Dansk Dekommissionerings personalepolitik

Vejen til en attraktiv arbejdsplads

Godkendt af SU den 27. november 2009,
Revideret og godkendt af SU den 23. november 2013

Indledning

Dansk Dekommissionering (DD) ønsker at udvikle sig som en attraktiv arbejdsplads. En attraktiv arbejdsplads har fagligt udfordrende opgaver, gode samarbejdsforhold og fleksible arbejdsvilkår. Det er en arbejdsplads, hvor arbejdsliv og privatliv kan forenes, og med mangfoldighed.

Den oprindelige personalepolitik af 2009 er blevet til i et samspil mellem bidrag fra alle medarbejdere og en arbejdsgruppe nedsat af SU.

Personalepolitikken er godkendt af SU.

Fælles mål, inddragelse samt samarbejdsrelationer er vigtige temaer og afgørende for, at DD´s vision om en attraktiv arbejdsplads kan nås. Personalepolitikken fortæller, hvorfor disse tre temaer er vigtige og udstikker rammer og forventninger til organisation, ledelse og medarbejdere.

Politikken suppleres med en række delpolitikker, som fx:
Alkohol- og misbrugspolitik
Ligestillingspolitik for Dansk Dekommissionering
Lønpolitik
Personalegoder i Dansk Dekommissionering
Politik for stresshåndtering
Politik for sundhed, trivsel og fravær
Seniorpolitik

Personalepolitikken og delpolitikkerne findes i KMS. Politikkerne kan ses på DD´s intranet, som angiver konkrete regler på personaleområdet.

Fælles mål

I DD kan vi se sammenhængen mellem egen indsats og en succesfuld opfyldelse af DD´s opgaver. Det forudsætter en forståelse af DD´s mål samt indsigt i alle sektioners og ansattes opgaver.

DD´s overordnede opgave er at dekommissionere de nukleare anlæg på Risø. Dekommissioneringsopgaven understøttes af en række forskellige driftsopgaver. Alle bidrager hver især med sin egen vigtige brik til puslespillet. Ved fælles fodslag kan medarbejdere og ledere i højere grad se sammenhængen mellem mål og prioriteringer, og der kan skabes synergi mellem ansatte, projekter og driftsopgaver.

Vi skaber forståelse for de fælles mål ved, at

<u>DD´s ledelse i samarbejde med SU:</u>

- Gensidigt orienterer om fremdriften i projekter og driftsopgaver, så de ansattes indsats bliver til en fælles succes.
- Fremmer tværfaglig koordinering af drifts- og projektopgaver. Det sker ved faste koordinerende møder på flere niveauer, ved informationer i nyhedsbrevet samt SU-møder, hvor det er på som fast punkt på dagsordenen.

- Støtter initiativer til sociale arrangementer bl.a. ved at afsætte ressourcer til jævnlig afholdelse af fælles morgenmad og fælles arrangementer med fagligt indhold.
- Støtter de medarbejdere, som aktivt medvirker til at skabe sammenhold mellem personalegrupperne.

Den enkelte personaleleder:

- Tænker helhedsorienteret og tværfagligt, når opgaver skal løses, eller personale skal knyttes til en opgave. Det sker bl.a. ved på sektionsmøder at orientere om tværfaglige opgaver og referere fra chefmøderne.
- Prioriterer tværgående og egne opgaver ensartet.
- Løbende overvejer, hvordan gruppen kan gavne fællesskabet.
- Medvirker til at udvikle medarbejdernes kompetencer, så de er fagligt klædt på til at varetage DD´s opgaver.

Den enkelte medarbejder:

- Bidrager til at løse DD´s opgaver bedst muligt.
- Orienterer om fremdriften i projekter og driftsopgaver, så alle medarbejderes indsats bliver til en fælles succes.
- Holder sig orienteret og orienterer via DD-info, Nyhedsbrevet, Outlook og fællesarrangementer.
- Informerer kollegaer om nye tiltag og indkøb, som kan være til glæde for andre i organisationen.

Inddragelse

I DD inddrager vi hinanden i arbejdsopgaverne, så alle faglige aspekter i opgaveløsningen belyses.

