

Sammen om vores attraktive arbejdsplads

MED Hovedudvalgets strategi 2021-2024

I Glostrup Kommune skaber og fastholder vi det udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i vores velfungerende MED-organisationen. Sammen finder og fastholder vi de gode organisatoriske løsninger for en attraktiv arbejdsplads med fokus på kerneopgaven.

Glostrup Kommune har 4 MED-niveauer

- **Hovedudvalget**
- **Center – MED, hvor hvert af de 8 centre har et MED-udvalg.**
- **Område – MED, hvor et område kan have et MED-udvalg på tværs af centre og lokaliteter. Områdeudvalg findes pt. for dagtilbud, skole, ældre og rådhus.**
- **Lokal – MED, hvor der på hver eneste arbejdsplads er et MED (MED personalemøde ved arbejdspladser med under 20 medarbejdere).**

Fælles for os er, at det er borgerne, vi er her for. Vi har derfor også en gensidig forpligtigelse i MED-organisationen og mellem ledelse og medarbejdere i hele Glostrup Kommune til, styrke det gode lederskab og det gode medarbejderskab. Jo stærkere arbejdsfællesskab vi har, jo bedre lykkes vi sammen om kerneopgaven.

”Glostrup Kommune – sammen om vores attraktive arbejdsplads”

Denne strategi skal medvirke til, at vi i et stærkt og fokuseret fællesskab fortsat skaber gode resultater for vores borgere i et anerkendende samarbejde og i tillidsfuld dialog. Strategien bygger på erfaring, vilje, handlinger og muligheder. Strategien afspejler de politiske ønsker og administrationens strategi ”En stærk kommune i hovedstaden”. Samtidig sætter strategien retningen for det arbejdsfællesskab og den kerneopgave, vi har et stærkt samarbejde om på en professionel måde. De strategiske indsatsområder er udvalgt netop med baggrund i det:

De tre strategiske indsatsområder

- ***Mere kerneopgave – vi har meningsfyldte arbejdsfællesskaber***
- ***Fastholdelse – vi fastholder og udvikler vores medarbejdere og ledere***
- ***Arbejds miljø – vi styrker det gode fysiske og psykiske arbejds miljø***

Vores fortsatte mål er at arbejde professionelt og forpligtende med kerneopgaven ”Mestring og udfoldelse” både sammen med vores borgere og også med at mestre opgaver og udfolde faglighed som medarbejder og leder.

Vi skal fortsat styrke arbejdsmiljøet fagligt og struktureret på både det fysiske og psykiske område og sætte fokus på god trivsel og mental sundhed. Samtidig sikrer vi meningsskabende udvikling og fastholdelse af professionelle og dygtige medarbejdere og ledere til gavn for borgerne i Glostrup Kommune.

Visioner, målsætninger og sigtepunkter

Alle medarbejdere og ledere i Glostrup Kommune arbejder ude fra og ind i indsatsområderne med anerkendende ledelsestilgang og inddragende professionel dialog. Det sker i MED-systemet, på personalemøder og i de daglige dialoger. MED-organisationen har forpligtigelse til at det sker løbende i perioden. Sådan når vi sammen vores målsætninger for vores indsatser og sætter tydeligt ind omkring vores fælles sigtepunkter.

Sammen tager vi ansvar, sammen finder vi ud af hvordan. Sådan styrker vi sammen vores attraktive arbejdsplads.

MED Hovedudvalget, efterår 2021

Mere kerneopgave – vi har meningsfyldte arbejdsfællesskaber

Vision:

Ledere og medarbejdere i Glostrup Kommune arbejder i stærke arbejdsfællesskaber. Vi mestrer arbejdsopgaverne og oplever rettidig kommunikation, netværk og individuel hjælp til bedst muligt at løse kerneopgaven med mestring og udfoldelse til gavn for borgerne.

Det, vi laver, skal give mest mulig mening og værdi for kommunens borgere. Derfor skal vi forstå, hvad kerneopgaven betyder på den enkelte arbejdsplads. Kendskab til kerneopgaven giver retning vores daglige arbejde, udfolde sin faglighed og hjælpe til at vurdere kvaliteten af arbejdet

Målsætning:

- I Glostrup Kommune fjerner vi bøvl og besvær. Vi skaber tydelighed om mening og rammer for at løse kerneopgaven bedst muligt
- Vi forstår og løser kerneopgaven og sikrer mestring og udfoldelse i hverdagen omkring vores borgere med fokus på faglighed og kompetencer
- Kommunikationen sker rettidigt og målrettet om nye tiltag og indsatser. Sådan at kommunikation medvirker til at understøtte vores stærke arbejdsfællesskaber.

Sigtepunkter:

- Der arbejdes med at få mindre bøvl og sikre god opgaveløsning om kerneopgaven i alle dele af MED-organisationen
- Der er en feedback-kultur, hvor det er legalt og selvfølgeligt at tale om det, som bøvler. Vi finder løsninger i samarbejde og dialog, hvis noget skal forandres, fjernes eller forankres
- Der sker rettidig kommunikation om indsatser ved kontinuerlig, professionel og relevant brug af medier
- Der er et stort kendskab til kerneopgaven Mestring og udfoldelse og jævnlige dialoger og forventningsafstemning om, hvordan mestringen og udfoldelsen sker i hverdagen både i MED-organisationen og på de enkelte arbejdspladser
- Der sker forventningsafstemning om opgaver og retning med understøttelse af kompetenceudviklingsplaner.

