



# Skanderborg Kommunes Personalepolitik



Skanderborg  
Kommune

# Forord

En god arbejdsplads kommer ikke af sig selv. Det kræver meningsfulde opgaver, den rette arbejdskultur samt kompetente medarbejdere og ledere, der vil fællesskabet - og det har vi i Skanderborg Kommune. Det skal vi værne om og blive ved med at udvikle.

Personalepolitikken er tæt forbundet med ledelsesgrundlaget og MED-aftalen, og den er blevet til i et tæt samarbejde mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter og er kvalificeret gennem en bred involvering fra organisationen.

Personalepolitikken er godkendt i Byrådet den 30. marts 2022 og revideret den 26. juni 2024.

## **Vision, kulturforstærkere og strategispor**

Personalepolitikken sætter ord på, hvad der skal kendetegne Skanderborg Kommune som arbejdsplads. Omdrejningspunktet er visionen for personaleområdet og de centrale værdier for organisationen - det, vi kalder kulturforstærkere.

## **Vi vil nå visionen gennem fire strategispor:**

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Tiltrækning og tilknytning
- Kompetenceudvikling til hver en tid

Personalepolitikken suppleres af retningslinjer for, hvordan vi i praksis håndterer forskellige personalepolitiske emner. Du finder det hele på Intranettet - Personale.

## **Personalepolitikken i praksis**

Personalepolitikken giver et betydeligt råderum. Det er derfor vigtigt, at vi lokalt skaber rammer, som sikrer, at personalepolitikken lever i praksis. Ledere og medarbejdere må værne om og bidrage til den gode kultur.

*Rigtig god arbejdslyst!*

*Borgmester, Frands Fischer*

*Formand - HMU, Lars Clement*

*Næstformand - HMU, Regitze Rans*



## Visionen på personaleområdet

Vi vil være et stærkt og bæredygtigt arbejdsfællesskab, hvor vi fletter vores fagligheder sammen om den fælles kerneopgave:

Sammen med borgere, lokale aktører og politikere vil vi skabe de bedste livsvilkår, udviklende fællesskaber og et levende demokrati for alle i Skanderborg Kommune. Mennesker møder mennesker.

**For at nå visionen må vores opfordring til hinanden være:**

- Vis tillid
- Skab relationer
- Del resurser
- Tænk nyt



# Bæredygtig arbejdskultur

I Skanderborg Kommune insisterer vi på en arbejds- og samarbejdskultur, hvor vi er effektive, fordi vi trives og mestrer vores opgaver i faglige fællesskaber.

Bæredygtig betyder, at vi bruger de resurser, der er til rådighed, i et langsigtet og vedvarende perspektiv. Det vil blandt andet sige, at vi har fokus på, at vi alle - medarbejdere og ledere - skal bevare arbejdsglæden i mange år.

## En bæredygtig arbejdskultur indebærer at:

- Vi værdsætter, at mennesker er forskellige og har forskellige vilkår, kompetencer og styrker at bidrage med.
- Vi tager udgangspunkt i opgaven, tager ansvar, koordinerer og bidrager til helheden.
- Vi har indflydelse på egen arbejdsituation og bidrager til udviklingen inden for eget fagområde.
- Vi har fokus på anerkendende og ordentlig kommunikation i samarbejdsrelationen.
- Vi hjælper hinanden, så vi lykkes i vores arbejde - vi udfordrer og spiller hinanden gode.
- Vi arbejder målrettet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø - vi skaber rammer, der gør det nemmere at træffe sunde valg.
- Vi skaber vilkår og muligheder for, at vi kan bruge og styrke vores resurser i et langsigtet perspektiv.
- Vi arbejder med at fremme mangfoldighed og ligestilling i hele organisationen.

Kort sagt en kultur, hvor vi har det godt med at gøre det godt – i fællesskab.



# God ledelse

I Skanderborg Kommune er vi ambitiøse i forhold til ledelse. Forståelsen af ledelse og retningen for ledelsesopgaven er beskrevet i ledelsesgrundlaget God ledelse.

God ledelse er afgørende for den bæredygtige arbejdskultur. Evnen til at sætte kursen, sikre koordinering, skabe opbakning og engagement til løsning af kerneopgaven samt at træffe langsigtede og balancerede beslutninger i en kompleks og omskiftelig virkelighed er noget af det, vi værdsætter i ledelse. Det er forudsætningen for, at vi løser vores kerneopgave på et højt fagligt niveau med blik for både politiske visioner, omkostninger og faglig kvalitet – og at vi trives med det.

