



Beredskabsstyrelsens

Personalepolitik

Udgivet af:

Beredskabsstyrelsen

Datavej 16

3460 Birkerød

Telefon 45 90 60 00

Email: brs@brs.dk

www.brs.dk

Beredskabsstyrelsens
Personalepolitik

Forord



Velkommen til Beredskabsstyrelsens overordnede personalepolitik. Den overordnede personalepolitik er tænkt som en værdibaseret ramme for det samspil, som medarbejdere og ledere indgår i, når vi hver især gør vores del til at udvikle og styrke beredskabet mod ulykker og katastrofer, Beredskabsstyrelsens mission.

Den overordnede, værdibaserede personalepolitik vil blive suppleret af et antal personalepolitiske strategier. Af strategierne vil det fremgå, hvad der mere præcist skal gøres inden for trivsel, rekruttering, kompetenceudvikling, løn, ledelse og fasthol-

delse af seniorer for at sikre, at Beredskabsstyrelsen til stadighed har de bedste og mest egnede medarbejdere og ledere til at løfte de faglige opgaver nu og i fremtiden.

Personalepolitikken er blevet til på baggrund af en tæt og positiv dialog mellem medarbejdere og ledelse på tværs af Beredskabsstyrelsen, som jeg sætter megen pris på, og jeg håber, at den i sin færdige form vil være med til at forstærke det gode samspil og den gode tone mellem os alle her i Beredskabsstyrelsen.

God læselyst!
Henning Thiesen

Indledning



Beredskabsstyrelsen arbejder for et robust samfund ved at udvikle og styrke beredskabet, så ulykker og katastrofer forebygges og afhjælpes bedst muligt. Det stiller krav til udstyr, uddannelse, beredskabsplaner m.m., og det stiller ikke mindst krav til medarbejdere og ledere.

Uanset om man er i uniform eller i civil, medarbejder eller leder, frivillig eller værnepligtig, bidrager man til den samlede sum af operative funktioner, myndighedsopgaver, uddannelsesvirksomhed og administration, som gør Beredskabsstyrelsen til den

ledende aktør inden for samfundets beredskab. Det er medarbejdernes og ledernes handlekraft, engagement, samarbejde og troværdighed, der gør den afgørende forskel, og som skaber vores beredskabsmæssige parathed.

Derfor lægger Beredskabsstyrelsen vægt på at have en personalepolitik, som understøtter styrelsen som en god arbejdsplads, og som er med til at skabe en værdibaseret ramme for det daglige samspil mellem medarbejdere og chefer om at opfylde styrelsens mission.

Værdi 1:

Handlekraft

Handlekraft betyder i Beredskabsstyrelsen, at vi tager ansvar for vores opgaver, hurtigt tilpasser os ændrede krav og sikrer fremdrift, uanset hvilken aktuel arbejdssituation vi står i. Handlekraft er af afgørende betydning for, at det er muligt for medarbejdere og ledere at yde deres bidrag til at udvikle og styrke beredskabet mod ulykker og katastrofer.

Ved rekruttering og introduktion af nye medarbejdere

Når vi ansætter nye medarbejdere og ledere, vurderer vi, hvilke kompetencer der er brug for, og hvordan ansøgerne kan bidrage i det konkrete job og til organisationens samlede opgaver. Det er vigtigt, at den nye medarbejder eller leder har den rette profil til jobbet og passer til Beredskabsstyrelsen. Vi har udviklet en personalepolitisk strategi for rekruttering, der skal sikre,

at vi personalemæssigt udvikler organisationen i den rigtige retning.

Vi rekrutterer medarbejdere og ledere, der tager ansvar for at skabe overblik over og løse egne opgaver, og som også tænker sig selv ind i det samlede opgavesæt. Vores medarbejdere eller ledere skal samtidig tænke udadvendt i videndeling og samarbejde for at gøre deres opgaveløsning endnu mere målrettet og handlekraftig.

