Personalepolitikken bygger på tre værdier

Personalepolitikkens tre værdier,

ANSVAR – for alle og for den enkelte,

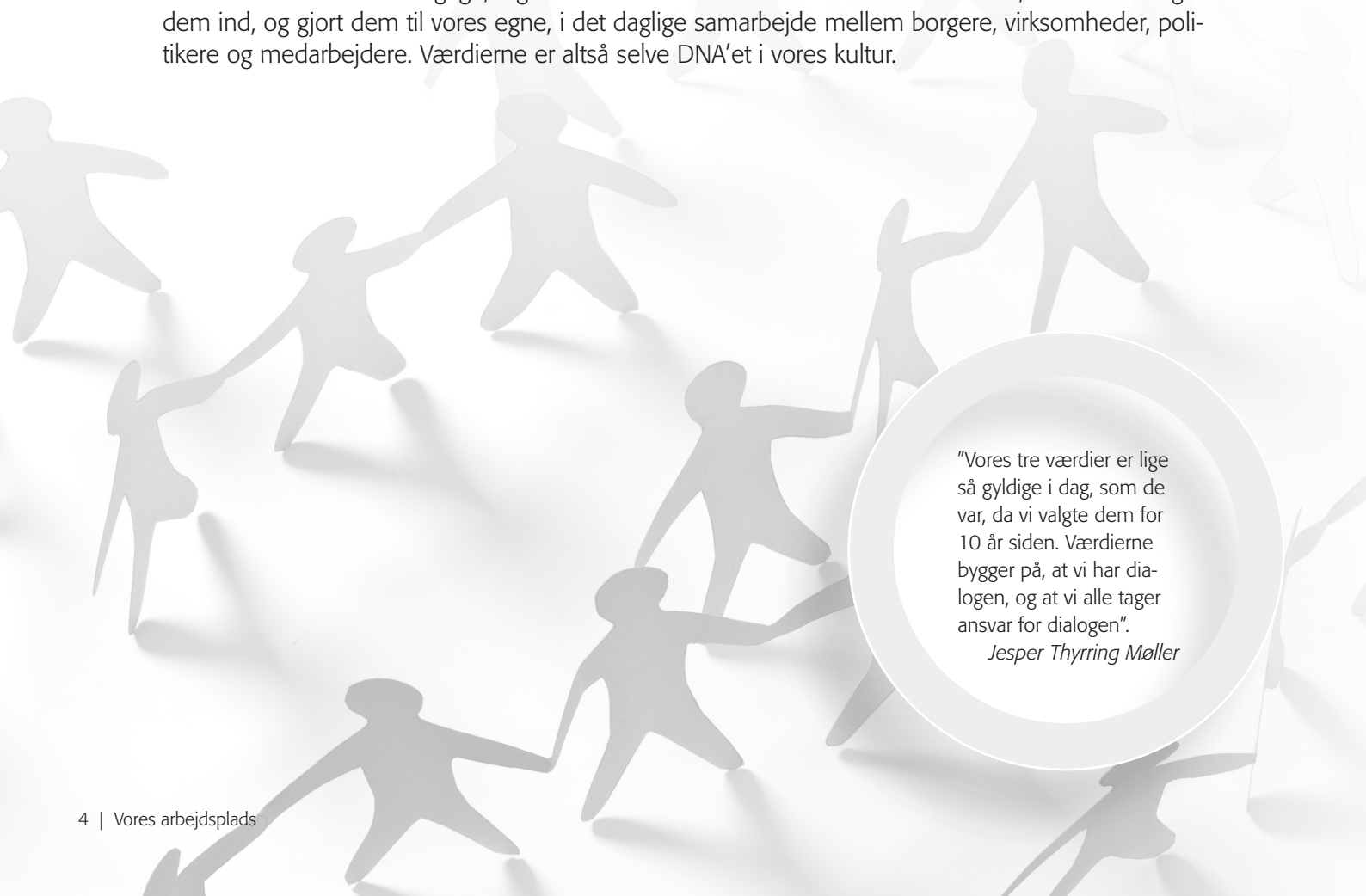
DIALOG – ved åben og ligeværdig kommunikation,

