

Personale- og Ledelsespolitikken



Ta' en drøftelse om VÆRDIERNE

Ordentlighed: Vi siger det vi mener, og gør det vi siger. Vi kommunikerer åbent og via de rette kanaler. Vi har tillid til hinanden

Ligeværdighed: Vi taler med og ikke om hinanden. Vi behandler hinanden med respekt og hensyn. Vi er ikke og skal ikke være ens—mangfoldighed er en styrke

Udvikling: Vi ønsker at udvikle os og skabe nye og bedre løsninger. Vi skaber plads til nye ideer og tør gå nye veje. Vi giver hinanden konstruktiv kritik, ris og ros

Frihed: Vi har frihed til at handle under ansvar for de fælles mål. Vi har høj til loftet og koordinerer på tværs til gavn for borgerne. Vi er risikovillige uden at være ufornuftige



Afdæk baggrunden



Find løsninger



Undersøg relationer og mønstre



Se muligheder

Personale- og Ledelsespolitikken



Ta' en drøftelse om REKRUTTERING

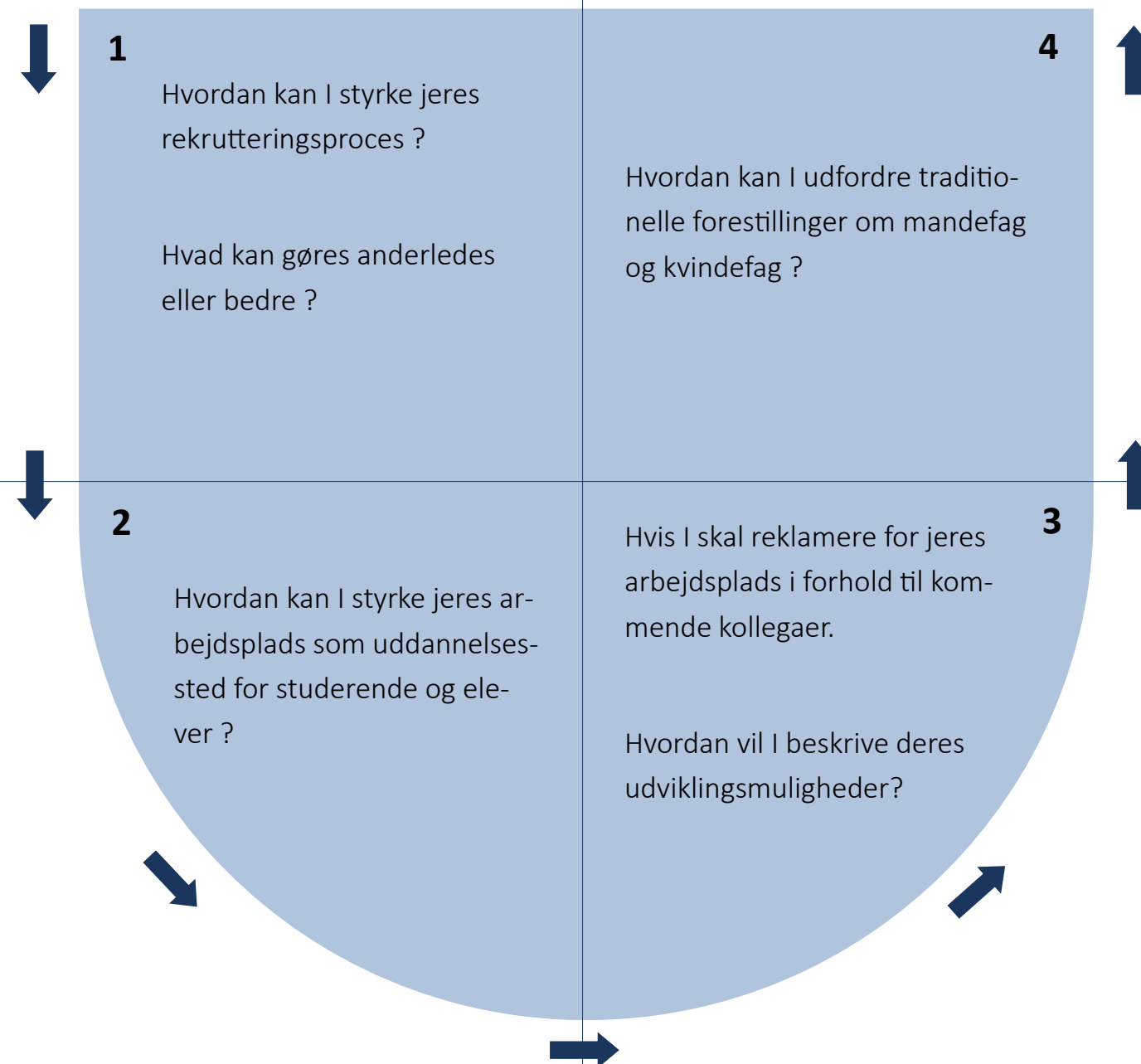
Vi arbejder professionelt med rekruttering og lægger vægt på, at alle ansøgere føler sig godt behandlet. Vi finder de rette medarbejdere til jobbene og rekrutterer både fra egne rækker og eksternt. Vi er offensive og fremsynede i at tiltrække fremtidens kompetente medarbejdere. Vi prioriterer at øge kendskabet til vores fagområder med synlig kommunikation og involvering af elever og studerende. Vi arbejder også med ansættelse af vikarer og studentermedhjælpere.