Nye medarbejdere modtager en systematisk introduktion. Den skal medvirke til, at nyansatte får den nødvendige viden om arbejdet, tjenestestedet og den samlede virksomhed, så medarbejderens handlekraft får mulighed for at udfolde sig.

“ Handlekraft er af afgørende betydning for, at det er muligt for medarbejdere og ledere at yde deres bidrag til at udvikle og styrke beredskabet mod ulykker og katastrofer. ”



Handlekraftige medarbejdere

Handlekraftige medarbejdere arbejder selvstændigt, målrettet og tværfagligt. Det drejer sig om at få tingene til at fungere, også når noget står i vejen. Handlekraft er at gribe bolden og bidrage aktivt til, at opgaverne bliver løst.

En handlekraftig medarbejder:

- Tager ansvar for egne opgaver, bidrager til andres og har fokus på at skabe resultater
- Efterspørger eventuelt manglende information og baggrundsviden
- Arbejder struktureret og i dialog med ledelse, kollegaer og samarbejdspartnere.

Handlekraftige ledere

God og handlekraftig ledelse er synlig og sikrer retning og rammer for medarbejderen både i det daglige, og når særlige situationer opstår. Handlekraftige ledere skaber netværk til andre enheder internt og eksternt, som er væsentlige for at få den samlede opgave til at komme i mål.

En handlekraftig leder:

- Skaber overblik og sætter tydelige mål for enheden
- Foretager de overordnede prioriteringer, så ressourcerne anvendes bedst muligt
- Giver feedback til sine medarbejdere og informerer om væsentlige beslutninger og overvejelser, og hvor der hellere må informeres for meget end for lidt.

Værdi 2:

Engagement

Dit engagement er drivkraft

Beredskabsstyrelsens vision om at være den ledende aktør i samfundets beredskab forudsætter kompetente og engagerede medarbejdere og ledere, som er optaget af at være med til at udvikle og styrke beredskabet.

Fokus på udvikling

Det er derfor afgørende, at Beredskabsstyrelsen skaber gode udviklingsmuligheder for både medarbejdere og ledere, så kompetencer, kreativitet og arbejdsglæde kan folde sig ud. At vi er gode til det, vi gør, styrker engagementet. Derfor har vi en aktiv strategi for kompetenceudvikling, der har til formål at sikre en strategisk og systematisk kompetenceudvikling af alle medarbejdere og ledere.

Karrieremuligheder og honorering

At tage godt vare på faglighed og engagement betyder også, at der skal være gode karrieremuligheder for medarbejdere i Beredskabsstyrelsen, uanset om man ønsker at bevæge sig inden for et fagligt område, være generalist eller at opnå ledelsesansvar. Ledere skal tilsvarende have mulighed for at skifte stillinger, så de fortsat udfordres og udvikles.

Engagerende medarbejdere og ledere yder en særlig indsats og skaber gode resultater, og det ønsker Beredskabsstyrelsen at honorere lønmæssigt. Styrelsen har udarbejdet en personalepolitisk strategi for lønområdet, hvor der bl.a. fokuseres på en tydelig sammenhæng mellem indsats og anerkendelse.

“ Beredskabsstyrelsens vision om at være den ledende aktør i samfundets beredskab forudsætter kompetente og engagerede medarbejdere og ledere, som er optaget af at være med til at udvikle og styrke beredskabet.

**Engagerede medarbejdere**

Engagerede medarbejdere ønsker at blive endnu bedre til at varetage deres faglige opgaver.

En engageret medarbejder:

- Efterspørger og tager imod muligheden for nye opgaver og kompetenceudvikling
- Bruger nye kompetencer til – alene eller sammen med andre - at løse arbejdsopgaverne endnu bedre
- Synliggør eller deler nye kompetencer med kollegaer og øvrige samarbejdspartnere.

Engagerede ledere

Engagerede ledere ønsker at blive endnu bedre til at bedrive ledelse og til at skabe gode rammer for organisationens opgaveløsning.

En engageret leder:

- Arbejder målbevidst med kompetence- og talentudvikling i enheden
- Tydeliggør forholdet mellem honorering og anerkendelse
- Sørger for også at udvikle egne faglige og ledelsesmæssige kompetencer.