UDVIKLING – ved at have medansvar for at prøve og gennemføre nyt,

er helt centrale, for den måde vi arbejder på, i Hedensted Kommune. Værdierne er udgangspunktet for, hvordan vi omgås hinanden, og den enkeltes fortolkning og brug af værdierne har betydning for, hvordan andre opfatter og bruger dem.

Vi fokuserer på det vi gerne må gøre, og derfor har vi kun ganske få regler og retningslinjer.

Det kræver øvelse og omtanke at bruge værdierne som støtte i dagligdags dilemmaer. Hvilken handlemåde der er den rigtige, afgøres ofte af situationen. Værdierne er 'levende', fordi vi har taget dem ind, og gjort dem til vores egne, i det daglige samarbejde mellem borgere, virksomheder, politikere og medarbejdere. Værdierne er altså selve DNA'et i vores kultur.



"Vores tre værdier er lige så gyldige i dag, som de var, da vi valgte dem for 10 år siden. Værdierne bygger på, at vi har dialogen, og at vi alle tager ansvar for dialogen".

Jesper Thyrring Møller

Værdierne understøttes af vores Livsfasepolitik og Sundheds- og Arbejdsmiljøpolitik

Livsfasepolitikken handler om den individuelle fleksibilitet vi ønsker og har brug for, når private udfordringer følger livets forskellige faser. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal være præget af tillid, ansvar, fleksibilitet og tryghed. Forskellige situationer kræver forskellige løsninger, og vi ønsker en arbejdsplads, der har blik for behovet for forskellighed.

Sundheds- og Arbejdsmiljøpolitikken handler om det fysisk og psykisk gode arbejdsmiljø vi sammen kan fremme. Med et godt arbejdsmiljø – fysisk og psykisk – sikrer vi, at trivsel, samarbejde og gensidig tillid er i højsædet, og i en positiv ånd bidrager vi alle aktivt til, at hverdagen er præget af vores personalepolitiske værdier: Ansvar, Dialog og udvikling.

Eksempler på, hvordan vi bruger værdierne – og involverer medarbejderne

Fyraftensmøder om kerneopgaver og bæredygtig velfærd

I 2014 blev alle medarbejdere inviteret til fyraftensmøder – et for hver kerneopgave: Fritid & Fællesskab · Læring · Beskæftigelse · Social Omsorg. Her deltog lidt over 1000 medarbejdere i refleksionen om bæredygtig velfærd på forskellige workshops. Her blev indsamlet 865 ideer til, hvordan vi kunne gøre tingene anderledes, med større værdi og bevægelse for borgerne.
(Ansvar – dialog – udvikling)

'Slå det fast med søm' – Børnehuset Børnekæret

Alle medarbejdere deltog i en pædagogisk dag, og tog dermed del i processen for at finde ud af, hvilke pædagogiske og praktiske mål, de har sammen. På dagen blev lavet en række aftaler. Aftalerne blev sømmet fast på et bræt, som efterfølgende blev hængt op i institutionen.
(Ansvar – dialog – udvikling)

Syv minutter i den syvende himmel – Øster Snede Skole

På Øster Snede Skole har de fokus på og forventning om, at alle mennesker har ressourcer, de kan spille ind med. Derfor er det første punkt på personale – og MED-møder, at fortælle anerkendende historier. Her må man rose hinanden, og fortælle alle de positive historier man kan – om kollegaerne, børnene og arbejdet.
"Vi ved godt, at fejlene stadig er der, og at alt ikke kan løses med positive historier, men det har betydet mange gode ændringer" (Søren Vig).
(Dialog – udvikling)