

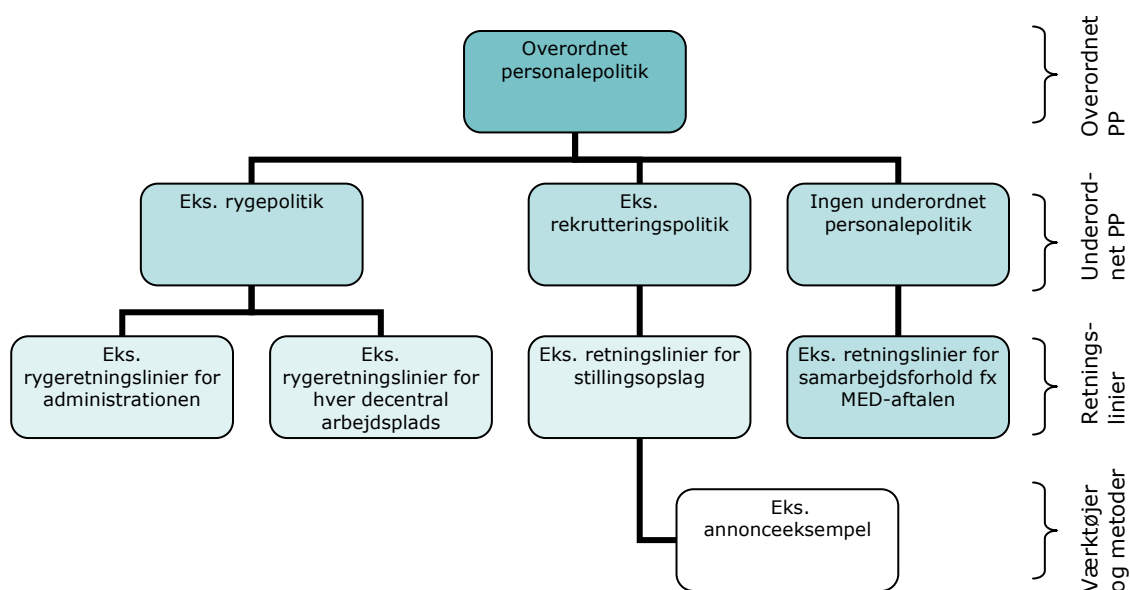
Overordnet personalepolitik for Ikast-Brande Kommune

Indledning	1
Formål.....	2
Arbejds miljø.....	2
Ledelse.....	3
Rekruttering.....	3
Mangfoldighed og ligestilling.....	3
Introduktion.....	3
Fastholdelse.....	4
Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler.....	4
Fratrædelse.....	5
Retningslinier og revision.....	5

Indledning

Personalepolitikken for Ikast-Brande Kommune er blevet til efter en proces med nedsat udvalg under kommunens Hovedudvalg i MED-regi. Hernæst blev en version sendt i høring i alle sektor-udvalg, før en sammenskrivning blev foretaget. Det endelige resultat har derfor været igennem en bred inddragelse blandt ledere og medarbejdere i Ikast-Brande Kommune og Hovedudvalget forventer stor opbakning.

Hovedudvalgets fokus har især været at holde personalepolitikken *overordnet*. Der er således taget initiativ til en række underordnede personalepolitikker samt retningslinier og værktøjer, der skal hjælpe personale og ledere i de konkrete situationer. Dette skitseres via nedenstående diagram. Samtlige politikker, retningslinier, værktøjer og metoder placeres på intranettet, hvor det forventes, at medarbejdere og ledere orienterer sig.



Formål

Ikast-Brande Kommunes overordnede personalepolitik er udarbejdet med udgangspunkt i "Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse for Ikast Brande kommune".

Lokalaftalen udgør grundlaget for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.

Ikast-Brande Kommune vil skabe

- attraktive arbejdspladser
- stor arbejdsglæde
- et godt fysisk- og psykisk arbejdsmiljø

Det vil vi skabe ved,

- at arbejde med udgangspunkt i værdierne: **dialog, tillid og ansvarlighed.**
- at sikre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på et grundlag, der giver medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse gennem direkte inddragelse i beslutningsprocessen på den enkelte arbejdsplads og i Ikast-Brande Kommune som helhed.
- at sikre systematisk kompetenceudvikling, med henblik på at løse kommunens opgaver samt tilgodese medarbejdernes behov for udvikling såvel fagligt som personligt.
- at fremme engagement og effektivitet

Ansatte i Ikast-Brande Kommune tager ansvar for sig selv, sine egne opgaver og fællesskabet.

Det betyder, at

- værdierne for Ikast-Brande Kommune er kendt og respekteret blandt ledere og medarbejdere
- alle medarbejdere og ledere oplever, at de har en betydningsfuld funktion for fællesskabet - såvel i den enkelte afdeling, som i den samlede organisation.

Arbejdsmiljø

Det er en grundlæggende værdi for Ikast-Brande Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem ledere og medarbejdere i Ikast-Brande Kommune og eksterne institutioner, såsom Arbejdstilsynet eller andre engagerede aktører på området.