Mindre bøvl – mere kerneopgave og mening

Vi arbejder med metoden "samskabt styring". Det er en måde at arbejde med afbureaukratisering på. Målet er at få bøvlet på bordet, så vi i tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere kan kigge på det og finde bedre løsninger. Det skal frigive tid til kerneopgaven og skabe et mere meningsfuldt arbejdsliv.

Fastholdelse – vi fastholder og udvikler vores medarbejdere og ledere

Vision:

Vi sikrer fastholdelsen af kompetente og engagerede medarbejdere og ledere, der oplever sig som en naturlig del af organisationen. Vi har gode muligheder for at rekruttere med den faglighed og de kompetencer mestring og udfoldelse af kerneopgaven kræver.

Målsætning:

- Glostrup Kommune er en attraktiv arbejdsplads med solide arbejdsfællesskaber og et professionelt og samarbejdende MED-system – en arbejdsplads hvor man ønsker at komme til og blive
- Der er systematiske budskaber om Glostrup Kommune som en attraktiv arbejdsplads i kommunikationen fra og om Glostrup Kommune
- Personaleomsætningen for medarbejdergrupper med rekrutteringsudfordringer er på et niveau, som svarer til gennemsnittet i Region Hovedstaden
- Fastholdelse ses i sammenhæng med, at medarbejdernes faglighed og potentialer løbende udvikles og sættes i spil til gavn for kerneopgaven

Sigtepunkter:

- Der er synlige og hyppige gode historier om Glostrup Kommune som attraktiv arbejdsplads både internt og eksternt. MED-organisationen bidrager også til at sikre synlig og hyppige gode historier
- TAL-sammen-besvarelserne og handlingerne heraf understøtter, at Glostrup Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads med et aktivt MED-system
- Der er ejerskab og faglig stolthed i fælles fortællinger om Glostrup Kommune
- Flere medarbejdere i TAL sammen 2023 end ved TAL 2021 svarer, at de har haft en MUS/kompetenceudviklingssamtale
- Der arbejdes aktivt i MED Hovedudvalget med seniorpolitiske tiltag, der sigter mod anvendelse og udvikling af seniorers kompetencer, så seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet og i Glostrup Kommune

Udviklingssamtaler for medarbejdere

Det er en årlig tilbagevendende og planlagt samtale mellem dig og din personaleleder, hvor der bl.a. kan træffes nye aftaler om kompetenceudvikling. Udviklingssamtalen har til formål at være en værdiskabende samtale, som skal sikre en kobling mellem organisationens mål og dine interesser. Udviklingssamtaler er ét initiativ blandt flere, som skal understøtte Glostrup Kommune i at være en attraktiv og udfordrende arbejdsplads, der udvikler medarbejdernes faglige og personlige kompetencer med kerneopgaverne for øje.

Arbejds miljø – vi vil det gode fysiske og psykiske arbejds miljø

Vision:

Vi har en høj trivsel og et godt arbejds miljø i Glostrup Kommune, så kerneopgaven løftes bedst muligt. Vi styrker organisationens viden og kompetencer på arbejds miljøområdet og tænker trivsel og arbejds miljø ind i beslutninger og drøftelser i det forpligtende samarbejde i MED-organisationen.

Arbejds miljøpolitik

Arbejds miljøpolitikken skal bidrage til, at Glostrup Kommune er én af landets mest attraktive kommunale arbejdspladser med et sundt og sikkert arbejds miljø. Og at Glostrup Kommune udvikler og fastholder et godt fysisk og psykisk arbejds miljø
Alle ansatte skal opleve arbejdsglæde og trivsel, hvilket bidrager til bedre løsning af kommunens kerneopgaver. Alle ansatte i Glostrup Kommune har et medansvar for et godt arbejds miljø.

Målsætning:

- MED-udvalgene kender til arbejds miljøsituationen på de enkelte arbejdspladser og iværksætter tiltag for det gode arbejds miljø både fysisk og psykisk
- MED-udvalgene anvender TAL-sammen og sygefraværshåndtering aktivt og har formuleret en proces for arbejdet med mål og resultater, som skal sikre godt arbejds miljø på arbejdspladserne
- MED Hovedudvalget igangsætter forskellige tilbud i arbejds miljøorganisationen, der understøtter de enkelte MED-udvalgs arbejde med godt arbejds miljø

Sigtepunkter:

- Trivsel og arbejds miljø er et fast punkt på dagsordener i MED-organisationen og inkluderer også de enkelte elementer i arbejds miljøpolitikken
- Medarbejdere kender til kerneopgaven Mestring og udfoldelse og har dialoger på arbejdspladsen med afsæt i det lokale MED om, hvordan kerneopgaven udfoldes netop der
- Der er et løft i organisationen i forhold til kompetencer og viden om ledelse af og arbejdet med det fysiske og psykiske arbejds miljø
- Uddannelse for TRIO-grupperne er fastlagt i årshjul og gennemføres med høj deltagelse
- Ledere med personaleansvar har gennemført uddannelse i psykiske arbejds miljø
- MED-udvalgene har udarbejdet et årshjul for arbejds miljøindsatsen med fokus på lokale tiltag

TAL sammen undersøgelse

Hvert andet år gennemfører vi en undersøgelse af Trivsel, Arbejds miljø og Ledelse på den enkelte arbejdsplads. TAL-sammen giver gode input til de løbende drøftelser i MED om at forbedre arbejds miljøet.