Værdi 3:

Samarbejde

Sammen skaber vi et godt beredskab

Beredskabsstyrelsens vision er at være den ledende aktør i samfundets beredskab. Det kræver, at vi sætter opgaven i centrum og samarbejder internationalt, mellem myndigheder og internt mellem styrelsens enheder og medarbejdere. Det kræver også, at vi er opmærksomme på og nyttiggør mangfoldigheden af ressourcer, kulturbaggrunde, erfaringer, roller og fagligheder.

Opgaven i centrum og samarbejde på tværs

At sætte opgaven i centrum vil sige, at det er den konkrete opgave der bestemmer, hvordan arbejdet

bedst organiseres. Det stiller store krav til både medarbejdere og ledere om at være omstillingsparate og fleksible både i vores måde at løse opgaverne på, måden at organisere vores enhed på og måden at omgås hinanden på.

At sætte opgaven i centrum kræver, at vi deler ud af vores egen faglighed, inddrager andres viden og aktivt bruger mangfoldigheden i vores samarbejde. Opmærksomhed mod kollegaer og samarbejdspartneres viden og erfaringer er første led i at realisere en fleksibel tilgang til opgaven.

“ Beredskabsstyrelsens vision er at være den ledende aktør i samfundets beredskab. Det kræver, at vi sætter opgaven i centrum og samarbejder internationalt, mellem myndigheder og internt mellem styrelsens enheder og medarbejdere. ”



Medarbejdere, der samarbejder

Når vi som medarbejdere samarbejder om at løse vores opgaver, møder vi vores kollegaer og samarbejdspartnere med faglig imødekommenhed, åbenhed og fleksibilitet.

En medarbejder, der samarbejder:

- Er parat til at se nye vinkler i opgaveløsningen og indgå i nye samarbejdsformer
- Anerkender væsentligheden af mangfoldige menneskelige og faglige ressourcer
- Deler viden og erfaringer med andre internt og eksternt.

Ledere, der samarbejder og skaber samarbejde

Ledelsesopgaven i forbindelse med samarbejde går dels på at skabe de rette rammer for, at medarbejdere kan samarbejde om at løse opgaverne, dels på at få organiseret samarbejdet og placeret en given opgave mest hensigtsmæssigt i organisationen, i eller uden for den konkrete enhed eller i relation til eksterne samarbejdspartnere.

En leder, der samarbejder og skaber samarbejde:

- Organiserer samarbejdet efter de konkrete opgaver
- Bruger medarbejdernes mangfoldighed og skaber gode betingelser for videndeling
- Tænker opgaver og beredskab i en tværgående kontekst, så samarbejde både internt og eksternt får gode kår.

Værdi 4:

Troværdighed

Vi skaber et troværdigt beredskab

Afgørende for, om Beredskabsstyrelsen kan indfri sin vision om at være den ledende aktør i samfundets beredskab, er troværdighed - det, vi stiller i udsigt, skal også være det, vi faktisk leverer af løsninger, indsats og service.

Troværdighed betyder, at vi har en professionel attitude med fornemmelse for, hvad der rører sig på beredskabsområdet i vores omverden. Samtidig skaber vi troværdighed ved at være en mangfoldig arbejdsplads med plads til forskellighed. Det indebærer en åben, fair og anerkendende arbejdskultur, hvor god behandling og en ordentlig omgangstone kendetegner arbejdspladsen.

Professionalisme og et mangfoldigt arbejdsmiljø

I Beredskabsstyrelsen ønsker vi at være troværdige over

for omverdenen ved at besidde en faglig stærk, bred og aktuel viden om beredskabet. Vi ønsker en mangfoldig arbejdsplads, hvor der er plads til forskellige faglige, kulturelle, etniske og sociale forskelle, og hvor dialogformerne er åbne og ærlige, så at styrelsens ansatte føler sig set, hørt og passende informeret. Beredskabsstyrelsen tager også et socialt ansvar og tilbyder f.eks. fleksjob, og ønsker i videst mulige omfang at tage hensyn til medarbejdernes forskellige livsfaser. Vi har derfor udviklet to aktive personalepolitiske strategier om trivsel og seniorpolitik.

