

Farvandsvæsenets personalepolitik



En Personalepolitik af medarbejderne til medarbejderne

Personalepolitikken er udarbejdet af en gruppe medarbejdere. Gruppen er sammensat så alle afdelinger, hovedfaggrupper og de fleste tillidsrepræsentanter er repræsenteret.

Farvandsvæsenets personalepolitik

Det primære formål med personalepolitikken er at skabe gode rammer for det daglige arbejde og sikre, at vi bevarer en god arbejdsplads.

Du kan bruge personalepolitikken, når du er i tvivl om, hvad Farvandsvæsenets formelle holdning er til en bestemt sag såsom trivsel eller ledelse. Du kan også bruge politikken til at få et indblik i, hvilke forventninger Farvandsvæsenet har til dig som medarbejder og til dine ledere.

Politikken indeholder

- En beskrivelse af den overordnede personalepolitik, der viser, hvad Farvandsvæsenet i særlig grad fokuserer på for at skabe en god arbejdsplads.
- En gengivelse af vision, mission, strategiske fokusområder og værdigrundlag. Formålet er at vise hvordan personalepolitikken indgår i sammenhæng med Farvandsvæsenets øvrige pejlemærker.
- Opdeling i fire personalepolitiske hovedområder: Ledelse, Kompetence, Trivsel, Ansættelsen. For hvert hovedområde har Farvandsvæsenet formuleret holdninger, vision, delpolitik og beskrivelse af værktøjer.

Holdninger

– det mener vi



Overordnet personalepolitik

Personalepolitikken bygger på nogle grundlæggende principper, der udgør Farvandsvæsenets overordnede personalepolitik.



Visionen er, at Farvandsvæsenet altid kan rekruttere, udvikle og fastholde gode medarbejdere. På den måde skaber vi det bedste grundlag for, at Farvandsvæsenet kan sikre sejladsen og nå visionen om, at de danske farvande er de sikreste at besejle i verden.



I Farvandsvæsenet vil vi skabe en arbejdsplads med en god atmosfære og en åben og uformel kultur, hvor alle medarbejdere er ligeværdige. Det er en arbejdsplads, hvor alle frit kan fremsætte idéer og komme til orde og søge indflydelse på de ting, der sker i Farvandsvæsenet.



Vi bestræber os på at være én samlet organisation, hvor alle arbejder for et fælles mål. På arbejdspladsen udviser vi helhedsforståelse og respekt for andres arbejdsopgaver og forskelligheder. Hvis det ikke er tilfældet, har både medarbejdere og ledelse pligt til at gøre noget ved det.



Forskellighed ses som en styrke for løsningen af opgaverne, og Farvandsvæsenet styrker mangfoldighed ved forskellighed i både alder, køn og faglige og sociale kompetencer.



Farvandsvæsenets værdier skal efterleves og præge vores handlinger og adfærd i alle sammenhænge.

Den overordnede personalepolitik er grundlaget for, hvordan Farvandsvæsenet praktiserer god ledelse og kompetenceudvikling. Det er også grundlaget for at fremme trivsel og skabe gode rammer for arbejdet.

Farvandsvæsenets personalepolitik støtter og synliggør Farvandsvæsenets mission, vision og strategi

Mission: At sikre sejladserne

Vision: At de danske farvande er de sikreste at besejle i verden

Strategi: De fem fokusområder

De fem fokusområder i strategien

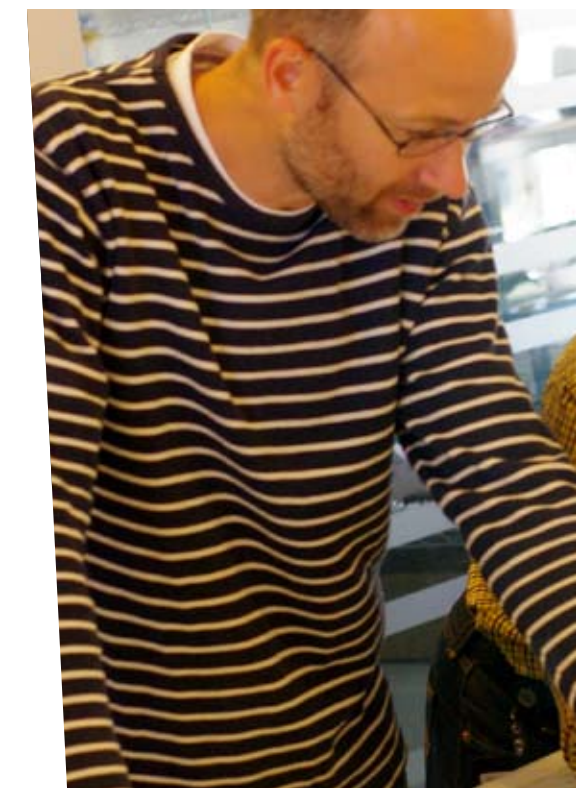
Ledelse	Ledelse handler om opgaverne og om at få det bedste frem i alle medarbejdere. Det handler om at motivere, skabe engagement, kommunikere, at udvise mod og fremsynethed. Ledelse handler også om at tænke og handle strategisk og at udstikke kursen og træffe valg.
Strategisk kompetenceudvikling	Ved strategisk kompetenceudvikling forstås at tænke langsigtet og skabe forståelse for værdien af, at vi hele tiden har medarbejdere med rette kompetencer til fremtidens opgaver. Strategisk kompetenceudvikling betyder, at det jævnlige kortlægges hvilke kompetencer, der bliver behov for i fremtiden, og at kompetenceudviklingen igangsættes.
Brugerfokus	Brugerfokus betyder, at der kan skabes målrettede produkter. Dette kræver øje for brugernes behov, hvilket igen kræver kendskab til kundernes behov.
Produkter på forkant	For at skabe produkter på forkant kræves villighed til at tage risici. Det er i det råderum innovation og udvikling sker. Indflydelse fås ved at påvirke den maritime dagsorden i og uden for Danmark.
Anerkendelse og indflydelse	Indflydelse opnås også ved at opnå anerkendelse for vores produkter. Vi arbejder med strategisk kommunikation og image.