Det er et krav, at man som leder går foran, men en vigtig pointe er, at god ledelse i sidste ende også er noget, vi skaber sammen. Det afspejler sig i, at ledelsesgrundlaget hviler på den grundforståelse at ledelse opstår når vi sammen skaber Kurs, Koordinering og Commitment. Som leder har man et særligt ansvar for at skabe ledelse, men den enkelte medarbejder har også et medansvar for den samlede ledelsesopgave.

I erkendelse af hvor afgørende ledelse er, arbejder vi målrettet med ledelsesudvikling. Lederuddannelse, lederudviklingssamtalen, lederevaluering og mulighed for professionel ledersparring er alle væsentlige elementer i at sikre den rette kompetenceudvikling for ledere.

## Tiltrækning og tilknytning

Kompetente ledere og medarbejdere er forudsætningen for, at vi kan løse vores kerneopgave på bedste vis. Derfor er det vigtigt, at vi er en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere med de rette faglige og personlige kompetencer. Vi vil være synlige og troværdige både indadtil og udadtil omkring, hvad der er særligt ved at være en del af arbejdsfællesskabet i Skanderborg Kommune. Her er der mulighed for løse væsentlige opgaver, der har stor værdi for både det enkelte menneske og for samfundet.

Vi gennemfører professionelle rekrutteringer fra start til slut, hvor alle har en god oplevelse i mødet med Skanderborg Kommune. Vi forbereder rekrutteringen grundigt, søger den rette profil til opgaven, anvender den rette annonceringsstrategi og gennemfører strukturerede samtaler med fokus på at finde det bedste match mellem opgave og kandidat. Enhver kandidat får en tilbagemelding på ansøgning og evt. samtale.

Vi fokuserer på at skabe et større rekrutteringsgrundlag ved at være en aktiv medspiller i uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi bestræber os på, at vores sammensætning af medarbejdere afspejler det samfund, vi er en del af. Mangfoldighed er et aktiv, fordi diversitet kan medvirke til en mere nuanceret tilgang til løsning af arbejdsopgaverne. Vi har fokus på bæredygtighed, fleksibilitet og nytænkning i forhold til at tilpasse stillingen og tilbyde uddannelse og kompetenceudvikling, så der kan skabes et match mellem stillingen og ansøgers kvalifikationer, kompetencer, livsfase, livssituation, talenter og behov. Det gælder både ved nyansættelser og i den løbende dialog om trivsel, arbejdsglæde og udvikling mellem leder og medarbejder. Vi understøtter gennem hele ansættelsen, at ledere og medarbejdere kan udvikle sig og udfolde sit potentiale i løsningen af kerneopgaven. Det er afgørende at alle kandidater, ledere og medarbejdere har lige muligheder uanset køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, alder, handicap, religion mv. Det væsentlige er, at den enkelte ansatte bidrager til opgavevaretagelsen.

Enhver nyansat skal føle sig velkommen fra første arbejdsdag og bydes indenfor, så han eller hun hurtigt bliver fortrolig med sin nye arbejdsplads. Det indebærer, at nyansatte tilbydes et forløb, hvor både leder og kollegaer gør deres bedste for at tage godt imod den nye medarbejder eller leder. Når vi må sige farvel til en leder eller medarbejder sker det også professionelt og med interesse for baggrunden.

## Kompetenceudvikling til hver en tid

At være ansat i Skanderborg Kommune stiller krav til både faglighed og personlighed. Vi skal med afsæt i egen faglighed kunne samarbejde på tværs af faglige, organisatoriske og geografiske skel omkring den fælles kerneopgave. Det indebærer, at vi løbende skal kunne nytænke måden, vi udfolder vores faglighed på.

For at kunne leve op til det, må vi gennem hele ansættelsen udvikle både faglige og personlige kompetencer – herunder vores relationelle kompetencer.

Kompetenceudviklingen tager afsæt i den enkeltes styrker og potentiale samt arbejdspladsens behov. Kompetenceudvikling kan eksempelvis ske gennem formel uddannelse, sidemandsoplæring, nye opgaver eller ved at indgå i nye samarbejdsrelationer.

Ledere og medarbejdere tager i fællesskab ansvar for den løbende kompetenceudvikling. Her spiller medarbejderudviklingssamtalen en stor rolle. Dialogen om den fælles retning, for hvor arbejdspladsen og medarbejderen skal hen sammen, er udgangspunktet for den videre kompetenceudvikling.

Har medarbejderen både potentiale og lyst til ledelse, kan vi også understøtte den videre afklaring og udvikling den vej.

