det skal være klart, hvilke værdier Næstved Kommune bygger på som arbejdsplads og hvilke kvaliteter, vi værdsætter. Og ikke mindst at der er det fornødne grundlag til at træffe beslutninger i det daglige arbejde.

Politisk pejlemærke

I visionen for Næstved Kommune står følgende om kommunen som arbejdsplads:

”Det høje serviceniveau forudsætter, at Næstved Kommune er en attraktiv arbejdsplads med et godt, trygt og udviklende arbejdsmiljø, så vores medarbejdere tør gå nye veje og finde kreative løsninger. Næstved Kommune vil gennem dynamisk nytænkning være en kendt og velrenommeret kommune.”

”I Næstved Kommune vil vi skabe gode arbejdspladser for medarbejderne...”

Og det er netop dette, personalepolitikken skal være med til at sikre.

Vision, værdier og helhedstænkning

Alle virksomheder og ansatte i Næstved Kommune er omfattet af personalepolitikens vision og værdier. Personalepolitikken er grundlaget for, at alle ansatte i Næstved Kommune føler samhørighed og opfatter sig som en del af en meningsfuld helhed og dermed trækker i samme retning i det daglige arbejde.

Som udviklingsorienteret organisation påskønner Næstved Kommune, at ansatte udfordrer vanetænkning, opgaveløsning og systemer. Det betyder, at den enkelte ansatte får størst mulig frihed til at bruge sin faglighed i det daglige arbejde. Der er med andre ord fokus på rammer, som fremmer den ansattes glæde og stolthed ved arbejdet; og i en organisation, der er baseret på faglighed og engagement, mindskes behovet for kontrol.

Visioner skal skabe fælles idealbilleder og fremtidsforestillinger, derfor må de gerne virke uopnåelige – så længe de skaber drømme- og drivkraft i dagligdagen. Det opnåelige er derimod klare rammer, der er målbare og realistiske, så vi – og andre – kan vurdere, om vi har nået dem.

Vores værdier

I takt med at samfundets krav til effektivitet stiger, og de ansatte fortsat bliver mere enga-

gerede og ansvarlige på arbejdspladserne, stiger behovet for at få et kendt og accepteret grundlag for den daglige, selvstændige opgaveløsning.

Dette sker blandt andet ved at blive enige om nogle centrale værdier, som ligger til grund for vores måde at indgå aftaler på og udføre vores arbejde på i det hele taget.

I Næstved Kommune arbejder vi ud fra disse fire ligeværdige værdier:

Dialog
Ansvarlighed
Professionalisme
Respekt

Dialog er en forudsætning for samarbejde og indflydelse.

Ansvarlighed er også at vise hensyn over for andre – og sig selv.

At stille krav til sig selv og andre er en forudsætning for **professionalisme**.

Respekt er en forudsætning for trivsel.

Jens Chr. Birch
Formand for Hoved-MED

Gitte Jørgensen
Næstformand for Hoved-MED





Dialog

I Næstved Kommune bygger hele organisationens virke på samarbejde, og en forudsætning for samarbejde er dialog. Ved dialog forstår vi, at vi forpligtiger os til gensidigt og ligeværdigt at lytte, tale og reflektere.

Gennem dialog opnås den fælles oplevelse af, at vores samlede indsats er mere end summen af den enkeltes indsats. Vi kan meget mere, når vi holder hinanden grundigt orienteret og udvikler ideer og metoder sammen.

Et andet vigtigt formål med dialog er den løbende afstemning af forventninger både mellem ledere og medarbejdere, men også i de mange netværk som en moderne arbejdsplads består af.

Samtidig er dialog en forudsætning for indflydelse, og den vigtigste dialog er den daglige samtale. Den daglige samtale skal kunne rumme modsætninger, mulighed for at afprøve nye ideer og skabe et åbent rum for tryk kommunikation.

Dialogen medvirker også til, at den fornødne tryk er til stede til at sikre arbejdspladsens videre udvikling. Dermed skal der være forståelse for nye synsvinkler og skæve indfald, for vi skal alle være åbne og anerkendende over for de bidrag, andre faggrupper kan hjælpe med.