Værdigrundlag

Farvandsvæsenets værdier danner rammen for alle beslutninger og handlinger. Værdierne definerer, hvad Farvandsvæsenet mener, der er vigtigt at stræbe mod. Værdierne er udgangspunktet for måden, der arbejdes på og dermed også for personalepolitikkerne.

Ledelsesgruppen har justeret værdierne og knyttet handlinger til hver værdi. Personalepolitikarbejdsgruppen har gennemgået en tilsvarende proces, hvor de også knyttede handlinger til hver værdi. Tilsammen giver de beskrevne handlinger en definition af værdierne, der er konkret, og gør det let for såvel medarbejdere som ledere at forstå, hvad værdierne betyder i hverdagen.

Farvandsvæsenets værdier er Arbejdsglæde, mod, respekt, professionalisme og helhed





Værdi	Medarbejdernes uddybning af adfærd	Ledelsens uddybning af adfærd
Arbejdsglæde	<ul style="list-style-type: none"> Jeg er engageret og søger inddragelse og indflydelse på opgaveløsningen Jeg bidrager til den gode stemning og gør noget ved det, der ikke huer mig Jeg sparrer med mine kolleger 	<ul style="list-style-type: none"> Jeg viser interesse for både arbejdet og personen Jeg roser en god arbejdsindsats og giver konstruktiv feedback Jeg inddrager medarbejderne og giver medindflydelse på opgaveløsningen
Mod	<ul style="list-style-type: none"> Jeg træffer beslutninger og viser vejen Jeg tør komme med nye ideer Jeg er lydhør overfor andres nye ideer og fører dem ud i livet 	<ul style="list-style-type: none"> Jeg værdsætter og efterspørger nytænkning og kreativitet Jeg går nye veje og afprøver nye ideer i opgaveløsningen Jeg viser vejen ved at træffe nødvendige beslutninger
Respekt	<ul style="list-style-type: none"> Jeg lytter aktivt og kommunikerer ligeværdigt Jeg overholder aftaler og følger op Jeg prøver at forstå, hvorfor andre gør, som de gør og har tillid til deres opgaveløsning 	<ul style="list-style-type: none"> Jeg lytter aktivt og kommunikerer åbent, venligt og ligeværdigt Jeg giver udtryk for, at alle medarbejdere er vigtige, og at forskellighed er et aktiv Jeg anerkender alle og taler pænt til alle – også ved uenighed
Professionalisme	<ul style="list-style-type: none"> Jeg er bevidst om mine kompetencer og udvikler og bruger dem Jeg har fokus på brugernes behov, når jeg udvikler og forbedrer arbejdsprocesser Jeg lader ikke personlige følelser og synspunkter stå i vejen for opgaveløsningen 	<ul style="list-style-type: none"> Jeg overholder aftaler og følger op Jeg leverer og sikrer kvalitet Jeg bruger tid og energi på løbende at udvikle medarbejdernes kompetencer
Helhed	<ul style="list-style-type: none"> Jeg samarbejder på tværs og deler min viden Jeg samarbejder og lytter til mine kolleger Jeg gennemtænker opgaver/projekter/handling for at sikre sammenhæng med strategien 	<ul style="list-style-type: none"> Jeg prioriterer i overensstemmelse med Færdighedsråds strategien Jeg skaber sammenhæng mellem strategi og handling Jeg skaber rum for tværfagligt samarbejde