Afdæk baggrunden



Find løsninger



Undersøg relationer og mønstre



Se muligheder

Personale- og Ledelsespolitikken



Ta' en drøftelse om INTRODUKTION AF NYE MEDARBEJDERE

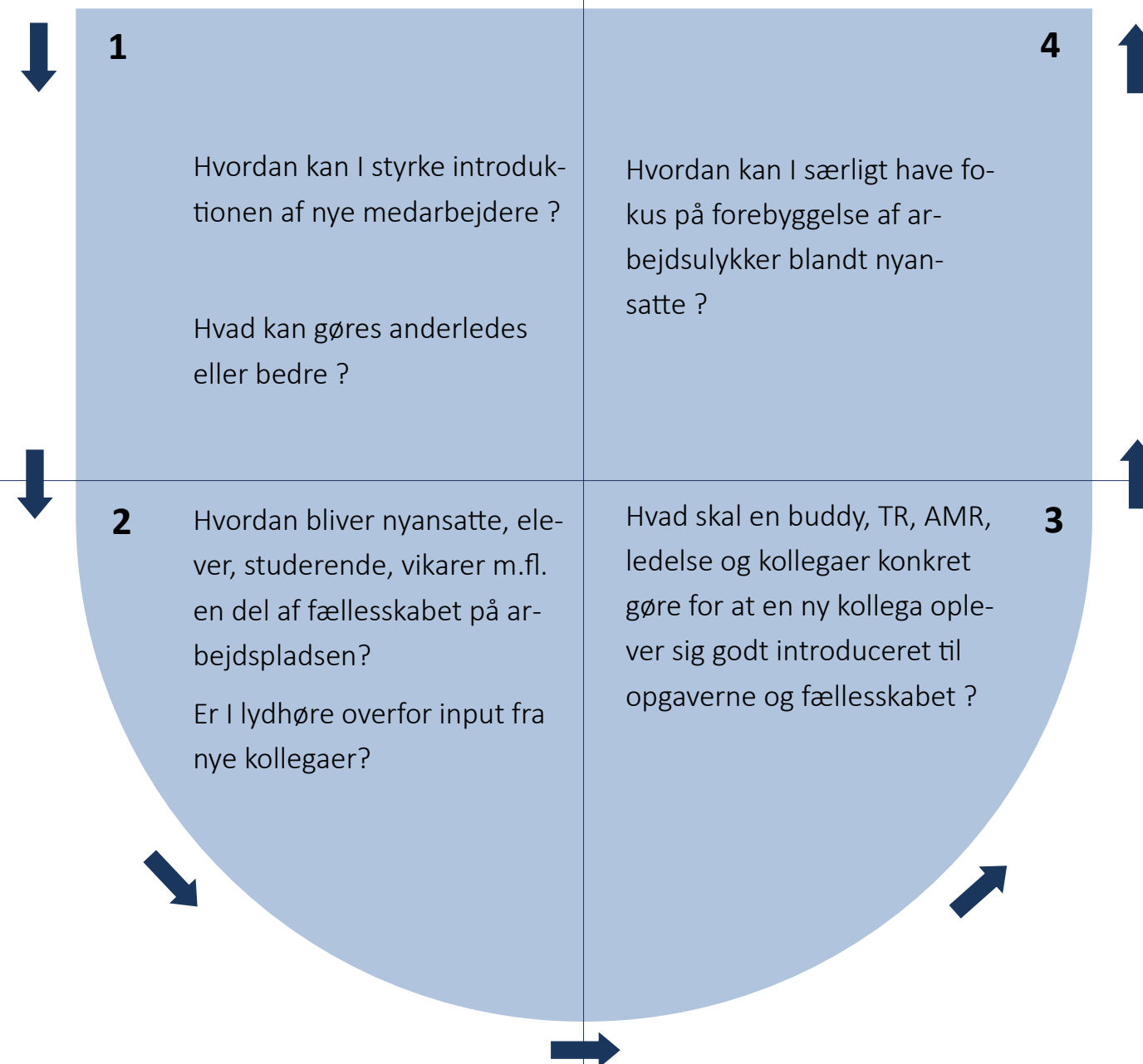
Vi har et særligt fokus på nyansatte, som vi gør os umage for at tage godt imod. Alle nyansatte skal være en del af fællesskabet. Derfor arbejder vi med introduktion til jobbet, både i forhold til opgaver, kultur, regler og rammer. Vi gennemfører systematiske introduktionsprogrammer, som tilpasses den enkelte arbejdsplads og medarbejder. Nærmeste leder har løbende dialog med den nyansatte og sikrer, at vedkommende har en faglig såvel som social mentor. Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har særligt fokus på den nyansattes arbejdsmiljø og fastholdelse.



