

# Sammen skaber vi en attraktiv arbejdsplads



## PERSONALEPOLITIK for HOLBÆK KOMMUNE

### Kære medarbejder i Holbæk Kommune

I december 2013 udarbejdede Hovedudvalget Holbæk Kommunes personalepolitik. Det er mange år siden, men personalepolitikken er stadigvæk gældende og lige så vigtig som tilbage i 2013.

Vores personalepolitik har til formål at udvikle Holbæk Kommune som en attraktiv arbejdsplads. En arbejdsplads, der er præget af nytænkning og effektivitet, samtidig med at vi har et stort fokus på arbejdsmiljø og værdsætter den enkeltes indsats. En arbejdsplads, hvor borgere og virksomheder møder kompetente medarbejdere, der stræber efter at skabe resultater for borgerne.

Vi finder os i en tid, hvor der er pres på vores kerneopgaver, samtidig med at vi har udfordringer med at tiltrække nye medarbejdere indenfor en række af vores store medarbejderfaggrupper.

Under de vilkår skal personalepolitikken hjælpe os med at sikre, at Holbæk Kommune forbliver et godt sted at være ansat. Den skal være med til at tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere med stærke faglige kompetencer og de rette menneskelige egenskaber. For kompetente og engagerede medarbejdere er afgørende for, at vi også fremover kan løse vores kerneopgaver.

Personalepolitikken skal også sætte rammen for et stærkt fællesskab blandt lederne og medarbejderne i Holbæk Kommune. Et fællesskab, der både rummer de kolleger, vi arbejder tæt sammen med til daglig, og dem, vi sjældent møder. Der skal være sammenhæng mellem 'det lille fællesskab' på den enkelte arbejdsplads og 'det store fællesskab' i hele kommunen. Kun på den måde kan vi lære af hinanden og samarbejde på tværs. Det er til fordel for os, der er ansat, og det er nødvendigt for, at vi kan yde vores bedste over for borgerne i Holbæk Kommune.

Vi har valgt at fastholde en personalepolitik, der baserer sig på værdier frem for en masse regler. Det værdibaserede er udtryk for tillid til, at de bedste beslutninger træffes i det lokale samarbejde mellem medarbejdere, ledere og MED-udvalg. Hverken opgaver, adfærd eller samarbejdsformer kan sættes på formel. De skal til debat på hver enkelt arbejdsplads og dermed gøre den attraktive arbejdsplads til virkelighed.

Vi glæder os til det fortsatte arbejde med at gøre personalepolitikken aktiv – sammen med dig.

Hovedudvalget i Holbæk Kommune

Red. april 2023

### Personalepolitikens værdier

Vores mål er altid at skabe resultater for borgerne og at yde en god og sammenhængende service. De bedste resultater opstår i de bedste relationer. Derfor fokuserer personalepolitikken på at styrke kvaliteten af relationer og samarbejde mellem ledere, medarbejdere, borgere og virksomheder.

#### Tillid, retfærdighed og samarbejde

- **Tillid** er samarbejdets grundstof og består i, at vi kan regne med hinanden. Det gælder den gensidige tillid imellem kolleger og mellem medarbejdere og ledere.
- **Retfærdighed** betyder for os, at vi behandler hinanden ordentligt og respektfuldt og at beslutninger tages på et åbent grundlag, hvor alle relevante har mulighed for at blive hørt og involveret.
- **Samarbejde** om de fælles opgaver forudsætter kommunikation og koordinering. Gennem fælles mål, viden og dialog kan vi samarbejde med hinanden på tværs af fag og organisation.

#### Ansvarlighed, faglighed og engagement

- **Ansvarlighed** handler om vores tilgang til borgerne og til hinanden. Vi vil sikre en god, effektiv og sammenhængende service med mest mulig inddragelse af borgerne. Ansvarlighed handler også om, at vi hver især bidrager til trivslen og til et godt og sundt arbejdsmiljø.
- Det er i kraft af vores **faglighed**, at vi løser vores opgaver. Den attraktive arbejdsplads er kendetegnet ved at fastholde og udvikle høj faglighed. Derfor er vi ambitiøse med uddannelse og med kompetenceudvikling, som følger udviklingen af vores opgaver.
- **Engagementet** kommer til udtryk i det konkrete møde med borgerne, dér hvor resultaterne skabes. Det viser sig som ansvarlighed overfor opgaven, men også som initiativ og nytænkning og som konstruktiv deltagelse i små og store omstillinger i vores organisation.

### Den gode medarbejder og den gode leder

Medarbejdere og ledere deler opgaven med at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor vi kan løse og udvikle vores opgaver bedst muligt. Derfor uddyber vi værdierne for "den gode medarbejder" og "den gode leder". Der er forskel på vores ansvar, men den gode medarbejder og den gode leder er hinandens forudsætning – ikke gensidigt udelukkende. Sammen skal vi hjælpes ad med at leve op til værdierne.

| Tillid, retfærdighed og samarbejde  |   |
|---|---|
| Den gode medarbejder  | Den gode leder  |
| ... er loyal over for Holbæk Kommunes værdier og beslutninger og udviser tillid, respekt og retfærdighed i sine handlinger.                 | ... er loyal over for Holbæk Kommunes værdier og beslutninger og udviser tillid, respekt og retfærdighed i sine handlinger.                 |
| ... lytter, taler og handler tillidsfuldt og anerkendende i forhold til alle dele af organisationen, med borgere og med samarbejdspartnere. | ... lytter, taler og handler tillidsfuldt og anerkendende i forhold til alle dele af organisationen, med borgere og med samarbejdspartnere. |
| ... har en positiv tilgang til kollegerne og til forskelligheder; fagligt og personligt.  | ... tager ansvar for, at mangfoldighed og ligeværd er gennemgående i alle processer.  |
| ... samarbejder konstruktivt om de fælles arbejdsopgaver.   | ... værdsætter de gode indsatser og skaber gode betingelser for ambitioner og udvikling.  |
| ... samarbejder med kollegerne, så borgerne oplever sammenhæng og samarbejde på tværs af organisationen.                                    | ... sikrer et helhedssyn, så borgerne oplever sammenhæng og samarbejde på tværs af organisationen.  |

| Ansvarlighed, faglighed og engagement   |   |
|---|---|
| Den gode medarbejder  | Den gode leder  |
| ... skaber et stærkt fællesskab ved at være i dialog, tage initiativ og ved at bidrage konstruktivt, når andre tager initiativet.         | ... skaber et stærkt fællesskab ved at være i dialog, tage initiativ og ved at bidrage konstruktivt, når andre tager initiativet.         |
| ... bidrager aktivt til den løbende prioritering og skaber resultater for borgerne ved at bygge bro mellem gode erfaringer og nytænkning. | ... bidrager aktivt til den løbende prioritering og skaber resultater for borgerne ved at bygge bro mellem gode erfaringer og nytænkning. |
| ... er fleksibel og parat til at prøve nye opgaver, samarbejdsrelationer og teknologier.  | ... inspirerer til nytænkning, tager ansvar og sikrer, at vi lærer af både succeser og fejl.  |
| ... gør kerneopgaven og samarbejdet omkring den tydelig ved at være i dialog med borgerne.  | ... skaber sammenhæng mellem politik og opgaveløsning ved at kommunikere om mål og vilkår med medarbejdere og borgere.                    |
| ... udvikler faglighed og kompetencer i samspil med kerneopgaven.   | ... er en engageret leder med faglighed, udsyn og integritet.   |