»Jeg har kun brugt en personalepolitik til noget en gang. Det var på mit tidligere arbejde, hvor jeg havde fået at vide, at det kursus, jeg gerne ville på, var for dyrt. En kollega havde læst i personalepolitikken, at vi havde ret til at komme på kurset, og da jeg gjorde opmærksom på det, kom jeg af sted alligevel. Ofte skal man være i meget specielle situationer, før en personalepolitik bliver relevant. Jeg tror også, at det er vigtigt, at en personalepolitik er meget konkret, hvis vi som medarbejdere skal bruge den til noget. Hvis den bliver for generel, er den svær at bruge og kan i værste fald ende som et magtmiddel fra ledelsen, hvor de kender alle de rigtige citater, så man som medarbejder hurtigt kan blive citeret op i et hjørne. Samtidig er det selvfølgelig vigtigt, at den ikke bliver så konkret, at den virker som et diktat for, hvordan man skal opføre sig som medarbejder. Jeg synes, at retten til frugtordning og afspænding er meget konkrete goder, der er kommet ud af Farvandsvæsenets personalepolitik.« Maria Yde, Civilingeniør, HMD prognose

»Man kan altid bruge en personalepolitik til noget. Men jeg kunne godt tænke mig lidt mere information om, hvordan jeg kan bruge den i min hverdag. Det kan især virke lidt uhåndgribeligt, når man som jeg sidder på en enmandsarbejdsplads. Men et mere gennemsigtigt lønsystem lyder bestemt som noget, der har en direkte betydning for mig.« Erik Kjeld Nielsen, fyrpasser, Røsnæs fyr.

»Vi har brug for en personalepolitik, da det jo giver nogle retningslinjer. Jeg vil nok ikke læse personalepolitikken fra den ene ende til den anden men i stedet bruge den som et opslagsværk, jeg kan kigge i, når der opstår en situation, hvor jeg har brug for at vide, hvordan Farvandsvæsenet forholder sig. Jeg ser personalepolitikkerne som en måde, hvor Farvandsvæsenet gør noget ud over overenskomsten, og dermed også som en måde at pleje og fastholde medarbejderne.« Peter Michael Kristensen, Bådfører, Redningsstation Gedser

»Jeg synes, at det er meget relevant med en personalepolitik. Det skaber nogle rammer for både ledelsen og medarbejderne. Det er med til at skabe klarhed, så man taler samme sprog, uanset hvor i Farvandsvæsenet man arbejder. Jeg vil helt sikkert bruge personalepolitikkerne i konkrete sammenhænge. Det kan f.eks. være, hvis jeg gerne vil vide, hvilke krav og forventninger, der er når jeg gerne vil have lidt ekstra uddannelse. Det er vigtigt, at personalepolitikkerne jævnligt bliver opdateret, da de ellers mister deres troværdighed.« Ole Becher Pedersen, Kontorfuldmægtig, PØS

Hovedområde Ledelse

Holdning

Det er vores holdning, at god ledelse først og fremmest handler om at fokusere på opgaven og at lede mennesker. Vores ledere motiverer og engagerer og er synlige og nærværende i hverdagen. Lederne skal vise tillid frem for kontrol og skal kunne »se« og respektere medarbejderne som personer.

Det er vores politik, at alle ledere har fokus på efterlevelse af Farvandsvæsenets værdier.

Lederne udstikker kursen og træffer beslutninger, hvilket kræver mod og fremsynethed. Lederne skal også have fokus på opgaverne og kommunikere strategi, målsætninger og resultater, så de bliver forståelige og nærværende og derved skaber mening med arbejdet. I Farvandsvæsenet udnævnes ledere for deres ledelsesmæssige evner og ikke alene på baggrund af for eksempel anciennitet og faglighed.

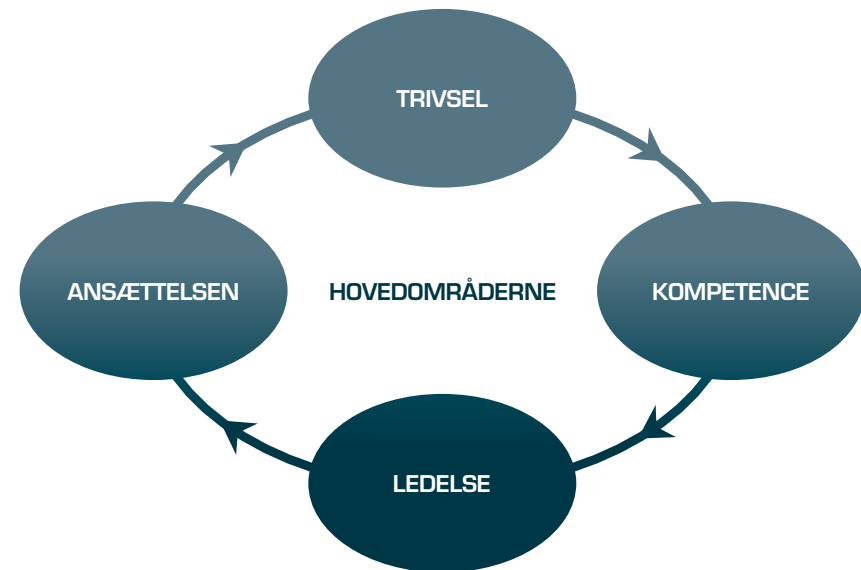
Vision

Det er visionen, at vi har gode og veluddannede ledere, og at kvaliteten løbende bliver bedre. Resultaterne af målingerne skal forbedres år for år, og benchmarking af lederevaluering skal vise, at resultatet ligger på niveau med eller over sammenlignelige organisationers niveau.