En mangfoldig arbejdsplads med repræsentation af et bredt udsnit af befolkningen skaber troværdighed og styrker vores renommé, og den skaber sammen med en god omgangstone tillid, kreativitet og troværdighed over for os selv.

“ En mangfoldig arbejdsplads med repræsentation af et bredt udsnit af befolkningen skaber troværdighed og styrker vores renommé, og den skaber sammen med en god omgangstone tillid, kreativitet og troværdighed over for os selv.



Troværdige medarbejdere

En troværdig medarbejder holder sig bredt orienteret om beredskabet og møder sine kollegaer med ønsket om at anerkende og nyttiggøre deres mangfoldighed i opgaveløsningen.

Det vil sige, at medarbejderen:

- Holder sig bredt og grundigt orienteret
- Er åben og anerkendende over for sine kollegaers faglighed
- Omgås andre med respekt og bidrager med en god omgangstone.

Troværdige ledere

Troværdige ledere kommunikerer ærligt og benytter både dialog og føring alt efter situationen samt formidler værdier og holdninger i både ord og handlinger og understøtter aktivt en mangfoldig arbejdsplads.

Det vil sige, at lederen:

- Er åben, ærlig og situationsbestemt i sin dialog med medarbejderen
- Møder sine omgivelser med åbenhed og anerkendelse – både fagligt, socialt og kulturelt
- Skaber tillid og udviser tillidsskabende adfærd.

Sådan bruger vi personalepolitikken

Personalepolitikken tages løbende op på møder i SU og HSU med henblik på at drøfte status på de personalepolitiske mål, personalepolitisk praksis samt udviklings- og forbedringsmuligheder. Den lokale dialog mellem ledelse og medarbejdere er omdrejningspunktet i det personalepolitiske arbejde.

Anvendelse af eksempelvis ledelsesevaluering, ArbejdsPladsVurderinger og tilfredshedsundersøgelser kan være med til at belyse opfattelserne af og holdningerne til de forskellige personalepolitiske temaer. Samtidig synliggør resultaterne på udvalgte områder medarbejdernes oplevelse af den personalepolitiske praksis. Resultatet af målingerne kan være et udgangspunkt for lokale udviklingstiltag for medarbejdere, ledere og den fysiske arbejdsplads, og kan samtidig være retningsgivende i forhold til, hvilke områder, der skal sættes på dagsordenen i SU og HSU.

Tillidsrepræsentanterne har en vigtig rolle i forhold til at formidle og praktisere de personalepolitiske budskaber

til de ansatte. Tillidsrepræsentanterne skal i samarbejde med ledelsen arbejde for udvikling af gode arbejdsforhold bl.a. med udgangspunkt i personalepolitikken. Personalepolitikken er samtidig en del af grundlaget for tillidsrepræsentanternes håndtering af enkeltsager.

Alle medarbejdere og ledere er ansvarlige for at holde sig orienteret om personalepolitiske temaer, mål og indsatser via arbejdspladsens forskellige kommunikationskanaler. Den enkelte medarbejder og leder skal i hverdagen inddrage de personalepolitiske værdier i opgaveløsningen og i samarbejdet med og ledelsen af andre.

Har du idéer til, hvordan det personalepolitiske arbejde kan styrkes og udvikles, så kontakt tjenestestedets chef, din nærmeste leder, tillidsrepræsentanten eller SU.

I fællesskab skal vi forpligte hinanden i forhold til de rammer og værdier, der er udstukket i personalepolitikken.

Personalepolitikken er en værdibaseret ramme for det samspil, som medarbejdere og ledere indgår i, når vi hver især gør vores del til at udvikle og styrke beredskabet mod ulykker og katastrofer.

Charlotte Bro
Kontorchef, HR-centeret

HR-centeret er projektansvarlig for udarbejdelsen af Beredskabsstyrelsens personalepolitik.