Afdæk baggrunden



Find løsninger



Undersøg relationer og mønstre



Se muligheder

Personale- og Ledelsespolitikken



Ta' en drøftelse om KOMPETENCEUDVIKLING OG LÆRINGSMILJØER

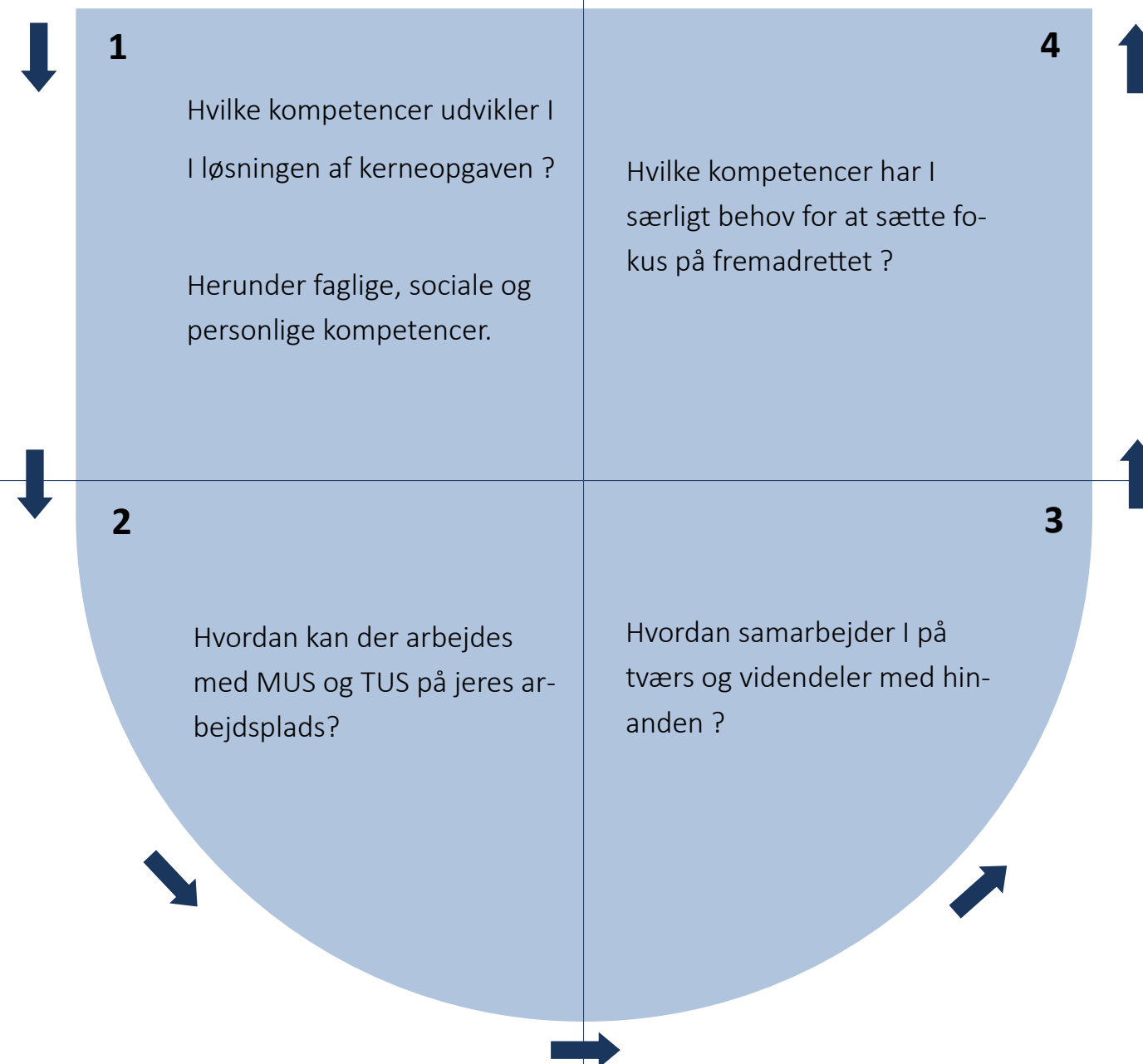
Målet med kompetenceudvikling er at levere den bedst mulige løsning af kerneopgaven til gavn for borgerne. Kompetenceudvikling er en livslang proces, hvor der skabes balance mellem krav og kompetencer. Vi har fokus på strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Der er fokus på både faglige, sociale og personlige kompetencer, herunder at vi udvikler vores samarbejdskompetencer og digitale kompetencer. Alle medarbejdere skal have en årlig MUS med deres nærmeste leder, og der skal udarbejdes en kompetenceudviklingsplan (IKU) for hver medarbejder. Det er i arbejdet med borgerne, at kompetencerne for alvor udvikles. Derfor har vi særligt fokus på arbejdspladsens læringsmiljø. Vi er nysgerrige, samarbejder på tværs og giver mulighed for videndeling, netværk og feedback.



Afdæk baggrunden



Find løsninger



Undersøg relationer og mønstre



Se muligheder

Personale- og Ledelsespolitikken



Ta' en drøftelse om LEDELSE OG SAMARBEJDE

Vi vil have god ledelse, der sikrer udvikling af en attraktiv arbejdsplads. Vi har særligt fokus på det personlige lederskab, hvor der sættes tydelig retning og skabes resultater sammen med medarbejdere og borgere.

