

Ishøj Kommune

Velkommen til nye medarbejdere



Ishøj – værd at arbejde for



Foto: Torben Petersen





Hvis du vil vide mere....

...kan du finde information om personaleforhold på Uglen, der er kommunens intranet. Her er personalehåndbogen særlig relevant. Her kan du finde relevant information og de personalepolitiske retningslinjer, som gælder i Ishøj Kommune.

På **www.ishoj.dk** kan du blandt andet finde kommunens seks hovedpolitikker, der beskriver de politiske visioner og ambitioner for vores arbejde med kernevelfærden i Ishøj Kommune. De seks hovedpolitikker er:

- **Medborgerpolitikken**
- **Erhvervs- og Beskæftigelsespolitikken**
- **Børne- og Ungepolitikken**
- **Velfærdspolitikken**
- **Kulturpolitikken**
- **Miljøpolitikken**

Folkestyre:

Ishøj Kommune ledes af Ishøj Byråd, der har 19 medlemmer. Borgmester er Ole Bjørstorp fra Socialdemokratiet.

Areal:

Ishøj Kommunes areal er på cirka 26 km²

Kære nye medarbejder

Velkommen til Ishøj Kommune. Vi er glade for at du har valgt at arbejde i Ishøj Kommune og vi håber, at du bliver glad for at arbejde her.

Du er blevet ansat i en kommune, hvor vi sætter fællesskabet i centrum. Vores mission er, at "vi er til for borgerne og det kommunale fællesskab". Vi er kendetegnet ved at have kort afstand mellem medarbejdere og ledere – men højt til loftet. Vi er en organisation med en høj grad af frihed, men med et stærkt fælles værdigrundlag, der hviler på lederskab og følgeskab, hvor alle, ledere såvel som medarbejdere – tager del i at skabe en velfungerende organisation, der lykkes med kerneopgaven.

Du er også blevet ansat i en kommune, hvor vi ser mangfoldighed som en styrke. Og som vi skriver i vores medborgerpolitik: Alle kan noget, men ingen kan alt. Det gælder både i forhold til vores borgere, som udgøres af mere end 100 nationaliteter og for vores ansatte, der alle har kompetencer og potentialer, som vi ønsker at give de bedste muligheder for at man kan udfolde. Vi vil gerne udvikle dig som medarbejder, så du kan bidrage til at udvikle og styrke vores kommunale fællesskab.

Vi glæder os til samarbejdet!

Endnu en gang – velkommen.

Med venlig hilsen



Ole Bjørstorp
Borgmester
i Ishøj Kommune



Kåre Svarre Jakobsen
Kommunaldirektør
i Ishøj Kommune





Befolkning:

Cirka **38 %** af kommunens befolkning har anden etnisk baggrund end dansk. Dermed er Ishøj Kommune den kommune i hele landet, der har flest indbyggere af anden etnisk herkomst end dansk.

Indbyggertal:

Der bor cirka **23.000** mennesker i Ishøj Kommune. Vi forventer at være **25.000** borgere i 2025.

”Alle ser mangfoldighed som en styrke”

....**Det er vores vision**, som den også er beskrevet i kommunens Medborgerpolitik:

I Ishøj Kommune tror vi på at forskellighed skaber dynamik, og at dynamik skaber muligheder – derfor ser vi mangfoldighed som en styrke. Medborgerpolitikens vision er en ledestjerne for det videre arbejde med mangfoldighed og medborgerskab i Ishøj Kommune.