At udtrykke anerkendelse af andres indsats er vigtigt, og det er lige så vigtigt at tage imod anerkendelse, når den gives.

Den, der tager initiativ til samtalen, har ansvaret for at fremlægge sin sag så positivt og konstruktivt som muligt. Ledelsen har et særligt ansvar for at modtage medarbejdernes udsagn positivt og konstruktivt. På den måde opnås den bedste kontakt og gensidige støtte mellem alle involverede – ikke mindst mellem ledere og medarbejdere.

I en samtale fortæller alle, hvad de ved, så opgaven, arbejdet, problemet eller konflikten kan løses bedst muligt. Det betyder også, at dialogen foregår i et venligt og høfligt sprog – både over for kolleger og borgere – og at alle udviser imødekommenhed, åbenhed og nærvær.

Ikke mindst når dialogen er svær, er det vigtigt, at vi tør tage den åbent og respektfuldt og dermed viser den ansvarlighed, der kræves af os.





Ansvarlighed

I Næstved Kommune lægger vi stor vægt på ansvarlighed – ansvarlighed over for det fælles arbejde, over for eget arbejde, over for kolleger og over for opgaven.

Vi er ansvarlige for at servicere borgere og politikere. Vi har ansvar for at sige til og fra, tage initiativ og hjælpe til. Vi har ansvar for kolleger, både fagligt og socialt. Opgaven skal med andre ord løses bedst muligt under hensyntagen til ressourcer og forventninger.

Ansvarlighed er et fælles vilkår for alle ansatte i Næstved Kommune. Ansvarlighed udøves – alene og i fællesskab – ved at se og forstå et givent problem og sørge for dets løsning. At alle viser ansvarlighed er vigtigere, jo mere decentral en organisation bliver.

Enhver ansat har medansvar for sin egen situation, og i samarbejde med sin ledelse ansvar for arbejdsmiljøet. Det er en hovedregel i Næstved Kommune, at problemer bedst løses dér, hvor de er opstået. Derfor kan det første skridt ofte være en samtale med andre kolleger eller nærmeste leder for at finde en fælles vej.

Lederen har ansvaret for at lede og fordele arbejdet. Lederen skal rådgive og

vejlede en medarbejder, der for eksempel føler sig presset og om nødvendigt ændre den pågældendes arbejdsopgave eller -område.

Men også kollegerne har et ansvar. Hvis vi oplever, at en kollega har det svært af den ene eller anden grund, prøver vi at støtte, hjælpe og udvise omsorg for den pågældende og dennes situation.

Ansvarlighed skal ses i forhold til helhedens interesser. Både den lille enhed man er ansat i og den store helhed: Næstved Kommune.

Ansvarligheden dækker dermed ikke kun det snævert faglige område, men omfatter hele arbejdsdagen og de mange forskellige interesser og impulser, vi kommer i kontakt med.

Ansvarlighed i opgaveløsningen er at udføre arbejdet professionelt – med høj kvalitet efter de mål og ressourcer, der er tildelt. Det er derfor også ansvarligt at gøre opmærksom på, hvis vi oplever en væsentlig ubalance mellem mål og muligheder.





Professionalisme

I Næstved Kommune viser professionalisme sig først og fremmest som kvalitet i opgaveløsningen og ved en vedvarende udvikling af denne.

I dag udføres de fleste arbejdsopgaver af et team af ansatte. Det er derfor vigtigt at have evnen til at fungere som et professionelt medlem af et effektivt team – og at medvirke i tværfagligt samarbejde, når det er hensigtsmæssigt. Såvel teamet som den enkelte skal løse opgaven ansvarligt og kompetent.

Det betyder, at den enkelte ansatte via sit arbejde skal opleve en faglig og personlig udvikling. Faglige og menneskelige kompetencer skal vedligeholdes og udbygges, så de også fremover vil kunne imødekomme de krav, som arbejdet stiller. Medarbejdere og ledelse har et fælles ansvar for, at denne kompetenceudvikling finder sted. Et led i professionalismismen er nemlig, at der er et individuelt råderum, der udfyldes efter princippet "frihed under ansvar".

