

Århus Kommunes Personalepolitik

- Den gode arbejdsplads -

Troværdighed

Respekt

Engagement



Borgmesterens Afdeling 2005

Personalepolitikken bygger på værdier, indgåede aftaler og andre politikker

Personalepolitikken skal medvirke til at sikre velfungerende arbejdspladser, der er en vigtig forudsætning for en god offentlig forvaltning over for borgerne.

Samtidig skal personalepolitikken danne rammerne for fortsat udvikling af arbejdspladserne, så kravene i de kommende år til udvikling af servicen kan indfries.

Den fælles personalepolitik for Århus Kommune er baseret på bestemte værdier. Grundlaget for personalepolitikken er de værdier, som Byrådet har vedtaget. Personalepolitikken udtrykker de grundholdninger, der er det fælles fundament for samspillet og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Århus Kommune

Værdierne indarbejdes i alle afdelinger gennem lokal udmøntning. I forbindelse med indarbejdelse af værdierne skal der lokalt arbejdes med den nye personalepolitik.

Personalepolitikken fungerer sammen med de retningslinier og politikker, som er vedtaget af Byrådet. Hertil kommer gældende overenskomster og aftaler mellem KL og de faglige organisationer. Når der arbejdes med reglerne inden for de fælles rammer, skal det ske med respekt for det værdisæt, som personalepolitikken bygger på.

Århus Kommune skal være en attraktiv og dynamisk arbejdsplads, der fortsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Århus Kommunes værdigrundlag for medarbejdere og ledere

Byrådet har vedtaget TRE værdier for Århus Kommune: Troværdighed, respekt og engagement. Alle ansatte skal gøre deres bedste for at leve op til kommunens værdier og anvende dem i det daglige arbejde.

Troværdighed

- Troværdighed betyder, at alle ansatte står ved det de siger. Borgerne skal kunne have tillid til Århus Kommune, og ledere, medarbejdere og kolleger har tillid til hinanden. Der lægges stor vægt på åbenhed og ansvarlighed, og der tænkes i helheder og sammenhænge.

Respekt

- Borgere og andre samarbejdspartnere skal mødes med respekt. Det samme gælder for de interne samarbejdsforhold, hvor mangfoldighed og rummelighed betragtes som en styrke. Respekt mellem ledere, medarbejdere og kolleger er vigtig, og når den enkelte medarbejder eller leder træffer beslutninger, der lever op til vores værdigrundlag kan de forvente opbakning.

Engagement

- Ledere og medarbejdere er fagligt engagerede og motiverede i opgaveudførelsen. Engagement og effektivitet er kendetegnende for en god arbejdsplads.

Den gode arbejdsplads

Forudsætningerne for at alle kan leve op til værdierne troværdighed, respekt og engagement er, at arbejdspladserne i Århus Kommune er kendetegnet ved

- **Udfordrende arbejdsopgaver med respekt for den enkelte medarbejders forudsætninger.** Det er et fælles ansvar, at der er gode muligheder for fortsat efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling. Der er gode muligheder for intern jobbrokering, også på tværs i kommunen. Der udarbejdes handlingsplaner for efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads, der omfatter samtlige ansatte. Dette kan eventuelt udmøntes i forhold til den enkelte ansatte ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler.
- **Godt samarbejde og veldefinerede arbejdsopgaver.** Et godt samarbejde er forudsætningen for motivation og engagement. Et godt samarbejde er kendetegnet ved opgaveklarhed, fleksibilitet og medarbejdernes indflydelse på opgaveløsningen. Derfor prioriteres selvstændighed og ansvar højt
- **Gensidig tillid og respekt** mellem ledere og medarbejdere - som fundamentet for delegation af ansvar og kompetence. Den enkelte arbejdsplads/medarbejders særlige faglige og personlige kompetencer skal respekteres, og der skal gives de bedst mulige vilkår til at udfolde disse, bl.a. i form af medindflydelse på tilrettelæggelsen af opgaveløsningerne. Dette vil også være et fokusområde i de kommende år. Der følges op med efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i forhold til dette.

Mere information:

- **Et godt og udviklende arbejdsmiljø** fysisk såvel som psykisk, bygger på tryghed og trivsel i jobbet. I Århus Kommune arbejdes der systematisk med sundhedsfremme og arbejdsfastholdelse, som en forudsætning for et godt arbejdsmiljø og for nedbringelse af sygefraværet.
- **Balance mellem arbejds- og familieliv** er en forudsætning for rummelige og fleksible arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere i fællesskab kan tilrettelægge arbejdet, så der kan tages hensyn til de enkelte medarbejders behov.
- **En mangfoldig og rummelig arbejdsplads** med forskellighed og ligeværdige arbejds- trivsels- og udviklingsbetingelser for alle uanset køn, alder, handicap, fag, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Der tilstræbes en mere ligelig fordeling af begge køn og fra etniske minoriteter inden for alle arbejdsfunktioner, fag- og stillingsgrupper.

På Personaleportalen kan du finde inspirationsmateriale om bl.a. seniorpolitik, links til de enkelte magistratsafdelingers personalepolitik samt få et samlet overblik over hvilke retningslinier der er gældende for medarbejderne i Århus Kommune.