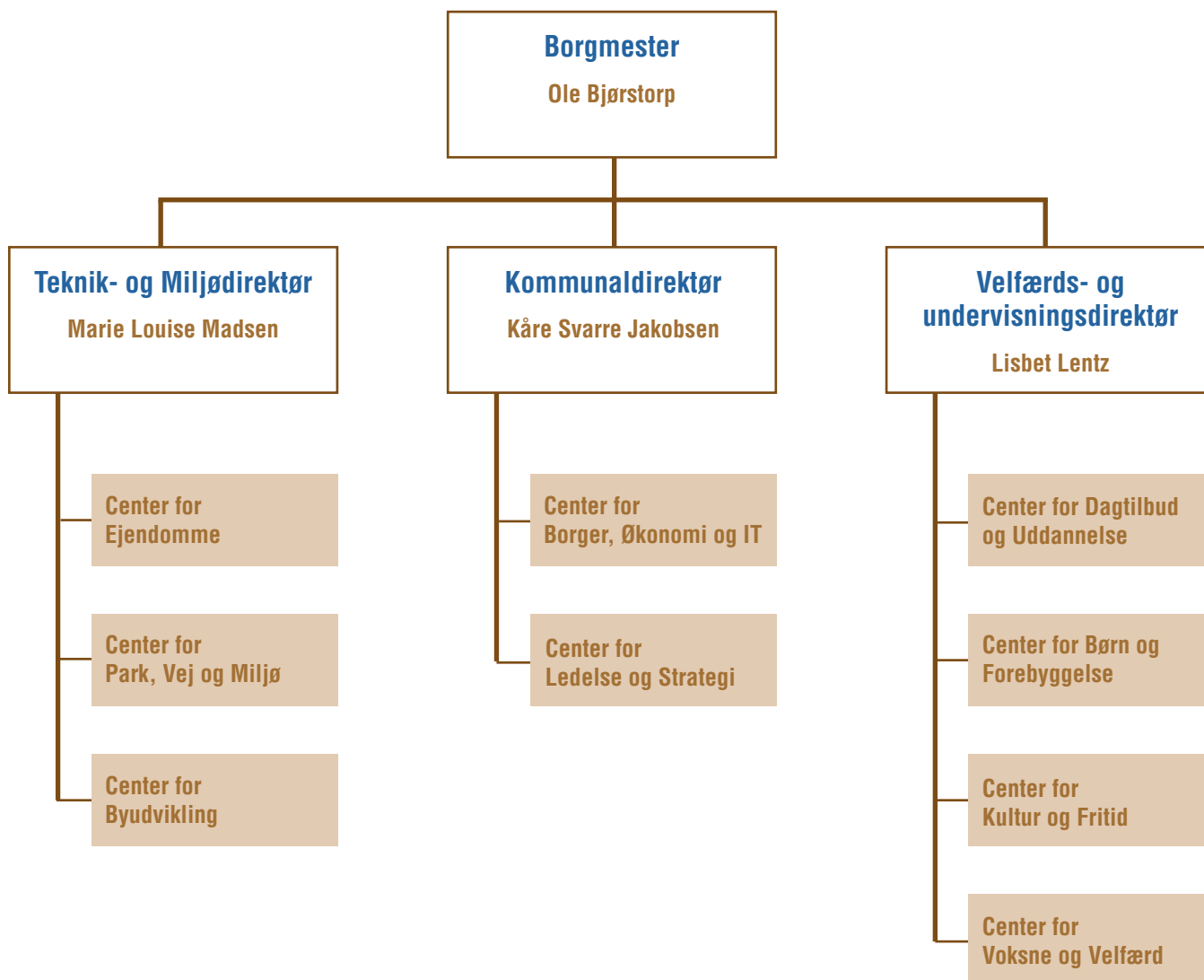
**Alle ser mangfoldighed som en styrke.
- Alle kan noget, men ingen kan alt.**

Mangfoldighed er Ishøjs styrke, når:

- Alle hører til og bidrager til fællesskabet
- Alle møder medborgere med åbenhed, gensidig respekt og anerkendelse
- Alle tager ansvar for egen fremtid og medansvar for andres fremtid
- Alle indgår i meningsfulde relationer
- Alle ser, at ligeværdighed indbefatter retten til forskellighed

Vores mission er: Vi er til for borgeren og det kommunale fællesskab

Vores kerneopgave kan se forskellig ud alt efter hvilken arbejdsplads vi er på, men vores opgaver skal altid løses til gavn for både borgere og kommunalt fællesskab. Det betyder, at vi har blik for den enkeltes behov, men også ser på, hvordan vi kan understøtte og udvikle de lokale fællesskaber.



Organisering

Ishøj Kommune er organiseret efter en centerstruktur. Vi har tre direktør-områder, der hver især har et antal fagcentre under sig.

Den øverste administrative ledelse udgøres af borgmesteren og de tre direktører tilsammen.

