

# **Personalepolitik**

**Værdigrundlag for**

**Midt- og Sydsjællands Brand & Redning**



**Midt- og Sydsjællands  
Brand & Redning**

## Forord

Det personalepolitiske værdigrundlag for Midt- og Sydsjællands Brand & Redning (MSBR) er udarbejdet på baggrund af personalepolitikkerne i ejerkommunerne, der har virket som inspirationskilde.

Personalepolitikken har været behandlet i MED-organisationen i første halvår 2016.

## Indledning

Medarbejderne er MSBR's vigtigste ressource, og derfor skal personalepolitikken og de mål og handlinger, som den lægger op til bidrage til, at MSBR kan opfylde sine forpligtelser overfor ejerkommunerne, borgere og virksomheder.

Personalepolitikken fastlægger de overordnede rammer for, hvordan vi vil opretholde og udvikler "Den gode arbejdsplads", og skal medvirke til at sikre attraktive arbejdspladser til gavn for både ansatte i MSBR og borgere i ejerkommunerne. Værdierne er det fælles sprog som medarbejdere og ledere skal arbejde ud fra.

Der lægges vægt på, at både medarbejdere og omverden opfatter MSBR som en spændende, dynamisk og udviklende arbejdsplads. En grundlæggende forudsætning for det er, at man som medarbejder oplever, at der er en tilfredsstillende balance mellem arbejdet og ens øvrige liv. Dette skal personalepolitikken være med til at sætte fokus på.

Det skal være ude på den enkelte brandstation og afdeling, at værdierne drøftes og prioriteres, så værdierne får lokal forankring og ikke mindst giver værdierne et indhold, der er tilpasset den enkelte arbejdsplads og de særlige forhold, som medarbejderne der arbejder under. Værdierne er således et grundlag til inspiration og dialog på den enkelte arbejdsplads, når der skal tages stilling til, hvordan personalepolitikken skal udmøntes.

## Den personalepolitiske vision

Visionen er:

- At skabe et fællesskab med udgangspunkt i en individuel tilpasset arbejdsplads.

Indadtil i MSBR er værdierne med til at sætte fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. En personalepolitik baseret på holdninger og værdier giver mere fleksibilitet og større hensynstagen til den enkelte medarbejder end et regelsæt, der ikke giver plads til individuel stillingtagen. Den værdibaserede personalepolitik stiller krav til, at medarbejdere og ledere tager ansvar. Det skal sikres, at værdierne bliver rodfæstet og bliver en del af organisationen. Målet er, at: *"Vi skal gøre, som vi siger, og sige det vi gør"*.

- At sikre stor tillid og tryghed hos borgerne til MSBR.

Udadtil kan værdierne være med til at klargøre, hvordan medarbejderne agerer i mødet med borgerne. Personalepolitikken er et centralt værktøj, når ydelserne i MSBR skal kvalificeres og effektiviseres. Værdierne skal fremme medarbejdernes og ledernes ansvar for, at arbejdsopgaverne udføres med professionalisme og opleves som god service af borgerne.

## Formålet med personalepolitikken

Formålet med personalepolitikken for MSBR er at sikre:

- kvalitet, fleksibilitet og effektivitet i opgaveløsningen.
- borgervenlig service, hvor vi arbejder for den bedst mulige løsning.
- medarbejdernes faglige og personlige udvikling.
- et godt og udviklende fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- en organisationskultur, der er baseret på værdier og holdninger, og hvor kulturen bygger på gensidig respekt, anerkendelse, fælles ansvarsfølelse og konstruktive samarbejdsrelationer.

## Værdier

Formålet med personalepolitiske værdier er, at de er med til at beskrive virksomheden og fortælle, hvad vi står for og vil i MSBR. Det betyder samtidig, at værdierne er forpligtende både indadtil og udadtil. Medarbejderne og borgerne skal i det daglige opleve, at værdierne efterleves.

Alle ansatte i MSBR får med personalepolitikken et fælles fundament i deres daglige arbejde, der er centreret omkring fem grundlæggende værdier:

### **DIALOG – RESPEKT – SYNLIGHED – UDVIKLING – DYNAMIK**

#### ❖ **Dialog**

Dialog er en forudsætning for samarbejde og udvikling i MSBR.

*Samarbejdsrelationerne og beslutningstagningen i MSBR er præget af en atmosfære, der bygger på konstruktiv dialog i åbenhed og tillid.*

Det betyder, at:

- Vores kommunikation er præget af åbenhed, troværdighed og tydelighed, og når vi kommunikerer, sker det ligeværdigt i gensidig respekt.
- Dialogen skal foregå i et venligt og høfligt sprog, hvor alle udviser imødekommenhed, åbenhed og nærvær.
- Dialog er en forudsætning for indflydelse, og den vigtigste dialog er den daglige samtale, der skal kunne rumme mulighed for modsætninger og mulighed for at afprøve nye ideer, samt skabe et åbent rum for en tryk kommunikation.
- Dialogen medvirker til, at den nødvendige tryk er til stede til at sikre arbejdspladsens videre udvikling. Der skal være forståelse for og plads til nye synsvinkler og skæve indfald, dermed skal alle være åbne og anerkendende over for de bidrag, andre faggrupper og personalegrupper kan hjælpe med.
- Den, der tager initiativ til en samtale, har ansvaret for at fremlægge sin sag så positivt og konstruktivt som muligt. Ledelsen har et særligt ansvar for at modtage medarbejdernes udsagn positivt og konstruktivt.
- Vi er loyale ved videregivelse af informationer og vores beslutninger er klare, entydige og begrundede.
- Vi er åbne overfor at give og tage imod ros og ris.
- Vi deler viden til gavn for den fælles opgavevaretagelse.