Delpolitik

Vi arbejder målrettet på at styrke ledelse og lederudvikling. Lederevalueringer og klimamålinger følges systematisk op, og vi iværksætter relevante tiltag. Sideløbende med lederevaluering er det politikken, at alle ledere i Farvandsvæsenet skal have bedømmelses- og udviklingssamtaler, og at der udfærdiges udviklingsaftaler og kompetenceprofiler i FOKUS.

De fleste af lederne bliver testet før udnævnelse og gennemgår et lederudviklingsforløb.



Værktøjer

- Lederevaluering
- Ledertest
- FOKUS
- Klimamålinger

Hovedområde Kompetence

Holdning

Alle medarbejdere skal med opgaven i centrum opretholde et højt kompetenceniveau – både fagligt og personligt. På den måde opretholder medarbejderne en høj markedsværdi og det sikres, at vi lever op til visionen om, at de danske farvande er de sikreste at besejle i verden.

Vision

Det er visionen, at resultaterne af målingerne på kompetenceområdet skal forbedres år for år, og benchmarking af kompetenceniveauet skal vise, at vi er lige over eller på niveau med sammenlignelige organisationer.

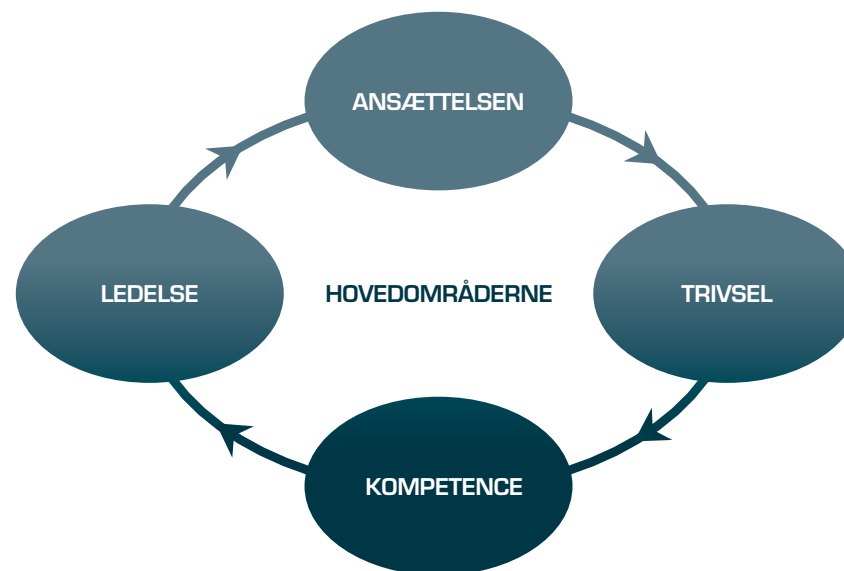
Delpolitik

Det er vores politik, at der arbejdes systematisk og strategisk med kompetenceudvikling. Alle afdelinger skal udarbejde og opdatere afdelingskompetencestrategier årligt. Afdelingskompetencestrategier kortlægger de kompetencer, som der er til stede lige nu og afdækker de kompetencer, der er brug for i fremtiden. Meningen er også, at leder og medarbejder skal hjælpe hinanden med at udforme en plan for, hvordan medarbejdernes kompetencer bliver udviklet.

Alle fastansatte medarbejdere skal have FOKUS-forløb, hvor de får en bedømmelses- og udviklingssamtale. Der udarbejdes i den forbindelse udviklingsaftaler og kompetenceprofiler. Afdelingskompetencestrategien skal danne grundlag for hvilke kompetencer, der skal udvikles og afspejles i udviklingsplanerne. Farvandsvæsenet forventer, at målene i udviklingsaftalen nås. Det er medarbejderens ansvar at følge op på målene og lederens ansvar at skabe tid og ressourcer til, at målene kan nås.