De tre direktører og de ni centerchefer udgør tilsammen koncernledelsen. Decentrale driftssteder så som dagtilbud, skoler eller plejehjem er placeret under de relevante fagcentre, og den øverste leder for stedet har reference til centerchefen.





Foto: Henrik Jauert

Ishøj – kunstens by

Ishøj Kommune lægger jord – og strandsand – til ARKEN – museum for moderne kunst. Museet har de seneste par år haft mere end 300.000 besøgende, og ARKEN er en vigtig del af Ishøjs ansigt udadtil. Det er en af årsagerne til, at vi gerne vil være kendt som "Ishøj - kunstens by".

Ishøj – vækst med vilje

Ishøj er en by i vækst. På mange måder. Infrastrukturen udbygges, nye virksomheder flytter til og befolkningen vokser. Vi satser på at være 25.000 indbyggere i 2025. Kommunens erhvervsområde er blevet udvidet over de seneste par år, og vi er "godt kørende" med S-tog, busforbindelser og en kommende letbane. Det betyder også, at vi har fokus på, hvordan vi kan udnytte denne vækst til at fremtidssikre kommunen og vores muligheder for at løse velfærdsopgaverne til borgerne

Ishøj – værd at arbejde for

Vi mener, at det er et fælles ansvar at bidrage til at skabe en god arbejdsplads. Vi er en organisation med en høj grad af frihed, men med et stærkt fælles værdigrundlag, der hviler på lederskab og følgeskab, hvor alle – ledere såvel som medarbejdere – tager del i at skabe en velfungerende organisation, der lykkes med kerneopgaven. Som ansatte i Ishøj Kommune bidrager vi alle til, at Ishøjs borgere kan leve et godt liv – og det er værd at arbejde for!

Antal ansatte:

Vi er cirka 2300 ansatte i Ishøj Kommune.

Dermed er Ishøj Kommune selv den største arbejdsplads i kommunen.

Ishøj Station:

Over 10.000 personer tager hver dag toget til eller fra Ishøj Station.

MED-system og arbejdsmiljø

I Ishøj kommune har vi en MED-aftale, der hviler på kommunens syv værdier. MED-aftalen skal styrke medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse. MED-aftalen skal tillige styrke og målrette indsatsen for et godt og sundt arbejdsmiljø som grundlag for trivsel og udvikling. Arbejdsmiljøet er hos os integreret i det øvrige arbejde omkring medindflydelse og medbestemmelse.

Det betyder bl.a., at væsentlige emner som psykisk arbejdsmiljø, trivsel, stress mv. kan behandles ud fra et forebyggende og helhedsorienteret perspektiv på øverste niveau i vores HovedMED-udvalg.

Det, der skal samarbejdes om i MED-systemet, er **arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold**. Medindflydelse og medbestemmelse er en ret for medarbejderne. Men det er også en pligt til at være med til at tage ansvar for arbejdspladsens udvikling, også når de svære beslutninger skal tages.

"Aftale om medindflydelse og medbestemmelse" (i daglig tale "MED-aftalen") findes på kommunens intranet og beskriver, hvordan vi er organiseret med lokalMED-udvalg på alle arbejdspladser og et HovedMED-udvalg, der er øverste samarbejdsorgan for hele kommunen.



Foto: Thomas Dambo

”Lederskab og Følgeskab”

I Ishøj vi valgt at kalde vores ledelsesgrundlag ”Grundlag for lederskab og følgeskab”. Grundlaget er alle lederes og medarbejderes fælles referenceramme for den kultur, vi gerne vil fremme, og den måde vi arbejder sammen om løsning af kerneopgaven i Ishøj Kommune. Det skal bidrage til at skabe de bedste betingelser for en attraktiv og effektiv arbejdsplads, som er gearet til at indfri borgernes forventninger til fremtidens velfærdskommune.

Vi ser ledelse som noget, der skabes i relationer, og derfor sætter vi særligt fokus på vores relationer til hinanden. I alle relationer er der en leder og følger, og når det lykkes, går følgeskab hånd i hånd med ledelse. Både lederskab og følgeskab handler om at tænke, tale og handle til gavn for hele organisationen og arbejdsfællesskabet. Et godt følgeskab handler om anerkendelse af helheden og udforskning af veje til fælles resultatskabelse, og det kræver en indsats af både leder og medarbejder.