Inddragelse af alle relevante fagdiscipliner på et tidligt tidspunkt af opgavevaretagelsen fremmer det gode samarbejde og sikrer, at opgaven udføres bedst muligt. Inddragelse medvirker desuden til at øge arbejdsglæden og motivationen, og der skabes ejerskab til opgaven på alle niveauer. Inddragelse er en anerkendelse af den enkeltes værdi for projektet og af de faglige kompetencer. Endelig højnes sikkerhedsniveauet, fordi risici vurderes ud fra flere faglige vinkler, og der opnås en forståelse for opgavens karakter blandt alle deltagere.

For at inddragelse af relevante medarbejdere finder sted, forventer DD, at:

DD´s ledelse i samarbejder med SU:

- Tager initiativ til at opgaver løses tværorganisatorisk.
- Uddanner projektledere og motiverer dem til at inddrage relevante medarbejdere i opgaverne på tværs af organisationen.
- Støtter initiativer, der fremmer gensidig forståelse, koordinering, tolerance og samarbejdsrelationer.

Den enkelte personaleleder:

- Inddrager relevante medarbejdere tidligt i opgaven, så deres bidrag og synspunkter medtages i planlægningen.

- Arbejder for at gruppen har en fælles forståelse af opgaven.
- Er lydhør over for medarbejdernes ideer og forslag.
- Tydeliggør opgaver, roller og ansvarsfordeling ifm. opgaverne.
- Giver saglige tilbagemeldinger.
- Uddelegerer opgaver og ansvar, hvor det er muligt.

Den enkelte medarbejder:

- Engagerer sig og er opsøgende.
- Informerer om overvejelser og eventuelle betænkeligheder ved opgaven, også selv om disse ikke direkte efterspørges.
- Fortæller om egne og kollegaers kompetencer, der er relevante at inddrage.

Samarbejdsrelationer

I DD løser vi opgaverne ved godt og konstruktivt samarbejde. DD´s opgaver forudsætter, at mange forskellige faggrupper bidrager til opgaveløsningen. Når man arbejder godt sammen styrkes såvel de faglige som de sociale relationer. Det giver et godt grundlag for vidensdeling samt faglig og social udvikling.

Et godt og konstruktiv samarbejde udnytter DD´s ressourcer bedre og skaber dynamik i opgavevaretagelsen. Det giver indsigt i hinandens opgaver og øger respekten for hinandens bidrag til DD´s fælles opgave.

Endelig skaber gode samarbejdsrelationer respekt for hinandens øvrige forpligtigelser og giver mulighed for at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

For at understøtte gode samarbejdsrelationer forventer DD, at:

DD´s ledelse i samarbejde med SU:

- Understøtter en kultur med dialog og anerkendelse f.eks. på møder og i projektgrupper.
- Fremmer tværfaglige samarbejdsformer.
- Har fokus på læring om samarbejde og konfliktløsning.
- Afholder sociale arrangementer, som styrker sammenholdet.
- Etablerer tilstrækkelige fysiske rammer for fælles sociale og faglige arrangementer.

Den enkelte personaleleder:

- Skaber rum for samarbejde i hverdagen.
- Går forrest med at skabe god omgangstone og er opmærksom på sektionens samarbejdsevne.
- Jævnligt sætter dialog og samarbejde på dagsordenen.
- Tør bryde ind og håndtere konflikter samt viser vejen til konstruktive kompromisser.

Den enkelte medarbejder:

- Er åben over for andres måde at gøre tingene på.
- Engagerer sig og lægger vægt på det gode samarbejde f.eks. ved at deltage i sociale arrangementer.
- Giver konstruktiv kritik, så vi til stadighed forbedrer os.

Afslutning

Personalepolitikken skal være et dynamisk værktøj, der understøtter DD som en attraktiv arbejdsplads. Det sikres ved at evaluere politikken hvert andet år. Vi evaluerer, hvordan det går med at efterleve de holdninger og handlinger, som personalepolitikken indeholder. Vi vurderer desuden, om der er behov for at sætte fokus på andre temaer i politikken.

Evalueringen foregår ved, at der indsættes spørgsmål i arbejdspladsundersøgelsen om personalepolitikken. Svarene fra undersøgelsen behandles efterfølgende i medarbejdergrupperne, som kommer med en uddybende tilbagemelding til SU. SU beslutter på den baggrund, om der er behov for at revidere politikken.