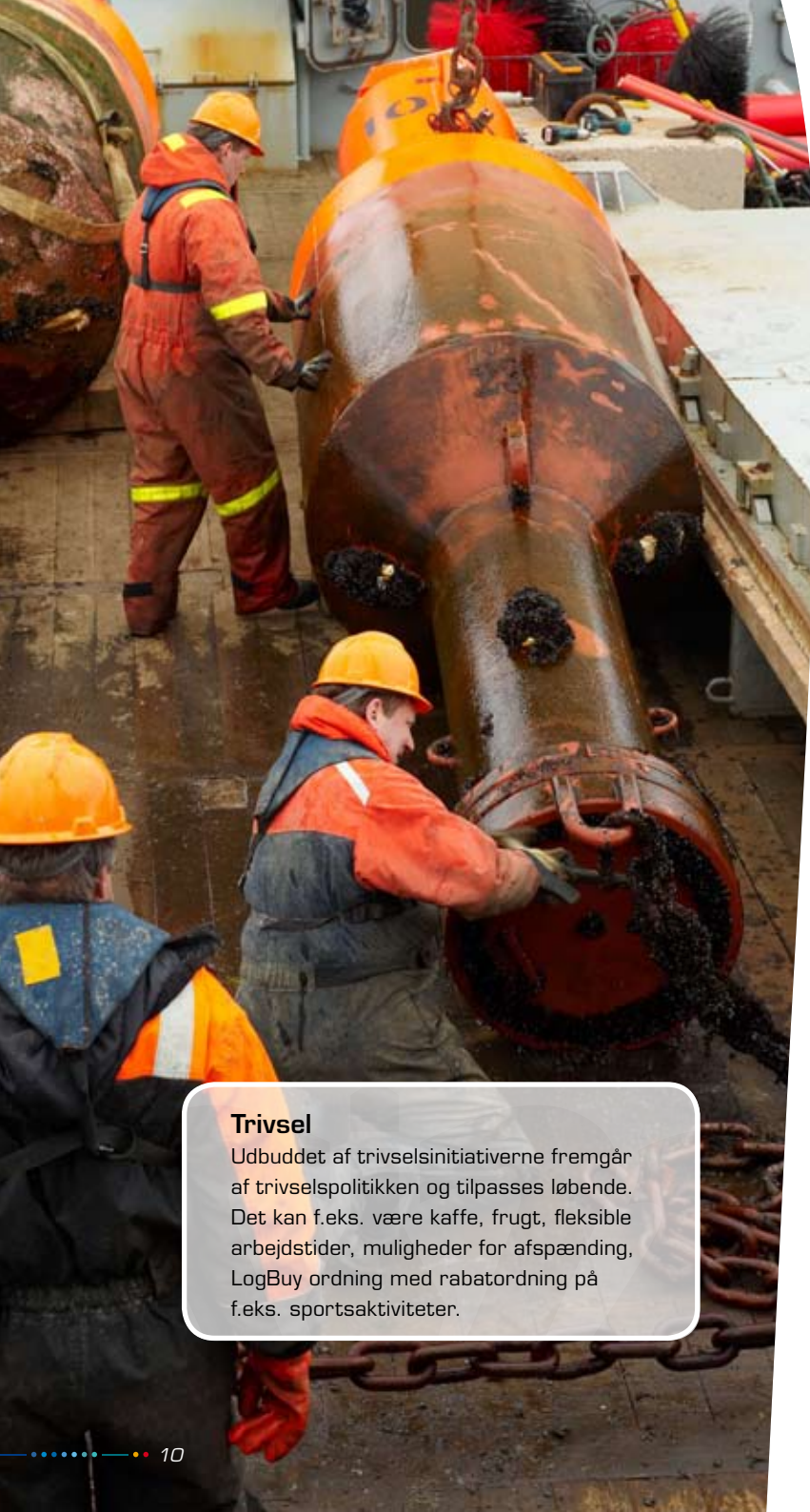
Det er politikken, at der skal skabes tid og rum til kompetenceudvikling. Det er ledelsens ansvar, at der frigives ressourcer til kompetenceudvikling.

Afdelingschefen skal overveje muligheden for jobrotation, når behovet for kompetencer kortlægges.



Værktøjer

- FOKUS
- Afdelingskompetencestrategi
- Uddannelsespolitik og vejledning
- Uddannelseskatalog med en række uddannelsesmuligheder
- Kompetencefonden
- CAMPUS, HR-portal under Personalestyrelsen



Trivsel

Udbuddet af trivselsinitiativerne fremgår af trivselspolitikken og tilpasses løbende. Det kan f.eks. være kaffe, frugt, fleksible arbejdstider, muligheder for afspænding, LogBuy ordning med rabatordning på f.eks. sportsaktiviteter.

Hovedområde Trivsel

Holdning

Forudsætningen for god trivsel er et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø for den enkelte medarbejder.

For at trives som medarbejder skal der være en fornuftig balance mellem krav fra lederen og den enkelte medarbejders personlige og faglige kompetencer. Balance mellem opgaver og tid mindsker stress.

God trivsel fremmer de bedste resultater og den største iderigdom, ligesom det er en forudsætning for arbejdsglæde, tryghed og tilfredshed.

Vision

Det er Farvandsvæsenets vision, at resultaterne af trivselsmålingerne skal forbedres år for år, og at benchmarking af trivsel viser, at trivslen i Farvandsvæsenet er over eller på niveau med andre organisationers niveau. Vi ønsker at arbejde for at være en familievenlig og sikker arbejdsplads.

