



Center for HR

# PERSONALEPOLITIK

- DE BEDSTE LØSNINGER SKABER VI I FÆLLESSKAB



# DEN PERSONALEPOLITISKE UDFORDRING



Den offentlige sektor er i gang med en stadig og gennemgribende forandring, som handler om at skabe bedre velfærd for færre penge og bedre vækstvilkår for erhvervsliv og borgere. Forandringen stiller store krav til den offentlige sektors omstillingsevne. Der skal effektiviseres og ske tilpasninger af serviceniveau, digitalisering og anden teknologisk udvikling - og ikke mindst at vi hele tiden fokuserer på at løse de vigtigste opgaver.

Udfordringen mærker vi naturligvis også i Odsherred Kommune. Vi skal tage udfordringen op, og med kreativitet og gejst, faglige ambitioner samt effektive samarbejdsformer, gennemføre de nødvendige forandringer.

Dette er vores fælles personalepolitiske udfordring for alle ledere og medarbejdere i Odsherred Kommune - både nu og en god tid fremover. Vi har derfor brug for en ny personalepolitik, der sætter retningen for, hvordan vi håndterer disse udfordringer - hvilke værdier der styrer os og hvilke specifikke temaer, der kræver særlig opmærksomhed.



# PERSONALEPOLITIKKENS GRUNDLAG



Byrådets Vision 2025 - 'Odsherred Kommune - et naturligt fællesskab' er det politiske kompas for kommunens udvikling. Visionen giver retning for og inspiration til vores personalepolitiske værdier.

Det lægger blandt andet op til, at vi i langt højere grad skal understøtte og bruge borgernes ressourcer, når vi beslutter, og når vi udvikler. Vi skal inddrage borgernes oplevelser af os og vores services - og hvordan vi tænker ledelse, organisation og faglighed. Vi skal tænke i fællesskaber - internt i de enkelte centre og på tværs af centerorganisationen og fagligheder.

Personalepolitikken er fælles for hele vores organisation. Den er værdibaseret og giver konkrete anvisninger på, hvordan værdierne foldes ud på udvalgte temaer, som er nødvendige for, at vi arbejder i en fælles retning. Politikken er holdt i et aktivt sprog i nutid og beskriver intentioner og pejlemærker for den kommende indsats - og er ikke nødvendigvis udtryk for den aktuelle situation i Odsherred Kommune.



# ANVENDELSE AF PERSONALEPOLITIKKEN



Odsherred Kommune repræsenterer jo en bred vifte af vidt forskellige opgaver og fagligheder og dermed også meget forskellige arbejdsvilkår. Det skal en personalepolitik tage højde for. En værdibaseret personalepolitik giver et betydeligt albuerum til, at de enkelte centre omsætter værdier og temaer til egen virkelighed.

Personalepolitikken er i første færd et arbejdsredskab for MED - udvalg og Triogrupper. Her drøfter ledere og medarbejderrepræsentanter, hvordan man mest hensigtsmæssigt kan implementere personalepolitikken.



Personalepolitikken er et styringsværktøj og frihedsgraderne forpligter. Det forventes naturligvis, at alle bringer politikken i anvendelse - men at man lokalt selv prioriterer indsætterne og starter der, hvor man vurderer at behovene for udvikling er mest påtrængende. Herudover vil Odsherred Kommunes direktion og chefgruppe pege på dele af personalepolitikken og igangsætte strategiske indsatser, som kommer til at gælde for hele organisationen.

Under implementeringen af personalepolitikken vil der blive taget initiativ til, at der udveksles idéer og læring mellem centre. Der vil blive arrangeret en personalepolitisk dag, hvor erfaringerne med personalepolitikken og egen implementering vil blive delt.

## PERSONALEPOLITIKKENS VÆRDIER

De bedste løsninger skaber vi i fællesskab

Vi er en kommune rig på muligheder og gode oplevelser

Vi er nysgerrige og modige

Vi ser forskellighed som en styrke

Vi har virkelyst

Vi yder høj kvalitet i vores kommunale tilbud og service

# PERSONALEPOLITIKKENS TEMAER

## Det store fællesskab i Odsherred Kommune

Det store fællesskab handler om, hvordan den kommunale organisation understøtter Odsherred Kommunes borgere og brugere. Borgere og brugere er vores eksistensberettigelse - grunden til at vi er her.

### VI HAR FOKUS PÅ KERNEOPGAVEN

Kerneopgaven er den forskel, vi er sat i verden for at skabe sammen med borgere og brugere. Vi skal give borgere og brugere en oplevelse af, at vores service og tilbud er tilrettelagt med udgangspunkt i at understøtte deres behov. Det skal være tydeligt, hvordan vi løser opgaver, og hvorfor vi gør som vi gør.

Vi arbejder fortsat med at udvikle vores forståelse af, hvordan vi løser kerneopgaven. Vi involverer borgere og brugere aktivt. Overvejer - sammen med dem - hvorledes deres ressourcer aktivt kan indgå i løsningen af kerneopgaven.

