

Personalepolitik

Indledning

Midttrafiks personalepolitik afspejler de forventninger, bestyrelsen har til ledere og medarbejdere i Midttrafiks administration. Denne personalepolitik gælder **ikke** for ansatte i de 2 driftsselskaber (Busselskabet, Århus Sporveje og Midtjyske Jernbaner), der er en del af Midttrafik. Det forudsættes, at Busselskabet, Århus Sporveje og Midtjyske Jernbaner selv udarbejder personalepolitikker indenfor de rammer, der vedtages af bestyrelsen.

Personalepolitikken for Midttrafik vil være under løbende udvikling.

Personalepolitikken hviler på Midttrafiks virksomhedsgrundlag.

Personalepolitikken fokuserer på kvalitet, engagement og selvstændighed hos de ansatte, og tilbyder udvikling og indflydelse.

Personalepolitikken skal bruges aktivt af ledere og medarbejdere i den daglige opgaveløsning. Den evalueres med mellemrum i MUS-samtaler, MED-systemet og bliver også en del af de arbejdsklimaundersøgelser, der skal dokumentere, om bl.a. personalepolitikken virker.

Midttrafik ledes af en politisk bestyrelse og finansieres af 19 kommuner og regionen. Midttrafik er sat i verden for at indfri bestillerne forventninger og tilbyde sammenhængende kollektiv trafik til kunderne. Disse vilkår udgør rammerne for Midttrafiks personalepolitik.

Midttrafik skal derfor være en effektiv, smidig og kvalitetsbevidst organisation, der inddrager bestillerne, kunder og samarbejdspartnere i opgaveløsningerne og leverer så effektive ydelser som muligt.

De overordnede personalepolitiske målsætninger justeres i takt med arbejdet med virksomhedsgrundlaget.

Midttrafik lægger vægt på kvalitet og effektivitet i ydelserne, engagement, selvstændighed, udviklings- og helhedsorientering samt evnen til ligeværdigt samarbejde ud- og indadtil hos de ansatte.

Ledere og medarbejdere skal kende og efterleve de politiske målsætninger og beslutninger.

De ansatte realiserer de overordnede mål i åben dialog og på tværs af funktioner i trafiksselskabet.

Ledelsen skal være synlig og gå foran. Ledelsen skal sikre, at målene er klare og kendte, samt at den enkelte medarbejder kender forventningerne og kan udføre opgaverne. Den enkelte medarbejder har ansvar for efter bedste evne at forfølge de udstukne mål.

Ledelsen skal sikre, at medarbejderen inddrages i udviklings- og beslutningsprocesser. Ledelsen og den enkelte medarbejder har et fælles ansvar for at sikre, at medarbejderen har størst mulig kompetence til at træffe beslutning om opgaverne. Ledelsen skal understøtte personligt initiativ, udviklings- og helhedsorientering, og et ligeværdigt, åbent og inddragende samarbejde i forhold til omgivelser og kolleger. De samme forventninger stilles til den enkelte medarbejder.

Såvel ledelsen som medarbejderne skal konstant være optaget af at levere effektive ydelser over for bestillerne og kunderne – og skal arbejde for at understøtte et miljø, der er fokuseret på resultater og forbedringer.

Medarbejderne skal være i konstant personlig og faglig udvikling og tage aktivt ansvar for egen kompetenceudvikling. Ledelsen skal sikre, at medarbejderne tilbydes udfordringer, der støtter løsning af Midttrafiks opgaver og den enkeltes kompetencer.

Ledelsen og medarbejderne har et fælles ansvar for at sikre gode arbejdsforhold, herunder et godt arbejdsmiljø, der fremmer bedre opgaveløsninger og trivslen.

Medarbejderrepræsentanter i MED-systemet, som er af central betydning i trafikskabet, skal inddrages aktivt i samarbejdet.

På alle niveauer skal ledelsen sikre nødvendig og relevant information så tidligt som muligt. Den enkelte medarbejder har ligeledes pligt til at informere og holde sig løbende informeret.

