

## Ledestjerner

Vores personalepolitiske ledestjerner skal være med til at sikre, at Hvidovre Kommune er en attraktiv arbejdsplads. De drejer sig bl.a. om at skabe et sundt og rummeligt arbejdsmiljø og sikre udvikling af vores kompetencer.

- ★ Sundhed
- ★ Kompetenceudvikling
- ★ Familievenlig arbejdsplads
- ★ Social ansvarlighed
- ★ Ledelse
- ★ Medarbejdelse

## Anerkendende kultur

I Hvidovre Kommune har vi arbejdet med anerkendende kultur siden 2006. Det anerkendende hænger tæt sammen med vores værdier, og vi ønsker, at det anerkendende skal kendetegne vores relationer og vores aktiviteter – både indadtil på arbejdspladsen og udadtil i mødet med borgere og samarbejdspartnere.

Anerkendende kultur er for os ikke et spørgsmål om at rose hinanden eller at undgå skepsis og kritik. Det handler derimod om at have mod og tillid til at eksperimentere, være nysgerrige og udnytte styrken i forskellighed i mødet med hinanden.

Du finder mere om personalepolitik, værdier,  
ledestjerner, anerkendende kultur og vision på

[www.vaerdier.hvidovre.dk](http://www.vaerdier.hvidovre.dk)

# Vejviser for PERSONALEPOLITIKKEN med VÆRDIERNE



## Forord

Tilbage i 2003 fik Hvidovre Kommune en værdibaseret personalepolitik med de tre grundlæggende værdier: Åbenhed, dialog og engagement. I 2007 tog vi fat på arbejdet med at skabe en anerkendende kultur på vores kommunale arbejdspladser – en kultur, hvor vi har fokus på at være nysgerrige og eksperimenterende.

I løbet af 2014 tog vi temperaturen på personalepolitikken – og konklusionen var klar: Både vores værdier og den anerkendende kultur lever og giver mening i vores hverdag i Hvidovre Kommune.

Værdierne og den anerkendende tilgang fortæller, hvordan vi arbejder og møder andre i hverdagen, og sammen med kommunalbestyrelsens vision for Hvidovre udgør værdierne og den anerkendende tilgang vores fælles arbejdsgrundlag – uanset hvor i kommunen vi er ansat.

Målet er at skabe trivsel, gode resultater, udvikling og innovation – og kvalitet i tilbuddene til borgere, virksomheder og foreninger.

Selvom værdierne er de samme, har vores forståelse af dem ændret sig i årenes løb. I takt med at den kommunale virkelighed og vores opgaver ændrer sig, vil vi blive ved med at diskutere og finde nye betydninger af vores værdier. I denne pjece kan du kort læse, hvordan vi forstår værdierne anno 2015.

Udover værdierne og anerkendende kultur består vores personalepolitik af de personalepolitiske ledestjerner, som du kan læse i deres fulde længde på Insites. Ledestjerne bruger vi til at pejle efter i udviklingen af vores fælles arbejdsplads.

På Insites finder du også konkrete redskaber til det lokale arbejde med værdierne og den anerkendende kultur.

**HovedMED, januar 2015.**

## Værdier

Værdierne dialog, åbenhed og engagement blev i 2003 arbejdet frem af medarbejdere og ledere i fællesskab som nye personalepolitiske værdier.

I foråret 2014 tog vi temperaturen på værdierne, og bl.a. deltog 100 medarbejdere og ledere i en workshop. Vi konstaterede her, at værdierne fortsat er en vigtig del af vores arbejdskultur og måden at møde borgere, foreninger og virksomheder på i det daglige. Men vi opdagede også, at værdierne havde ændret betydning for os i årenes løb. Her finder du værdierne i vores 2014-fortolkning.

### Dialog

Vi har mod til at udfordre hinandens synspunkter, fordi vores relationer er kendetegnet ved tillid og respekt. Vi bruger forskelligheden til at kvalificere vores opgaveløsning og til at skabe gode resultater.

Vi udvikler os i samspil med hinanden og borgerne, og vi ser værdien i at søge fællesskabet på tværs af fagligheder. Vi arbejder derfor tværfagligt og tværganisatorisk. På den måde styrker vi sammenhængskraften, vores fælles identitet og den samlede opgaveløsning.

### Åbenhed

Vi møder hinanden og verden med et åbent sind, så nye forståelser, vinkler og perspektiver opstår og kan bane vejen for nytænkning. Vi tør tage beslutninger, der handler om at gøre noget andet, prioritere og holde op med at gøre det, der ikke er vigtigt.

Vi bruger tid til refleksion for at skabe mening, ejerskab og forståelse for hinandens synspunkter, beslutninger og forandringer, og vi inviterer hinanden og borgerne ind til drøftelser, hvor det giver mening og værdi.

### Engagement

Vi møder forandringer og nye ideer med nysgerrighed og bidrager ved at tænke og se ind i de muligheder, som forandringerne skaber. Innovation og udvikling er en naturlig del af vores tænkning, og vi støtter op om og giver plads til nye ideer, metoder og tilgange i opgaveløsningen.