

PERSONALEPOLITIK (af 18. juni 2015)

Personalepolitikken har til formål at sætte en overordnet ramme for Institut for Menneskerettigheders personalepolitiske aktiviteter, og give et overblik over medarbejdernes og ledelsens forhold og muligheder. Den skal medvirke til at skabe et fælles fodslag, samt at informere om de værdier og holdninger, som er gældende på Instituttet som arbejdsplads.

EN ENESTÅENDE ARBEJDSPLADS

Institut for Menneskerettigheder er en enestående arbejdsplads med meget engagerede medarbejdere og ledere. Det er samtidig en helt almindelig arbejdsplads, hvor vi skal agere professionelt og effektivt. Det er en ambitiøs arbejdsplads, som omverdenen stiller store krav til, og hvor vi også stiller krav til hinanden.

Instituttet skal være et godt sted at arbejde. Vi vil have en arbejdsplads, hvor vi gør hinanden dygtigere og tager ansvar for vores opgaver. Vi ønsker en arbejdsplads, der er kendetegnet af tillid, gennemsigtighed og ambition. Vores arbejde skal være præget af lovlighed, faglighed, troværdighed og partipolitisk neutralitet. Det er et fælles ansvar, som vi alle skal bidrage til at løfte.

Personalepolitikken skal sikre klare rammer, så vi hver især ved, hvad vi kan forvente, og hvor vi skal bidrage. Personalepolitikken indeholder henvisninger til en række delpolitikker, vejledninger m.v., der udmønter og uddyber personalepolitikken.

GRUNDSÆTNINGER

Vi er en vidensarbejdsplads med stærk faglighed og høje forventninger til hinanden.

Vi samarbejder om at finde de bedste løsninger på vores opgaver.

Vi giver vide rammer til at engagerede medarbejdere kan udfolde sig.

PERSONALEPOLITISKE INDSATSOMRÅDER

Personalepolitikken retter fokus mod fire overordnede områder, der er væsentlige for at gøre vores ord til praktisk virkelighed.



- **ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS**

Institut for Menneskerettigheder ønsker at være en attraktiv arbejdsplads. Vi vil have fokus på medarbejdernes trivsel og motivation. Vi værner om hinandens fysiske og psykiske trivsel, der er en forudsætning for tilfredshed og engagement. Vi tilstræber en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, så vi alle – inden for de givne rammer – kan skabe en passende balance mellem privatliv og arbejdsliv. Vi forventer, at alle bidrager til at skabe god trivsel ved at vise respekt og omsorg for den enkelte kollega såvel som for fællesskabet.

Derfor lægger vi vægt på:

- Kravene til den enkelte medarbejder afhænger af stilling, kompetencer og arbejdsopgaver.
- Medarbejderes frihed til at tilrettelægge arbejdet inden for klare rammer.
- Respekt for forskellighed og mangfoldighed.
- Flexibilitet over for medarbejdere med særlige behov, herunder ved sygdom, kriser, høj alder, funktionsnedsættelser samt graviditet og barsel.
- Forebyggelse og minimering af arbejdsbetinget stress, overbelastning og sikkerhedsrisici, herunder for rejsende medarbejdere.
- Nultolerance over for krænkende adfærd.

For at understøtte arbejdet har vi udarbejdet følgende politikker mv:

- Politik om krænkende adfærd
- Stress- og trivselspolitik
- Seniorpolitik
- Arbejdstidsaftale
- Lønpolitik

- **STÆRKE KOMPETENCER**

Institut for Menneskerettigheder ønsker at tiltrække og fastholde medarbejdere med meget stærke faglige og sociale kompetencer. Vi har fokus på individuel udvikling, læring og vidensdeling, så alle kan udvikle sig og bidrage til, at instituttet får succes med sine opgaver og når de fastsatte mål. Vi arbejder strategisk og systematisk med kompetenceudvikling i lyset af individuelle og fælles mål.

Derfor lægger vi vægt på:

- Sammenhæng mellem instituttets strategi og den enkeltes udvikling.
- Gensidigt ansvar hos både leder og medarbejder for læring og udvikling.
- Dialog om udviklingsmuligheder med konsekvent, konstruktiv, målrettet og gensidig feedback.
- Anvendelse af forskellige læringsformer så som sidemandsoplæring, mentorordninger, netværksdeltagelse og eksterne kurser.

For at understøtte arbejdet har vi udarbejdet følgende politikker mv:

- Kompetenceudviklingsstrategi
- Koncept for medarbejderudviklingssamtaler

- **GODT SAMARBEJDE**

Institut for Menneskerettigheder forventer, at alle samarbejder om at styrke og udvikle vores indsats. Vi ønsker, at vores arbejde skal være baseret på tillid og dialog og på en høj grad af selvstændighed inden for klare, strategiske rammer og med blik for helheden. Vi skal være kendetegnet af, at der i kommunikationen er højt til loftet, en god tone samt åbenhed, respekt og imødekommenhed.

Derfor lægger vi vægt på:

- Samarbejdsudvalget som et centralt forum for dialog mellem ledelse og medarbejdere om arbejdsmiljøet og arbejdspladsens udvikling og fremtid.
- Åben, respektfuld og imødekommende dialog mellem medarbejder og leder, mellem medarbejdere og på tværs af afdelinger og arbejdsområder.
- Rettidig, gensidig og konsekvent konfliktløsning.
- Forudsigelig og klart defineret inddragelse i beslutningsprocesser.

Vi har ikke udarbejdet særlige politikker for at sikre et godt samarbejde, men vi vil indarbejde det i den almindelige dagligdag.

- **STRATEGISK LEDELSE**

Instituttets ledelse skal være strategisk og visionær samt udvise en helhedsforståelse for både interne og eksterne forhold. Ledelsen skal opstille klare mål og prioritere opgaverne med fokus på effektivitet, ressourcestyring, resultater og effekt. Ledelse skal skabe tillid, rumme forskellighed og

give plads til, at den enkelte medarbejder ansvarligt løfter opgaverne og udfolder sine kompetencer. Vi tror på det personlige og situationsbestemte lederskab og har fokus på at udvikle ledergruppens kompetencer målrettet og kontinuerligt.

Derfor lægger vi vægt på:

- Fælles strategiske mål og klar kommunikation med fokus på resultatet og prioriteringer.
- Ledere der er lydhøre, tilgængelige og imødekommende over for ideer, problemer og kritik.
- Ledere der håndterer konflikter, modvirker diskrimination og krænkende adfærd samt arbejder for at sikre et godt arbejdsmiljø.
- Løbende systematisk lederudvikling.

For at understøtte arbejdet har vi udarbejdet følgende politikker mv:

- Ledelseskodex

Personalepolitikken er vedtaget af [samarbejdsudvalget/direktionen efter høring af samarbejdsudvalget] den [dato] juni 2015.

Personalepolitikken vil løbende blive udbygget med yderligere delpolitikker mv. og forventes revideret i slutningen af 2016.