

Personalepolitik

1. FORMÅL

DTU's personalepolitik understøtter uddannelse, forskning, myndighedsbetjening og innovation ved at:

- tiltrække og udvikle dygtige medarbejdere
- sætte rammen for DTU som en resultatorienteret, udfordrende og udviklende arbejdsplads

DTU's personalepolitik udgør sammen med underliggende delpolitikker og retningslinjer den helhed, som alle ledere og medarbejdere bruger som inspiration i det daglige arbejde med det formål at optimere virkeliggørelsen af DTU's mål og strategi.

2. POLITIKKENS HOLDNINGER

Med udgangspunkt i DTU's værdier – nytænkning, troværdighed og engagement – beskriver personalepolitikken DTU's forventninger til medarbejdere og ledere, og omvendt hvilke berettigede forventninger medarbejdere og ledere kan have til DTU.

Det primære for DTU er at skabe resultater, der opfylder strategien og samfundets behov. DTU skaber mulighederne for, at det kan lade sig gøre.

Medarbejderne kan forvente, at DTU skaber rammerne for, at viden og indsigt kan folde sig ud inden for det teknisk-naturvidenskabelige område og tilgrænsende samfundsvidenskaber.

DTU stiller krav og giver muligheder uanset hvor i organisationen, man arbejder.

Personalepolitikken fortolker værdierne i lyset af, at den skal favne alle medarbejdergrupper på DTU.

Nytænkning

- der betyder en kreativ fostring af tanker, der kan skabe nyt; men også en balancerende vurdering af de nye tankers konsekvens.

DTU forventer, at medarbejderne er kreative, reflekterede og kritisk analyserende.

Medarbejderne kan forvente, at DTU skaber rum for udfoldelse af kreativitet og opmuntrer til idéudvikling. De kan forvente, at DTU er positiv og fordomsfri over for det nye og anderledes, og at DTU anerkender behovet for den foreløbige konklusion, som al viden er et udtryk for.

Troværdighed

- der betyder en besiddelse af viden og indsigt koblet med en redelig kommunikation heraf; men også indebærer en erkendelse af, hvornår viden og indsigt slipper op, samt en evne til at kommunikere på modtagerens præmisser.

DTU forventer, at medarbejderne er grundige i vidensformidlingen og kommunikerer troværdigt.

Medarbejderne kan forvente, at DTU bakker dem op, og at der er et kritisk og fagligt miljø på niveau med de bedste tekniske universiteter.

Engagement

- *der betyder en tilgang til arbejdet båret af begejstring, men også en erkendelse som ansat af det forpligtende arbejdsfællesskab.*

DTU forventer, at medarbejderne fagligt og kollegialt arbejder loyalt, entusiastisk og innovativt.

Medarbejderne kan forvente, at DTU tilbyder jobs, der er fagligt og socialt attraktive for alle personalegrupper. Medarbejderne kan forvente, at niveauet for DTU's anerkendelse svarer til niveauet for de præsterede resultater, og de kan forvente, at DTU fokuserer på den gensidige forpligtelse i løsningen af universitetets opgaver på et niveau, der kan måle sig med de bedste tekniske universiteter i verden.

På grundlag af DTU's værdier er der en række særlige personalepolitiske holdninger, som karakteriserer og konstituerer DTU's personalepolitik. Disse er:

Elite

Personalepolitikken understøtter, at DTU er blandt de førende tekniske universiteter i Europa.

Rekrutteringspolitikken bruges til at tiltrække excellente medarbejdere på alle niveauer og ansporer til, at nye medarbejdere og arbejdspladsen – den organisatoriske enhed – er præcise i deres forventningsafstemning.

Der etableres gode, velunderstøttede faglige miljøer inden for forskning, undervisning, myndighedsbetjening og innovation, hvor værdier og arbejds- og ledelsesindsats vægtes højt.

DTU står for høj faglighed, kollegial respekt og ansvarlig handlefrihed.

Der investeres i kompetenceudvikling for ledere og medarbejdere, så fundamentet for at fastholde og udvikle positionen som eliteuniversitet plejes og optimeres.

Ledelse

God ledelse på alle niveauer er et centralt element i at fastholde DTU som et førende teknisk universitet.

God ledelse er situationsbestemt og målrettet individuel identifikation og fastlæggelse af rammer for maksimal udfoldelse af talent og skabelse af excellente resultater.

Alle medarbejdere har krav på kompetent ledelse, som sikres gennem målrettet uddannelse af alle DTU's ledere.

God og synlig ledelse er kendetegnet ved, at alle medarbejdere har én og kun én ledelsesreference.

Der er løbende dialog med medarbejderne om mål, midler og opgavevaretagelse. Alle medarbejdere, herunder ledere, har en årlig udviklingssamtale med deres nærmeste leder.

Kommunikation

DTU værdsætter, at alle udtrykker sig klart og ligefremt.

For at fremme excellent faglig udvikling og kreativitet skaber DTU rammerne for en fri, åben og fordomsfri debat.

