

Naturstyrelsens personalepolitik

Naturstyrelsens personalepolitik er værdi- og tillidsbaseret. Det betyder, at en lang række muligheder ikke er formuleret som rettigheder og pligter, men administreres i et positivt, fleksibelt og værdsættende samarbejde mellem ledere og medarbejdere, som beskrevet nærmere nedenfor. Engagerede og kompetente medarbejdere er forudsætningen for, at Naturstyrelsen kan løfte styrelsens opgaver. I Naturstyrelsen ønsker vi at være en attraktiv, resultatskabende arbejdsplads, der kan tiltrække, udvikle og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere.

Med opgaverne i centrum lægger Naturstyrelsen vægt på at fremme medarbejdernes trivsel gennem gode og fleksible arbejdsvilkår, et godt og rummeligt arbejdsmiljø, alsidige udviklingsmuligheder samt dygtige ledere (Jf. Naturstyrelsens ledelsesgrundlag).

Naturstyrelsen ønsker at give medarbejderne mulighed for at kunne planlægge og tilrettelægge arbejdsopgaverne i en fornuftig balance mellem arbejds- og familieliv, og lægger samtidig vægt på at forventningen om fleksibilitet er gensidig. Det betyder, at medarbejderne i vid udstrækning selv kan tilrettelægge egen arbejdstid, under forudsætning af at Naturstyrelsens enheder er bemandede og tilgængelige for borgere, samarbejdsparter og kolleger inden for åbningstiden, og at det sker under hensyntagen til arbejdsbelastningen for de øvrige medarbejders arbejdsopgaver. Det forudsættes, at lederen medvirker til at skabe gode rammer for tilrettelæggelsen af opgavevaretagelsen og tager ansvar for at enheden til alle tider er funktionsdygtig og nødvendigt bemanded.

Naturstyrelsen lægger vægt på, at alle medarbejdere trives med deres arbejde og er tilfredse med deres arbejdsplads, og at alle medarbejdere værner om deres kollegers trivsel.

Vi ser mangfoldighed og rummelighed som en styrke. Mangfoldighed og rummelighed bidrager til brede og forskellige kompetencer, der styrker kvaliteten i vores opgaveløsning. Mange forskellige kompetencer fremmer naturligt læring, kreativitet og nytænkning.

Mangfoldigheden og rummeligheden sikrer vi ved at have fokus på faglighed og kompetencer i den daglige opgaveløsning, når vi ansætter nye kolleger, og når vi arbejder med job- og kompetenceudvikling. Vi er opmærksomme på, at der ikke er holdningsmæssige barrierer og bevidste eller ubevidste antagelser, som begrænser mangfoldighed og rummelighed. Vi arbejder ud fra professionelle og saglige processer med rekruttering og udvikling.

Hvad enten det drejer sig om køn, alder, handicap, familiemæssig status, religion, etnisk oprindelse, funktionsevne eller andre forskelle, tilstræber vi, at arbejdspladsen opleves som rummelig.

Rummelighed handler også om, at vi påtager os et medansvar i forhold til fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet. Hvis det i den konkrete situation er foreneligt med opgavevaretagelsen, er vi imødekommende over for at opfylde særlige behov for at understøtte rummeligheden. I det omfang det balancerer med opgaveløsningen, tager vi desuden hensyn til den enkeltes livsfase og livssituation.

Naturstyrelsen ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for medarbejdere i alle aldre og livssituationer. Henover et arbejdsliv opstår for de fleste medarbejdere forskellige livssituationer og hermed særlige behov eller ønsker, f.eks. til fleksibilitet. Naturstyrelsen ønsker så vidt muligt – under hensyntagen til opgavevaretagelsen og kollegaer – at imødekomme sådanne situationsbestemte behov og ønsker og derigennem at bidrage til en god balance mellem arbejds- og privatliv. Livssituationer – eller livsfaser – kan opstå i relation til arbejdslivet og/eller privatlivet.