De fysiske rammer, som Farvandsvæsenet stiller til rådighed skal være i orden. Også arbejdsmiljø, arbejdsredskaber og værktøjer skal være på det forventelige niveau. Ved arbejdspladsvurderinger skal vurderingen af de fysiske rammer, arbejdsmiljø og redskaber hver for sig ligge over middel. Det er også vores vision, at medarbejdernes sygefravær nedbringes, så det er lavere end gennemsnittet for staten.

Delpolitik

Det er vores politik, at der arbejdes målrettet på at styrke trivsel for Farvandsvæsenet som helhed og for den enkelte medarbejder. Målinger af trivsel følges systematisk op. Det er lederens ansvar, at opfølgingsaktiviteter implementeres i den enkelte afdeling. Det er forskelligt fra medarbejder til medarbejder, hvad der skaber trivsel. Medarbejder og nærmeste leder har et fælles ansvar for, at arbejdssituationen tilpasses,

så medarbejderen oplever trivsel i hverdagen. Det er lederens ansvar at kommunikere klare krav og forventninger i forhold til medarbejderens niveau, hvilket også er en fast bestanddel af FOKUS. Når lederen formidler klare krav og forventninger, er det medvirkende til at skabe synlighed omkring stress.

Farvandsvæsenet er en familievenlig og sikker arbejdsplads.

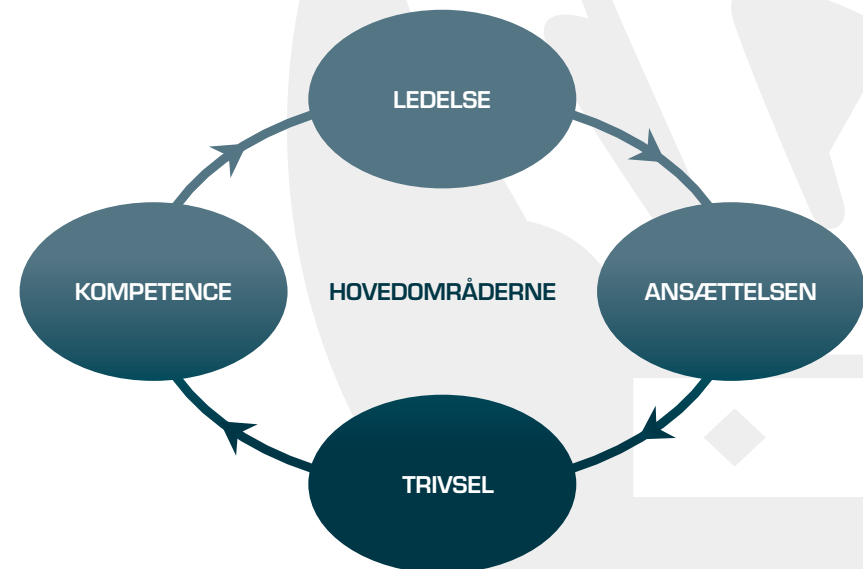
Det er et fælles ansvar at skabe god atmosfære og udvise respekt og forståelse for hinandens arbejdsvilkår. Det kan være på det daglige plan i de enkelte enheder, men også i hele virksomheden mellem afdelinger, og mellem Søkvæsthuset og enhederne ude i landet. Fællesskabsfølelsen i Farvandsvæsenet bidrager til trivslen, og vi sætter initiativer i gang, som f.eks. personalekonferencer, til at styrke fællesskabsfølelsen.

I Farvandsvæsenet arbejder vi med, hvordan vi skaber trivsel og arbejdsglæde, men også med hvordan man håndterer konflikter og mobning. Trivselspolitikken giver klare retningslinjer og skitserer muligheder på området.

Det er vores politik, at arbejdspladsvurderingen følges systematisk op. Det er lederens ansvar, at opfølgingsaktiviteter bliver implementeret i den enkelte afdeling.

Farvandsvæsenet arbejder hårdt på at nedbringe sygefraværet både med forebyggende tiltag og håndtering af konkret sygdom. I det forebyggende arbejde er det centralt, at vi vil skabe trivsel og arbejdsglæde og fremme sundhed. Ved konkret sygefravær arbejder vi med afholdelse af omsorgssamtaler, sygesamtaler og individuelle tiltag.

Værktøjskassen med redskaber for både medarbejdere og ledere udbygges løbende.



Værktøjer

- FOKUS
- APV
- Trivselspolitik
- Chikanepolitik
- Misbrugspolitik
- Rygepolitik
- Politik for udlån af PC
- PC-, E-mail- og internetpolitik
- Afspændingspædagog
- Sundhedstiltag, f.eks. ad-hoc arrangementer som Sundhedsdag, DHL-løb m.m.
- Sygeomsorgssamtaler

Hovedområde ansættelsen

Hovedområdet »ansættelsen« dækker over forhold for tre forskellige perioder:

- 1 Op til og i starten af ansættelsen
- 2 Under ansættelsen
- 3 Afslutningen af ansættelsen

Holdning

Vi skal være professionelle og udvise respekt for det enkelte menneske i den måde, vi håndterer rekruttering og afsked.

