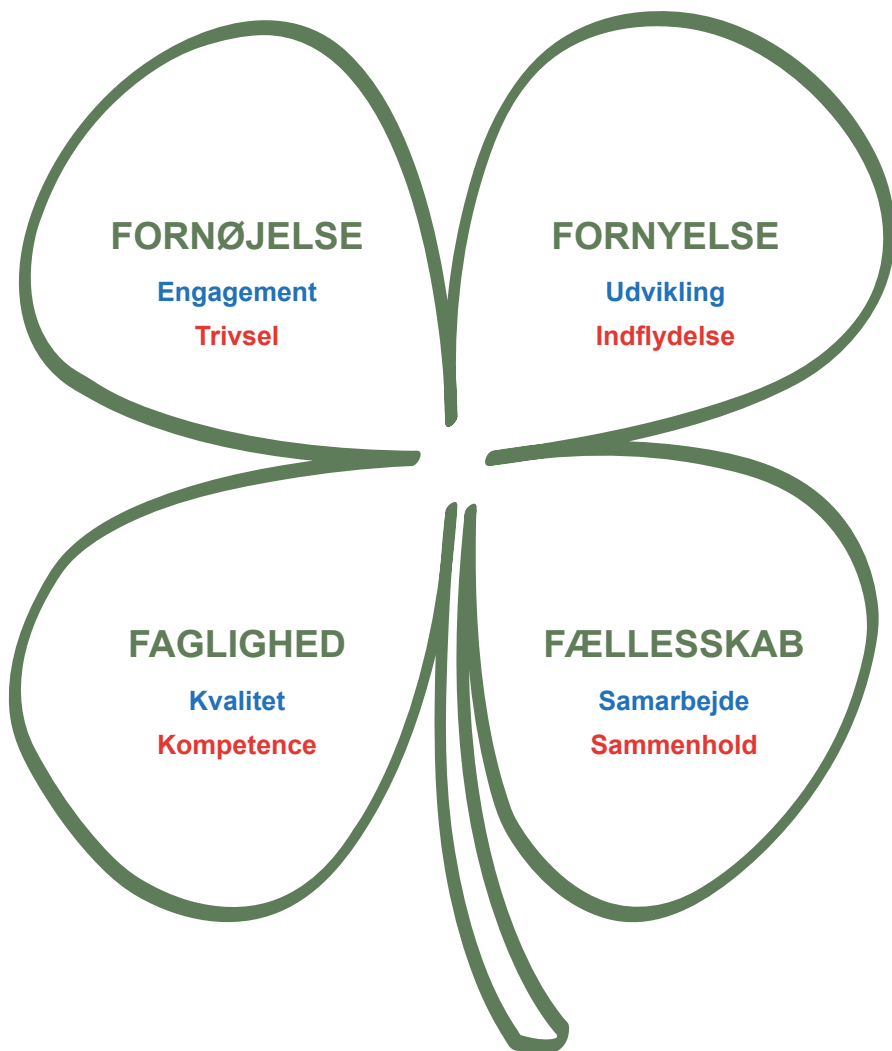


Medarbejder i Glostrup Kommune



Fælles forventninger
til et godt medarbejderskab



Gensidige forventninger

At vi i Glostrup Kommune behandler hinanden ligeværdigt og viser gensidig tillid og respekt er ikke til diskussion. Det er de fundamentale værdier i både personalepolitikken, ledelsesgrundlaget og vores daglige samarbejde. For at gøre vores forventninger til hinanden endnu tydeligere har medarbejderrepræsentanter i dialog med ledelsen udarbejdet dette medarbejdergrundlag.

Medarbejdergrundlaget handler om, hvad den enkelte medarbejder med rimelighed kan forvente af kommunen, af sine kolleger – og af sig selv.

For selv om vores arbejdspladser og -opgaver er meget forskellige, har vi alle brug for at have og være gode kolleger.

Ånden i medarbejdergrundlaget er gensidighed. Det betyder, at der skal være en rimelig balance i, hvad vi forventer af hinanden, og at vi er enige om at håndtere vores uenigheder på en ordentlig måde. Vi deler også det mål, at borgerne skal opleve, at vi løser opgaverne i en god kvalitet.

Medarbejdergrundlaget er bygget op om fire gensidige forventninger:

Engagement og trivsel

– fordi det skal være en fornøjelse at gå på arbejde

Udvikling og indflydelse

– fordi vi sammen skal skabe fornyelse

Kvalitet og kompetence

– fordi vi skal sætte faglighed i højsædet

Samarbejde og sammenhold

– fordi arbejdspladsen også skal være et fællesskab.

Dokumentet og de fælles principper skal især bruges til:

- * at styrke den enkelte medarbejder og arbejdsplads
- * at inspirere den lokale dialog om godt medarbejderskab
- * at understøtte personalepolitiske initiativer som fx MUS
- * at formidle forventningerne til nye medarbejdere.

At gøre det til en **fornøjelse** at gå på arbejde kræver fokus på:



ENGAGEMENT ...

Som medarbejdere gør vi os umage for at løse opgaverne så godt som muligt: kvalificeret, enkelt, effektivt og korrekt.