Vi tilpasser vores faglige og personlige kompetencer, måden vi samarbejder om og organiserer opgaveløsningen på. Kerneopgaven er målet og vores ydelser (tilbud og service) er midlet.



## Fællesskabet i Odsherred Kommunes organisation



### **VI ER EN SAMMENHÆNGENDE ORGANISATION**

Vores centerorganisation samler beslægtede fagligheder. Det giver mening, men samtidig skal vi løfte udfordringen med at skabe sammenhængende forløb for borgere, brugere og erhvervsliv. Vi inspirerer, udfordrer og støtter hinanden - kender hinandens fagligheder og bruger dem aktivt, hvor det kan medvirke til bedre løsning af kerneopgaven.

### **VI HAR EN STOLT ORGANISATIONSKULTUR**

Vi baserer vores ledelse og samarbejde på tillid og ligeværdighed. Omgangstonen er respektfuld, åben og uformel. Vi hylder vores faglige resultater og dyrker netværk og fællesskaber i og på tværs af centre og fagligheder. Vi repræsenterer med stolthed Odsherred Kommune.

### **VI ER EN INNOVATIV ORGANISATION**

Med ambition, nysgerrighed og mod tør vi prøve nye og kreative veje. Vi 'stjæler med arme og ben' andres gode idéer og byder os aktivt til med egne gode idéer.

Vi dyrker netværk - og medvirker i projekter, som tilfører Odsherred Kommune værdi.

### **VI ER EN FORANDRINGSDYGTIG ORGANISATION**

Forandringer gennemføres overalt i organisationen. Byråd og direktion skaber overordnede, strategiske rammer for forandringer. Centre efterlever disse - og skaber desuden i samspil med borgere og brugere konkrete forandringer i hverdagen.

Forandringer gennemføres professionelt. Gode forandringsprocesser handler om at skabe en mening med forandringen. At man drøfter forløbet igennem og planlægger en realistisk tidsplan. At man løbende kommunikerer om og evaluerer, hvordan det går - og justerer kursen efter behov. Man støtter hinanden med motivation og den nødvendige kompetenceudvikling.

### **VI ER EN KOMMUNIKERENDE ORGANISATION**

Vi skal være gode til at fortælle om baggrunden for vores beslutninger og skabe en 'rød tråd' og mening. Kommunikationen handler også om gensidig tillid og respekt for hinandens positioner, og de forpligtelser og ansvar der følger med.



## **VI HAR EN TYDELIG LEDELSES - OG SAMARBEJDSORGANISATION**

Vores pipeline ledelsesprofiler danner grundlaget for vores forståelse af lederroller og -ansvar og præciserer de forventninger, der er til at lykkes på de 4 ledelsesniveauer. Ledere udvikler fortløbende de tilsvarende ledelsesmæssige kompetencer.

MED - organisationen og TRIO - grupper spiller en vigtig rolle i forhold til at udvikle Odsherred Kommune som en attraktiv og effektiv arbejdsplads. Vi prioriterer udviklingen af samarbejdskompetencerne.

## **VI ARBEJDER FOR ET SUNDT ARBEJDSMILJØ**

Vi arbejder for et arbejdsmiljø, der fremmer fysisk og psykisk sundhed, arbejdsglæde og - kapacitet. Alle har behov for nære og betydende relationer til kolleger, hvor meningsfuldhed skabes. Vi arbejder ud fra gensidig tillid og tryghed. Vi er opmærksomme på hinanden, og oplever vi tegn på mistrivsel, skal lederen aktivere kommunens tilbud om støtte.

*De nære  
fællesskaber  
på arbejds-  
pladserne*

## **VI SKABER PRODUKTIVE RELATIONER OG STÆRKE RESULTATER**

Odsherred Kommunes opgaver bliver stadig mere komplekse, og vi skal udnytte alle ressourcer i opgaveløsningen.

Vi arbejder for fælles mål, opgavefællesskaber og fælles viden. Vi respekterer hinandens faglighed og har indsigt i, hvordan vi hver især bidrager til helheden.

Vi skal være gode til at udnytte de forskellige faglige og personlige kompetencer, der er til stede i medarbejderteams og ledergrupper - og bringe dem i samspil.

Vi er opsøgende, bruger aktivt forskelle og ligheder, undersøger vores uenigheder, krydser grænser og 'blander os'. Vi forandrer vores arbejdsprocesser, når det vurderes at bidrage til produktiviteten og resultatskabelsen.



CENTER FOR HR | ODSHERRED KOMMUNE

Nyvej 22 | 4573 Højby

Telefon: 59 66 66 66

[www.odsherred.dk](http://www.odsherred.dk) | [kommune@odsherred.dk](mailto:kommune@odsherred.dk)

---

Juni 2016 | Layout: Kommunikation og Projekter