Tilfredshed og arbejdsglæde opnår vi, når den enkelte ansatte udfører sit arbejde inden for klare rammer og har de fornødne kvalifikationer til at løse arbejdsopgaverne. Det giver mulighed for at udøve reel indflydelse på sit arbejde – med det formål at løse arbejdsopgaverne bedst muligt.

Vi er indstillet på at se kritisk på kvaliteten af vores arbejde. Derfor indgår supervision, evaluering, kvalitetsstandarder og lignende som elementer i arbejdet.

Der skal dog være en fornuftig balance mellem vores arbejdsopgaver og den tid, vi bruger på at registrere det. Således at evaluering og dokumentation opleves som nyttig af alle parter.

Det er vigtigt at være resultatorienteret og at stille kvalitetskrav til sig selv – naturligvis i forhold til de givne rammer. Det er byrådet, der har ansvaret for det niveau, servicen kan ydes på, og det er de ansattes ansvar at udfylde disse rammer effektivt og bedst muligt.

Når vi optræder professionelt, udviser vi respekt, men resultatet af professionelt arbejde og adfærd er også, at vi får respekt.





Respekt

Vores grundholdning er, at vi møder hinanden med respekt – både fagligt og personligt. Respekt skal derfor gå begge veje.

Den ansatte skal møde borgeren med respekt, ligesom den ansatte bør mødes med respekt af borgeren. Ledere og medarbejdere skal respektere hinanden, ligesom ansatte indbyrdes skal respektere hinanden.

Vi er nemlig hver især og sammen nødvendige for at løse opgaverne, hvilket gør os ligeværdige. Tillid, loyalitet og ligeværdighed er udgangspunktet for gensidig respekt, men for at få denne respekt, skal vi hver især være troværdige og redelige i vores arbejdsliv og udøve vores faglighed forsvarligt.

Det er nødvendigt, at den enkelte udviser respekt for de beslutninger, som træffes i organisationen. Det gælder primært love, overenskomster og aftaler, men også byrådets beslutninger. Det betyder ikke, at vi ikke må være kritiske over for sådanne beslutninger, men så længe de er i kraft, skal de overholdes. Det vil sige, at vi skal følge og anvende dem; ligesom byrådet i sine beslutninger skal respektere medarbejderne og deres arbejdsvilkår.

Det er grundlæggende, at vi respekterer andre kollegers synspunkter, baggrunde og måde

at gribe tingene an på. Det betyder, at vi skal være gode kolleger uanset holdninger til politik, personlige værdier og overbevisninger.

Det skal vi, fordi vi bygger på mangfoldighed og anerkender hinanden som kolleger og mennesker. Ingen kollega må derfor ringeagtes eller tales nedladende om eller til på grund af køn, alder, religion, etnicitet, hudfarve, seksuel orientering eller lignende.

Den ansatte forventes at udvise respekt over for borgeren. Det betyder, at vi optræder professionelt og venligt og gør vores bedste for at give borgeren det, vedkommende har brug for - inden for de politisk givne rammer.

Respekten viser sig ved, at vi tager hensyn til og er opmærksomme over for hinanden, at vi er fuldt til stede i arbejdssituationen, og at vi er villige til at lytte og til at ændre synspunkt, når vi overbevises af gode argumenter.



Oversigt over retningslinjer og politikker:

- Afskedigelse
- Alkohol og forebyggelse af misbrug
- Ansættelse
- Arbejds miljøpolitik
- Etiske retningslinjer for tv-overvågning
- Godtgørelse af merudgifter – tjenesterejser
- Håndtering af stress
- Jubilæum – reception m.v.
- Lønpolitik
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Modtagelse af gaver
- Retningslinjer for håndtering af vold og trusler
- Rygning
- Samtaleskema til medarbejderudviklingssamtaler
- Seniorpolitik
- Stresspolitik
- Sygefravær
- Tjenestefrihed
- Vejledning – lønforhandlinger
- Ytringsfrihed
- Åbningstid, arbejdstid og fleksibilitet (administrativt personale)

Derudover er der én mere på vej:

- Ligestillingspolitik

NÆSTVED



Rådmandshaven 20
4700 Næstved
Telefon 5588 5588
www.naestved.dk