Vi er optaget af at yde en god service til borgere, virksomheder, samarbejdspartnere – og til andre ansatte i kommunen.

Vi er klar over, at vi repræsenterer vores arbejdsplads og respekterer de beslutninger, ledelsen træffer.



... OG TRIVSEL

Vi forventer, at vores arbejdsplads giver os gode muligheder for, at vi kan engagere os og trives i vores arbejde.

Det indebærer blandt andet, at vi som medarbejdere bliver anerkendt for vores indsats, og at arbejdspladsen fremmer en positiv kultur med fokus på muligheder og løsninger.

Forudsætningen for høj trivsel er også et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø – herunder at både ledere og medarbejdere er opmærksomme på at forebygge stress og nedslidning.

Som kolleger er vi i høj grad hinandens arbejdsmiljø. Derfor har vi også selv et ansvar for at bidrage til en kultur på arbejdspladsen, hvor alle kan trives.

At skabe **fornyelse** sammen kræver fokus på:



UDVIKLING...

Som medarbejdere er vi interesserede i, at arbejdspladsen udvikler sig, så vi hele tiden løser opgaverne bedst muligt.

Derfor bidrager vi aktivt med ideer til, hvordan vi kan forbedre vores service til brugerne og vores egne arbejdsgange.

Vi udfordrer det, vi bare plejer at gøre. Og når andre tager initiativ til forandringer, går vi åbent og konstruktivt ind i processen.

Vi ser det som vores ret og pligt at gøre opmærksom på forhold, der forhindrer arbejdspladsen i at udvikle sig.



...OG INDFLYDELSE

Som medarbejdere vil vi inddrages aktivt i at udvikle arbejdspladsen. Derfor vil vi gerne informeres om og involveres i alle væsentlige initiativer.

Vi forventer medindflydelse på de forhold, der angår vores hverdag. Det gælder såvel i det daglige samarbejde på arbejdspladsen som i MED-udvalg og andre formelle organer.

Innovation bør involvere hele arbejdspladsen. Derfor skal der skabes en kultur, hvor alles ideer bliver hilst velkomne og overvejet seriøst – også de utraditionelle og usikre.

Forudsætningen for en åben og innovativ arbejdsplads er, at alle har mulighed for at ytre sig, og at uenigheder håndteres i en konstruktiv dialog.

At sætte **faglighed** i højsædet kræver fokus på:



KVALITET...

Som medarbejdere værner vi om den faglige kvalitet i vores daglige arbejde.

Vi følger med i den faglige udvikling på vores område og tilegner os nødvendig ny viden og nye metoder. Det er forudsætningen for, at vi kan yde den bedst mulige service.

Derfor udnytter og opsøger vi alle relevante muligheder for at udvikle vores kompetencer – både de faglige, personlige og sociale. Og vi stræber efter at omsætte det, vi lærer, til forbedringer i hverdagen.

Vi har ikke blot et ansvar for at holde os selv fagligt dygtige, men også for at højne kvaliteten på hele arbejdspladsen. Derfor deler vi vores viden, så vi sammen kan løse opgaverne endnu bedre.



...OG KOMPETENCE

Vi vil udnytte og udvikle vores faglige evner i hverdagen.

Vi forventer, at arbejdspladsen giver os mulighed for at deltage i forskellige former for kompetenceudvikling – både på jobbet og i form af efter- og videreuddannelse.

Kompetenceudviklingen bør både tage hensyn til, hvad arbejdspladsen har brug for, og til den enkelte medarbejders faglige behov og ambitioner.

Vi bruger blandt andet dialogen i den årlige MUS-samtale til at fastholde fokus på behovene for kompetenceudvikling.

At gøre arbejdspladsen til et **fællesskab** kræver fokus på:



SAMARBEJDE...

Som medarbejdere er vi forpligtede til at bidrage til et godt samarbejde – både på vores egen arbejdsplads og på tværs af hele kommunen.

Dels fordi et godt resultat næsten altid afhænger af, at vi koordinerer vores egen indsats med andres. Dels fordi en god kontakt med kollegerne er afgørende for, at alle trives på arbejdspladsen.

Vi bidrager blandt andet til et godt samarbejde ved at vise respekt, forståelse og omsorg for alle vores kolleger. Måden, vi siger tingene på, betyder også meget for samarbejdet og den fælles arbejdsglæde.

Ved at give ordentlig feedback, tage konflikter i opløbet og skru ned for sladder kan vi sammen skabe en kultur, hvor sjov og alvor følges ad, og hvor vi hjælper hinanden – også når det brænder på.



... OG SAMMENHOLD

Vi forventer, at ledelsen også er med til at understøtte et godt kollegialt fællesskab.

Dels ved at opmuntre og påskønne initiativer, der styrker de faglige og sociale relationer mellem medarbejderne.

Dels ved at være opmærksomme på, at alle medarbejdere kan tage del i fællesskabet. Det handler både om at skabe en rummelig kultur, der også har plads til dem, der ikke kan yde 100 pct., og om at tage det alvorligt, hvis nogen lykkes ude fra det kollegiale samarbejde og sammenhold.



Glostrup Kommune - april 2012