

# Personalepolitik

Formålet med personalepolitikken er at beskrive de gensidige holdninger og forventninger, ledere og medarbejdere har til hinanden.

Medarbejderne er Silkeborg Kommunes væsentligste aktiv, og kommunen ønsker med personalepolitikken at sætte rammerne for de ansattes mulighed for at løse opgaverne.

Silkeborg Kommunes personalepolitik bygger på respekt for den enkelte ansatte i tillid til, at alle ønsker at samarbejde og udvikle sig – både fagligt og personligt - gennem hele ansættelsesforholdet.

Ledere og medarbejdere har en fælles interesse i at udvikle arbejdspladsen, så opgaverne bliver løst bedst muligt samtidigt med, at alle ansatte udvikles og trives. Silkeborg Kommune ønsker at kvalificere et gensidigt forpligtende samarbejde mellem ledere, tillidsvalgte og medarbejdere gennem klare rammer og konstruktive processer.

Silkeborg Kommune skal være en sund arbejdsplads fysisk og psykisk. Sundhed på arbejdspladsen – og det at have det godt på arbejdspladsen i det hele taget – er et fælles ansvar for ledere og medarbejdere.

Silkeborg Kommune er én organisation og skal ses som en helhed og denne politik gælder for alle ansatte.

## **Silkeborg Kommunes værdier**

Dialog, Dynamik, Kvalitet og Sammenhæng er grundlæggende for Silkeborg Kommunes beslutninger og måden hvorpå vi samarbejder og løser opgaver – også i en tid med forandringer og ændrede krav.

### Dialog

Ledere og medarbejdere inddrager og involverer hinanden. Der er plads til sparring, læring og dagligdagen er præget af åbenhed og tillid. Beslutningsprocesser er synlige og beslutninger er tilgængelige for alle.

### Dynamik

Ledere og medarbejdere tænker nyt og forsøger at påvirke udviklingen både i organisationen og i samfundet.

### Kvalitet

Ledere og medarbejdere har høj faglighed og leverer det bedste produkt inden for den givne ramme.

### Sammenhæng

Ledere og medarbejdere tænker i helheder, når der løses opgaver – og samarbejdes på tværs.

Det skaber mening og gennemsigtighed i arbejds gange og beslutninger.

## **Ansættelse**

Silkeborg Kommune ansætter den bedst egnede ansøger. For at komme i betragtning skal ansøgeren have faglige og personlige kompetencer, der passer til krav, forventninger og indhold i stillingen.

I ansættelsesproceduren vægtes ansøgerens kompetencer i forhold til såvel nuværende som fremtidige krav. Ansøgeren skal være indstillet på løbende at udvikle sig fagligt og personligt.

Som lærende organisation ser Silkeborg Kommune forskellighed som en styrke og en kvalitet. Når der bliver ansat nye medarbejdere ser vi gerne en spredning i alder, køn samt etnisk og kulturel baggrund. Silkeborg Kommune er en rummelig arbejdsplads, hvor der bliver taget socialt ansvar.

Som ansat ved Silkeborg Kommune, vil den ansatte blive en del af en attraktiv arbejdsplads, hvor der er gode vilkår i arbejdet. Lønnen skal være konkurrencedygtig i forhold til omgivelserne og vi tilstræber ensartethed i lønnen i sammenlignelige stillinger.

Silkeborg Kommune vil tage imod og støtte nye medarbejdere, så de hurtigt bliver fortrolige med deres nye arbejdsplads. Det gælder såvel arbejdsopgaver, visioner, værdier og mål som den kultur, der knytter sig til Silkeborg Kommune og det pågældende arbejdssted. Derfor vil der altid være introduktion til nye medarbejdere.

## **Kompetencer**

Ledere og medarbejdere har fokus på opgaver og løser dem med høj faglighed. De skal hele tiden forholde sig til deres kompetencer og sikre, at de konstant udvikler sig i forhold til at kunne løse opgaverne. Lederne skal sætte rammen for kompetenceudviklingen i forhold til opgaven.

Kompetencer kan udvikles ved at bruge hinanden og lære af hinanden. Der er også mulighed for at udvikle kompetencer ved relevante kurser og uddannelse. Medarbejderne skal være parate til at tage imod tilbud om kompetenceudvikling.

## **Ledelse**

Lederen har til opgave at sætte retning, skabe rammer og følge op. Ledelse er at vise tillid til at medarbejderen løser opgaven bedst muligt inden for rammen. Medarbejderne skal opleve overensstemmelse mellem krav og forventninger og samtidig have passende udfordringer i arbejdet.

I Silkeborg Kommune forventer vi at medarbejderne udviser åbenhed, ærlighed og respekt i samarbejdet med ledere og kollegaer.

## **Tillidsvalgte**

Alle ansatte ved Silkeborg Kommune har ret til medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Der er direkte og indirekte medindflydelse og medbestemmelse gennem tillidsvalgte medarbejdere. Silkeborg Kommune prioriterer at der er et godt samarbejde og en god dialog mellem ledelse og tillidsvalgte.

**Medarbejderudviklingssamtaler**

Hvert år får alle medarbejdere tilbud om en medarbejderudviklingssamtale (MUS). Det er obligatorisk at deltage hvert andet år. MUS samtalen er en planlagt, forberedt og systematisk samtale med lederen, hvor der er fokus på trivsel, opgaveløsning og udvikling. Det er lederens ansvar at tage initiativ til samtalen og sende materiale til medarbejderen, så der er tid til at forberede sig til samtalen.

**Opsigelse**

Lever medarbejderen ikke op til kravene i ansættelsen eller misligholder sit ansættelsesforhold kan konsekvensen blive, at medarbejderen bliver opsagt fra sin stilling. En afsked begrundet i manglende faglige eller personlige kompetencer må aldrig komme som en overraskelse, og vil ikke ske uden forudgående dialog.

*Godkendt i HovedMED marts 2016*

Silkeborg Kommune