MED-udvalg og sikkerhedsgrupper er centrale fora for sikring og udvikling af et godt arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar. God ledelse er en af hjørnesteinene i et godt arbejdsmiljø.

Ledelse

Den velfungerende arbejdsplads er kendetegnet ved en fælles vilje til og ansvar for at samarbejde om alle væsentlige forhold på arbejdspladsen. Viljen og ansvaret skal findes hos både ledelse og medarbejdere. Der påhviler således alle en initiativpligt. Alle er forpligtet til at fremkomme med ideer til, hvordan arbejdsopgaver kan udføres på en mere hensigtsmæssig måde.

Ledernes personlige og faglige kvalifikationer udvikles på baggrund af ledervurderinger.

Rekruttering

Vi vil fremme udviklingen i Ikast-Brande Kommune, så vi til stadighed kan fremstå som en dynamisk og moderne arbejdsplads.

En god rekrutterings- og ansættelsesproces er med til at sikre afstemning af forventningerne, der på længere sigt vil være med til at sikre tilfredshed og fastholde medarbejderen.

Ansættelsesproceduren tilrettelægges med henblik på at sikre ansættelse af medarbejdere, der matcher arbejdspladsens krav og forventninger. Den nærmeste leder har kompetence til - og ansvar for rekruttering, udvælgelse og ansættelse.

Der skal sikres et passende match mellem ekstern og intern rekruttering.

Mangfoldighed og ligestilling

I Ikast-Brande Kommune er der respekt og brug for forskellighed. Det betyder, at

- Vi ønsker ligestilling uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion eller andre forskelle
- Vi ønsker ansatte med et varieret udbud af kompetencer,
- Vi vil arbejde for at indgå partnerskabsaftaler om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.

Introduktion

Det er vigtigt at sikre, at alle nye medarbejdere kender til værdigrundlaget samt deres opgaver, ansvarsområder, forventningerne til dem.

Alle nye ansatte i Ikast-Brande Kommune skal gennemføre en struktureret introduktionsperiode, som er tilpasset det konkrete job.

Der udleveres et introduktionsmateriale til alle nye medarbejdere, der beskriver værdierne for organisationen, MED- systemet samt relevante praktiske oplysninger.

Fastholdelse

Den overordnede personalepolitik har fokus på fastholdelse af medarbejdere som kommunens vigtigste ressource.

Et godt arbejdsmiljø med gode muligheder for kompetenceudvikling anses som de mest effektfulde fastholdelsesmetoder.

Alle kan blive syge. Ikast-Brande Kommune ønsker aktivt at medvirke til, at medarbejderne får mulighed for hurtigst muligt at vende tilbage i arbejde.

Kompetenceudvikling og medarbejderudviklingssamtaler

Den enkeltes selvværd øges gennem anerkendelse, kendskab til egen formåen, ønsker/mål for arbejdslivet samt god ledelse.

Det er afgørende, at medarbejderne får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

I den enkelte afdeling foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Dette indebærer, at der i dialog mellem medarbejder og ledelse opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Medarbejderudviklingssamtalen kan benyttes til dette.

Medarbejderudviklingssamtalen er desuden et redskab til personlig og faglig udvikling samt større arbejdstilfredshed.

Der afholdes årligt medarbejderudviklingssamtaler for alle medarbejdere. Samtalerne kan være individuelle eller gruppevis. Medarbejderne har ret til en individuel samtale. En medarbejderudviklingssamtale skal sikre en systematisk gennemgang af både medarbejderens og lederens opfattelse af det daglige arbejde, medarbejderens kompetencer samt fastlægge fremtidige opgaver, krav og forventninger.

Samtalen afsluttes med udarbejdelsen af en personlig kompetenceudviklingsplan for medarbejderen. I planen fastlægges såvel kortsigtede som mere langsigtede udviklingsmål.

MED-organisationen skal med afsæt i afdelingernes mål og behov for kompetenceudvikling:

- Drøfte de overordnede mål for kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling,
- Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

Fratrædelse

Den fratrædende skal tilbydes en samtale. Formålet med samtalen er at sikre en tilbagemelding fra den fratrædende om arbejdspladsens personale- og arbejdsforhold.

Det tilstræbes gennem personaleplanlægning og -udvikling at fastholde fast ansat personale, så uansøgte afskedigelser i videst muligt omfang undgås. Hvor afskedigelse viser sig uundgåelig, skal det sikres, at afviklingen håndteres således, at den berørte medarbejder kommer ud af arbejdsforholdet på en værdig måde.

Retningslinier og revision

Der kan i MED-organisationen aftales yderligere retningslinier for arbejds- og personaleforhold.

Aftalte retningslinier sendes til Hovedudvalget til orientering.

Personalepolitikken tages op til revision mindst hvert andet år.
Hele MED-organisationen inddrages.

Personalepolitikken for Ikast-Brande kommune er godkendt i Hovedudvalget den 17-09-2007. (husk godkendelsesdato i Byråd)