Som ansat i Farvandsvæsenet skal du opleve forløbet både op til, under og efter din ansættelse på professionel vis. Det gælder både, hvordan du føler dig modtaget og behandlet i hverdagen og selve de administrative og fysiske rammer, der skal være i orden og leve op til fastsatte regelsæt.

Lønssystemet skal være gennemsigtigt og med klare belønningskriterier.

Vi tror på, at hvis Farvandsvæsenet håndterer forhold før, under og efter ansættelsen på en professionel måde, vil Farvandsvæsenet som arbejdsplads være mere attraktiv.

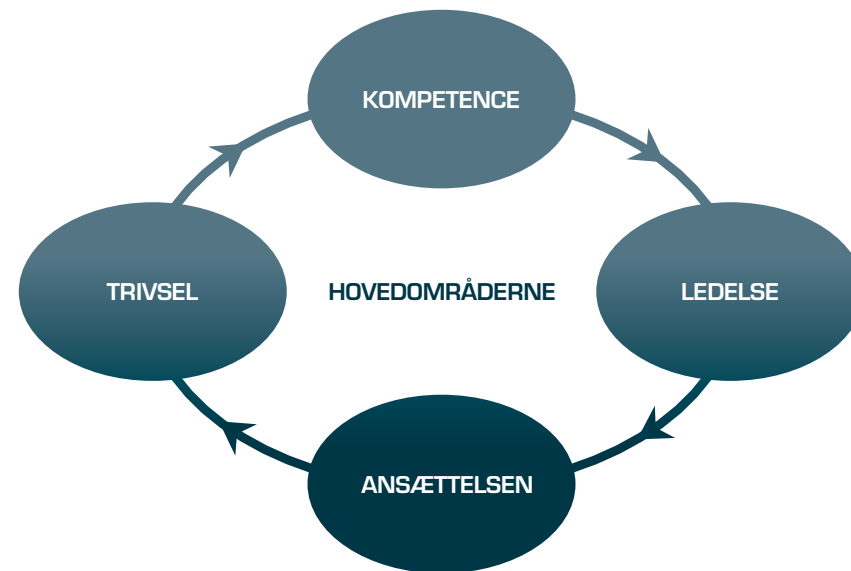
Vision

Farvandsvæsenet ønsker et positivt omdømme for måden medarbejdere behandles på før, under og efter ansættelsen.

Det er vores vision at få mere viden om, hvad nye og afgangende medarbejdere synes om Farvandsvæsenet som arbejdsplads.

Målet er fortsat at udvikle Farvandsvæsenet som en attraktiv arbejdsplads.

Det er vores vision, at udmøntning af lokalløn skal være synlig og baseret på gennemsigtige kriterier.



Ansættelsen

- 1 Op til og i starten af ansættelsen er f.eks. rekrutteringsprocessen, ansættelsesprocessen, introduktionsprocessen.
- 2 Under ansættelsen er f.eks. personalegoder, arbejdstid, lønspørgsmål, ferie.
- 3 Afslutning af ansættelse er f.eks. forløbet op til en afskedigelse, forløbet ved frivillig opsigelse og måden der siges farvel med medarbejdere.





Lønpolitik

Farvandsvæsenet har en lønpolitik, der udstikker retningslinjer for, hvordan der arbejdes med løn. I forlængelse af lønpolitikken laves årligt en lønstrategi. Den udarbejdes af lønudvalget og fastsætter beløb til resultatløn og lokalløn, samt retningslinjer for, hvad der belønnes det pågældende år. I april indkaldes indstillinger til lokalløn. I maj forhandler afdelingscheferne med de faglige organisationer, med personaleafdelingen som organisator. Fordeling skal være begrundet. Udmøntning af lokalløn offentliggøres efterfølgende.



Seniorer

Farvandsvæsenet betragter seniorer som en del af en mangfoldig medarbejdersammensætning og som en ressource. Farvandsvæsenet ønsker at fastholde, udvikle og nyttiggøre seniorers viden og erfaring inden for de rammer, der sikrer, at der altid er en medarbejderstab, der kan løfte opgaverne.



Delpolitik

Det er delpolitikken, at rekruttering og håndtering af afsked skal være på et højt professionelt niveau. Politikken er, at ledere skal anvende de faste procedurer og støttende værktøjer, der revideres løbende. Lederne skal gennemføre tiltrædelsessamtaler og fratrædelsessamtaler.

Det er vores politik, at ansættelser skal afspejle holdningen om mangfoldighed. Farvandsvæsenet følger op på, om værktøjerne anvendes.

Der er udviklet procedurer, der sikrer en god og hurtig introduktion.