Gennem tydelig og troværdig kommunikation skabes et godt samarbejde blandt medarbejderne, og det forventes, at alle aktivt deler viden og bidrager til at skabe en kultur, hvor resultatets og meningers brydning tillægges værdi.

Karriereudvikling

DTU udfordrer og tilbyder alle medarbejdere en attraktiv karriere.

Alle medarbejdere har mulighed for og pligt til løbende udvikling og et karriereforløb, der bygger på evner, ønsker og DTU's behov. Drøftelse af karrieremuligheder, herunder på tværs af DTU, er en integreret del af alle medarbejders udviklingssamtaler.

Enhver karriere på DTU beskriver en kontinuerlig bevægelse i en retning, som er til gavn for DTU og fremmer den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling.

DTU tydeliggør mulige, individuelle karriereudviklingsforløb for alle medarbejdergrupper og tilbyder relevant efteruddannelse til fremme af succes i udførelsen af arbejdsopgaverne.

Kompetenceudvikling

Karriere- og kompetenceudvikling går hånd i hånd. Kompetenceudvikling er både en ret og en pligt, der udfoldes gennem hele ansættelsesforløbet.

Uanset karriere- og kompetenceniveau kan man altid lære mere til gavn for sit faglige arbejdsfelt, og DTU sætter rammen for, at nysgerrigheden efter ny viden vedvarende stimuleres.

DTU tilbyder en bred vifte af faglig og personlig efteruddannelse og forventer, at medarbejderne aktivt tager medansvar for egen udvikling.

Kompetenceudvikling er et centralt tema under den årlige MUS.

Evaluering

DTU har en stærk evalueringskultur, der er bredt forankret og gennemsyrrer hele organisationen. Evaluering er et væsentligt bidrag til fortsat udvikling og forbedring.

Kravene til DTU udspringer af en udadvendt og internationalt orienteret kultur, hvorfor målestokken hele tiden er de bedste universiteter i verden.

Til fremme af den læringssøgende kultur forventer DTU, at medarbejdere løbende evaluerer både større og mindre projekter og forløb, dels for at identificere ny viden, dels for at vurdere, om ny viden giver anledning til ændret praksis.

Identitet

Medarbejderne er DTU's ambassadører. Det er vigtigt, at medarbejderne identificerer sig med og er stolte af at arbejde på DTU, og at de deler begejstringen over DTU's resultater og betydning for samfundet med andre. Derfor skal DTU til stadighed kunne leve op til, at medarbejderne er stolte af at være en del af universitetet.

Medarbejdere, som signalerer DTU's grundlæggende værdier og kultur, er med til at højne respekten og interessen for DTU i samfundet.

Mangfoldighed

DTU er et internationalt universitet i rækkevidde og standard, og mangfoldighed og ligestilling mellem køn og nationaliteter er en selvfølgelighed. DTU fokuserer på, at alle medarbejdere udnytter deres talent optimalt til gavn for DTU og samfundet.

Integration af internationale medarbejdere har allerhøjeste prioritet, så mødet – for især den nye medarbejder – med DTU som arbejdsplads og det danske samfund opleves smidigt og støttende.

DTU er et sekulært universitet, der giver plads til vidt forskellige nationaliteter, kulturer og personligheder, og gennem denne mangfoldighed opnås banebrydende forskning og undervisning på højeste niveau.

Den sociale dimension

Et godt arbejdsmiljø og en socialt ansvarlig rolle som arbejdsplads og uddannelsesinstitution er vigtig for DTU.

Et godt arbejdsmiljø medvirker til, at DTU opleves som en attraktiv arbejdsplads. Gensidig respekt på tværs af DTU, professioner og personligheder bidrager til trivsel og større arbejdsglæde.

Identitet med og stolthed over at arbejde på DTU forudsætter trivsel i jobbet. God trivsel opstår, når ledere og medarbejdere i fællesskab påtager sig ansvaret for et stimulerende arbejdsmiljø præget af et højt ambitionsniveau og en anerkendende samarbejdskultur, der leder til markante resultater til gavn for samfundet.

DTU's løbende trivselsmålinger er et redskab til at arbejde med og for en bedre trivsel.

DTU tager vidtstrakte hensyn, når svære livssituationer rammer den enkelte medarbejder.

DTU påtager sig et socialt ansvar for at leve op til målsætningen om rummelighed i statslige institutioner. Først og fremmest ved at fastholde medarbejdere, der har fået mindre arbejdskapacitet ved en sygdom eller ulykke, f.eks. ved at ansættelsen fortsætter i et fleksjob.

3. POLITIKKENS IMPLEMENTERING

Personalepolitikken er fundamentet for det daglige og fremadrettede arbejde med udvikling af medarbejderne.

Personalepolitikken udmøntes gennem ledelse og nødvendige delpolitikker og retningslinjer.

4. REFERENCER

Personalepolitikken eksisterer i respekt for den til enhver tid gældende lovgivning, overenskomster m.v.

5. GODKENDELSE OG GYLDIGHED

DTU's personalepolitik er godkendt af direktionen og drøftet af HSU den 22. marts 2010

Politikken træder i kraft den 1. april 2010.