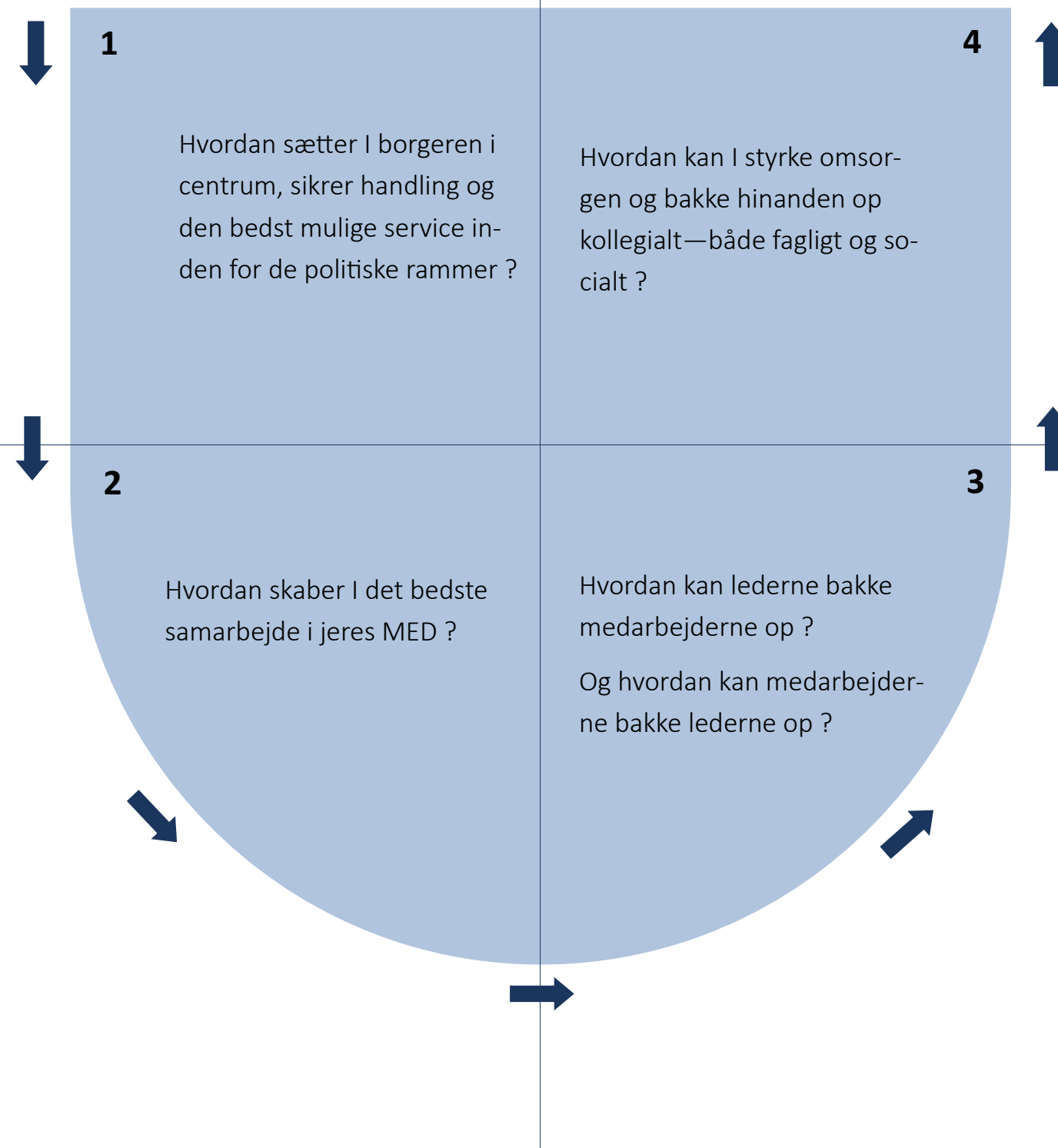
Samarbejdet folder sig ud i det daglige mellem leder og medarbejdere. Vi har en MED-organisation, hvis fornemste opgave er at udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Vi har forventninger til hinanden som kollegaer. Det er afspejlet i vores værdier og handler grundlæggende om, at vi ønsker en arbejdsplads, hvor vi som kollegaer har omsorg for hinanden, hjælper hinanden og bakker op, når der er brug for det.



Afdæk baggrunden



Find løsninger



Undersøg
relationer og mønstre



Se muligheder