En livsfase kan være af kortere eller længere varighed, hvor der opstår særlige behov eller ønsker i ens arbejdsliv. Livsfaser kan både være udtryk for en udvikling, hvor medarbejdernes prioritering mellem arbejds- og privatliv ændres. Andre gange kan det opstå mere pludseligt og nogle gange uventet, f.eks. ved sygdom eller dødsfald i den nære familie. Uanset livsfase eller -situation og uanset hvilke behov/ønsker den enkelte medarbejder har/efterspørger, så er der en lang række muligheder og fælles værktøjer, som medarbejder og nærmeste leder i fællesskab kan drøfte og gøre brug af – under hensyntagen til opgavevaretagelsen og de øvrige kollegaer.

I Naturstyrelsen fremmer vi reel ligestilling ved, at rekruttering, ansættelsesvilkår, løn og kompetenceudvikling ikke afgøres af hverken køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller etnisk oprindelse. I vores stillingsopslag opfordrer vi desuden alle, uanset personlig baggrund, til at søge stillinger hos os.

Vi betragter det samtidig som en forudsætning for et godt arbejdsmiljø, at den enkelte leder er opmærksom på og understøtter en konstruktiv dialog om medarbejdernes trivsel, samarbejde og opgaveløsning. Ligeledes sørger lederen for at give den nødvendige støtte og opfølgning i forhold til sygdom, misbrugsproblemer eller personlige kriser.

At være en god kollega og en god leder i Naturstyrelsen tager udgangspunkt i en række grundlæggende, almene menneskelige værdier

De syv grundlæggende værdier i Naturstyrelsen er:

1. Troværdighed:

I Naturstyrelsen handler vi med omhu og leverer kvalitet til tiden til vores brugere og omverden. Det medfører, at vi arbejder for den åbne og tillidsbaserede dialog, hvor vi altid optræder professionelt og holder, hvad vi lover. Vi optræder altid fagligt troværdigt og er gode til at forklare vores valg og fravalg.

2. Samarbejde:

Det er vigtigt at inddrage relevante kolleger i opgaveløsningen på det rette tidspunkt. Vi løfter i flok, og selv om vi til hverdag er spredt på mange forskellige adresser, samarbejder vi på tværs og hjælper og støtter hinanden i opgaveløsningen. Når der indhentes bidrag fra andre gøres det på en anerkendende og respektfuld måde. Vi samarbejder også proaktivt med eksterne interessenter og gør os umage for altid at optræde professionelt i samarbejdet.

3. Relationer:

Det er vigtigt, at vi i Naturstyrelsen har tillid til hinanden, og at alle føler sig trygge i relationen til kolleger såvel som chefer. Tillid skabes bl.a. via åbenhed, og ved at bakke hinanden op f.eks. ved at anerkende og rose kolleger og ved at være lydhør over for andres meninger og synspunkter. I Naturstyrelsen håndterer vi konflikter ved at bringe uenigheder og uklarheder frem i lyset og drøfte dem ansigt til ansigt – og/eller beder om hjælp fra en kollega, leder eller HR til at gøre dét, hvis vi har behov for assistance.

4. God kommunikation:

I Naturstyrelsen holder vi den gode tone. Det betyder, at vi altid taler pænt til og om hinanden. Vi lytter, når andre taler og respekterer andre holdninger end vores egen – både i og uden for

organisationen. Det er vigtigt med den gode kommunikation både opad og til siden, så deling af relevant information sker igennem hele styringskæden.

5. Loyalitet:

Ansatte i Naturstyrelsen er loyale over for beslutninger på alle niveauer. Loyalitet udmønter sig bl.a. ved, at alle ansatte tager ejerskab for de opgaver, de løser og tager hensyn til Naturstyrelsens interesser samt dedikerer sig til, at Naturstyrelsens når sine mål.

6. Innovation:

I Naturstyrelsen ønsker vi at udvikle opgaveløsningen, og derfor er vi nysgerrige, og vi forsøger at se tingene fra nye vinkler og afsøge, om det er muligt at gå andre, nye og bedre veje. Vi stiller vores viden til rådighed for omverdenen, og vi søger viden hos andre og lader os inspirere til nytænkning. Vi udfordrer praksis ved at tænke ud af boksen og bidrage med nye ideer og forslag til forbedringer, og ikke mindst ved at lære af vores fejl og erfaringer.

7. Godt humør:

Det skal også være sjovt at gå på arbejde i Naturstyrelsen, og der skal være plads til gode grin også i en travl hverdag. Arbejdsglæde og godt humør skaber motivation og engagement og styrker relationer på tværs.