- Når dialogen bliver svær, er det især vigtigt, at vi tør tage den åbent og respektfuldt og dermed vise den ansvarlighed, der forventes af os.

### ❖ **Respekt**

Respekt for den enkelte og respekt for fællesskabet er en forudsætning for at fremme en kultur, hvor alle yder deres bedste. Derfor er vores grundholdning, at vi møder andre med respekt – både fagligt og personligt. Respekten skal gå begge veje i mødet.

*Alle medarbejdere skal opleve, at arbejdspladsen er præget af respekt og gensidig tillid mellem medarbejdere og ledelse.*

Det betyder, at:

- Vi viser respekt og anerkendelse for den enkelte.
- Vi udviser respekt for fællesskabet og tager ansvar for hinanden.
- Vi møder borgeren med respekt, ligesom borgeren bør møde os med respekt. Derfor optræder vi professionelt og venligt, og gør vores bedste for at give borgeren det, vedkommende har brug for – inden for gældende love og regler og de politisk givne rammer.
- Vi vil spille sammen, fordi vi tror på, at fælles løsninger er stærkest.
- Vi er åbne over for, at mennesker er forskellige. Forskellighed er et aktiv for arbejdspladsen.
- Vi viser forståelse og respekt for hinandens faggrænser og kompetencer.
- Vi udviser respekt for de truffe beslutninger, love, regler og aftaler. Det betyder ikke, at vi ikke må være kritiske over for sådanne beslutninger mv., men så længe de er i kraft skal vi følge og anvende dem.
- Beredskabskommissionen skal i sine beslutninger respektere medarbejderne og deres arbejdsvilkår.

### ❖ **Synlighed**

Det er vigtigt, at både medarbejdere og ledere er nærværende og synlige i dagligdagen.

*Alle medarbejdere skal opleve en arbejdsplads, hvor "alle er til stede" og inddrages.*

Det betyder, at:

- Arbejdspladsen opnår størst succes, når medarbejderne har en positiv opfattelse af sig selv og sine kollegaer og samtidig har en positiv oplevelse af arbejdsindsatsens resultat.
- Den enkelte skal kunne se, at ens evner, viden og indsats er værdifuldt for arbejdet.
- Medarbejderne inddrages i forandringsprocesser.
- Lederen har ansvaret for at lede og fordele arbejdet, og lederen skal være synlig til at rådgive og vejlede, så medarbejderen ikke føler sig unødvendigt presset i arbejdssituationen.
- Som kollega skal man også være synlig og tage ansvar, hvis vi oplever en kollega har det svært af den ene eller anden grund, og forsøge at støtte, hjælpe og udvise omsorg for den pågældende og dennes situation.
- Vi vil synliggøre de resultater, vi opnår – både internt og eksternt.

## ❖ **Udvikling**

Faglig og personlig udvikling er en forudsætning for, at medarbejderne oplever arbejdsglæde og leverer høj service.

*Alle medarbejdere skal være i besiddelse af nødvendig viden og færdigheder både på det faglige og personlige plan, så de er i stand til at varetage og udvikle arbejdet på en god måde.*

Det betyder, at:

- Medarbejderne til stadighed er villige til at tilegne sig nødvendig viden og færdigheder i det daglige arbejde og ved deltagelse i uddannelse.
- Alle har et ansvar for, at kompetenceudvikling finder sted.
- Uddelegering af opgaver og ansvar giver arbejdsglæde. Det er vigtigt, at arbejdet tilrettelægges i et tæt samarbejde med den enkelte medarbejder med mulighed for udvikling af nye nødvendige færdigheder bl.a. gennem sidemandsoplæring, netværksfora og sparring.

## ❖ **Dynamisk**

Det er en forudsætning for god opgaveløsning, at arbejdspladsen er dynamisk.

*Alle medarbejdere skal opleve, at det er en dynamisk arbejdsplads, hvor der er plads og opbakning til at gå nye veje.*

Det betyder, at:

- Vi vil sikre vores arbejdsplads ved at være handlekraftig og tilpasse os en verden i forandring.
- Vi vil tænke nyt og udvikle vores ydelser.
- Vi tror på værdien af samspillet mellem borgere og medarbejdere, og at det er med til at give en oplevelse af god service.

## **Klare holdninger til personalepolitikken**

De fem værdier afspejler Midt- og Sydsjællands Brand & Rednings personalepolitiske kurs. Kursen holdes ved at værdierne indarbejdes i hele organisationen. Den måde medarbejderne forholder sig til og anvender værdierne på i dagligdagen er af afgørende betydning for varetagelsen af MSBR's opgaver og omdømme.

Vi er til for borgerne og værdigrundlaget skal være med til at kvalificere og effektivisere opgaveløsningen.

## **Godkendt af**

**MED-Hovedudvalget den 10. marts 2016.**

**Beredskabskommissionen den ##. \*\*\*\* #####.**