Personalepolitikken:

Personalepolitikken er formuleret omkring de grundlæggende værdier, som Midttrafik har fastlagt. Der er tale om en værdibaseret personalepolitik, der udtrykker de grundholdninger og normer, der skal være det fælles fundament for samspillet mellem ledelse og medarbejdere i Midttrafik.

I nogle tilfælde er det nødvendigt at supplere den værdibaserede personalepolitik med konkrete vejledninger, retningslinjer og procedureanvisninger indenfor konkrete politikområder såsom f.eks. sygefravær, seniorpolitik og andet. Disse vejledninger er samlet i Midttrafiks personalehåndbog.

Personalepolitikken skal bruges aktivt. Dette har ledelsen og medarbejderne et fælles ansvar for sker.

Kundeorientering

Midttrafiks primære målsætning er at skabe god kollektiv trafik for borgerne. Det afgørende fokus i personalepolitikken er derfor at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere, med henblik på at kunne levere ydelser af høj kvalitet.

I opgaveløsningen skal vi altid holde vore valg op imod, hvad der gavner vore kunder og bestillere.

Partnerskab

Ledelsen og medarbejderne arbejder i fællesskab på at nå de opstillede mål. I opgaveløsningen tilstræbes det gode samarbejde, såvel internt som på tværs af afdelingerne og i forhold til eksterne samarbejdspartnere. Det sikres, at alle involverede interessenter inddrages i beslutningerne.

Vi bestræber os på at opbygge varige relationer til bestillere og leverandører.

I Midttrafik vægter vi dialog og en god tone højt, vi værdsætter og tilstræber mangfoldighed og vi viser hinanden respekt for vores faglige ståsted og personlige egenart.

Udvikling

Såvel ledelse som medarbejdere i Midttrafik er omstillingsparate og tilstræber i opgaveløsningen løbende at udvikle arbejdsgange, organisation og personlige kompetencer, så vi er rustede til at imødekomme nye udfordringer. Vi skal hele tiden lære af succeser.

Der skal ske en fortsat og målrettet udvikling af den enkeltes kompetencer, så vi altid er parate til at efterkomme omgivelsernes behov og forventninger til den kollektive trafik. Ledelsen og medarbejderne har i fællesskab ansvar for den løbende kompetenceudvikling. Den enkelte skal have mulighed for at udnytte sine potentialer til det yderste og fortsat møde udfordringer i de opgaver, der stilles. Samtidig skal der altid være fokus på sikker drift.

Alle medarbejdere har lige mulighed for udvikling, og vi ønsker reel ligestilling på alle områder og niveauer. En mangfoldig personalesammensætning giver forskellige tilgange til opgaveløsningen som understøtter nytænkning. Vi har plads til og påskønner personligt initiativ.

Helhed

Alle inddrages aktivt i beslutningsprocesserne og har indflydelse på beslutninger, der vedrører egen arbejdssituation. Til gengæld forventes det, at alle bakker loyalt op om trufne beslutninger, og at hver især bidrager efter bedste evne til at nå de fælles mål.

Midttrafik understøtter tiltag, der medvirker til at organisationen fungerer som en helhed, såsom jobrotation, tværgående arbejdsgrupper og projekter m.v.

Vi skal skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv så både arbejdspladsens og den enkelte medarbejders behov tilgodeses. Det sker bl.a. via fleksible arbejdstider samt et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vi arbejder aktivt med forebyggelse af arbejdsbetinget sygefravær og stress.

Værdi

Medarbejderne er Midttrafiks vigtigste ressource og vi skal skabe rammer, der understøtter virkelyst, initiativ og effektivitet i opgaveløsningen. Midttrafik skal arbejde med det, der giver merværdi for kunderne, virksomhederne og medarbejderne.

Troværdighed

Vi gør alle vores yderste for at løse vore opgaver optimalt, og vi udviser ansvarlighed og omhu i opgaveløsningen.

Ledelsen informerer åbent og tidligt i processen om forhold, der berører medarbejdernes arbejdssituation. Det er tilladt at lave fejl, men vi skal være åbne om dem, så vi kan lære heraf.

Vi mener vore værdier i personalepolitikken alvorligt og tilstræber os på, at de gennemsyrrer det daglige arbejde og måden vi behandler hinanden på.