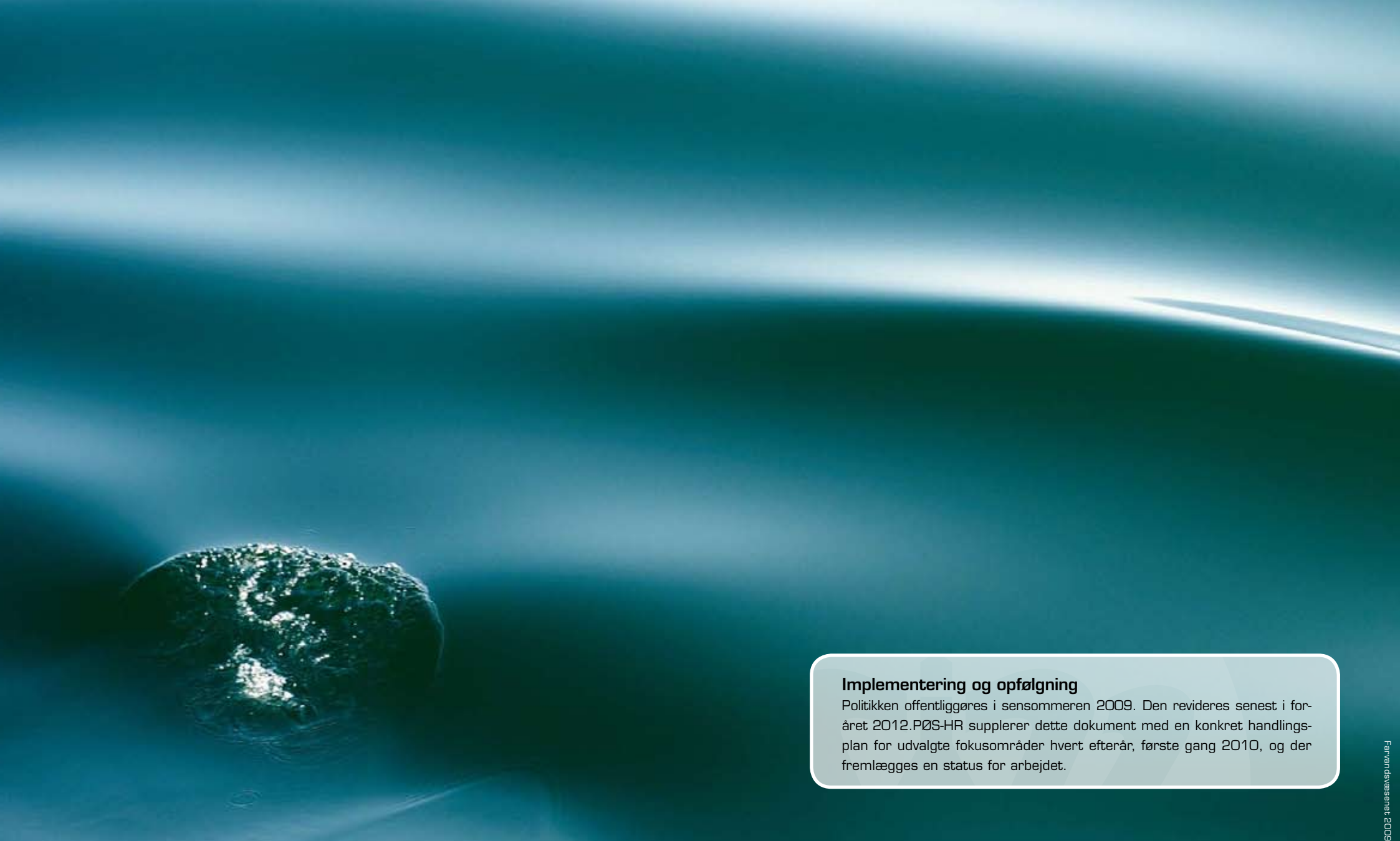
Ledere og medarbejdere skal bakke op om introduktionsforløbet og introduktionsseminaret.

Lønstrategi og lønforhandlingsystemer skal løbende optimeres og udvikles, så lønsystemet er gennemsigtigt med klare belønningskriterier. Udmøntning af lokalløn offentliggøres.

Vi vil ved hjælp af interviews og spørgeskemaer undersøge, hvad nye og afgående medarbejdere synes om Farvandsvæsenet som arbejdsplads.

Værktøjer

- Skabeloner til udformning af stillingsannoncer
- Koncept for introforløb
- Koncept for introseminar
- Flex- og arbejdstidsregler
- Lønpolitik
- Lønstrategi
- Lønforhandlingskoncept
- Vejledning om seniorindsats



Implementering og opfølgning

Politikken offentliggøres i sensommeren 2009. Den revideres senest i foråret 2012. PØS-HR supplerer dette dokument med en konkret handlingsplan for udvalgte fokusområder hvert efterår, første gang 2010, og der fremlægges en status for arbejdet.

