



Vi skal både nu og fremover kunne levere rettidige resultater af høj faglig kvalitet og yde professionel betjening af vores ministre, den samlede regering, Folketinget samt vores nationale og internationale kunder og samarbejdspartnere.

Det forudsætter global tilstedeværelse, også i verdens brændpunkter. Og det stiller ekstraordinære krav til alle medarbejderes fleksibilitet, mobilitet, kompetencer og adfærd. Herudover indebærer den vekselvirkningen mellem hjemme- og udetjeneste, som gælder for en stor del af UM's medarbejdere, særlige udfordringer også for medarbejdernes familier og familieliv.

UM's HR-strategi tager udgangspunkt i ministeriets mission, vision og værdier samt de specielle vilkår, der gør sig gældende for ansættelse i UM.

Strategien beskriver den arbejdsplads, som vi som organisation ønsker at være.

På nogle områder er vi der allerede. På andre områder skal der tænkes nyt, udvikles nye HR-politikker og -redskaber, eller arbejdes på nye måder.

Der er lagt en plan for dette arbejde, som også beskriver, hvem der er ansvarlig for at gøre hvad. Planen kan ses på HR-portalen på intranettet.

Måltrettet karriere- og kompetenceudvikling

Brug af alle talenter og potentialer

- Vi har klare beskrivelser af de mange karriere- og udviklingsmuligheder, som UM kan tilbyde ude og hjemme
- Vi forsøger at identificere, udvikle og bruge alle talenter og potentialer
- Vi opslår ledige stillinger med klare beskrivelser af stillingsindhold, kompetencekrav og vilkår
- Vi besætter stillinger og forfremmer medarbejdere med udgangspunkt i en grundig vurdering af deres kompetencer og potentiale
- Vi har klare kriterier og processer for besættelse af stillinger og forfremmelser, og vi begrunder vores beslutninger.

Måltrettet dialog om performance, karriere- og kompetenceudvikling

- Vi giver løbende alle medarbejdere ærlig, velbegrundet og konstruktiv feedback på deres indsatser
- Vi forsøger at rette op på performance, der ikke lever op til UM's høje krav
- Vi laver individuelle udviklingsplaner med fokus på det nuværende job og medarbejdernes potentiale og ønsker til fremtiden henset til organisationens behov
- Vi tilbyder individuel kompetence- og karriererådgivning til alle medarbejdere.

Motiverende ledelse på alle niveauer

Fokus på god ledelse

- Vi sikrer, at ledere på alle niveauer lever op til UM's krav til god ledelse som beskrevet i UM's Lederprofil, og at dette hensyn indgår ved udnævnelser, forfremmelser og forflytninger
- Vi betragter god personaleledelse som det vigtigste instrument til at skabe resultater og trivsel.

Udvikling af ledelseskompetencer

- Vi giver løbende ledere på alle niveauer ærlig, velbegrunder og konstruktiv feedback på deres indsats som ledere
- Vi tilbyder og forventer målrettet og kontinuerlig udvikling af ledelseskompetencer hos chefer, potentielle chefer og medarbejdere, der varetager ledelsesopgaver
- De chefer, der ikke lever op til UM's høje krav til ledelse, får støtte til at forbedre deres performance og kan blive fritaget for personaleledelse.

Belønning af god ledelse

- Vi motiverer til og belønner god ledelse via bl.a. vores lønpolitik.

Trivsel for alle

Samarbejde, trivsel og gensidig respekt

- Vi tager ansvar for hinandens trivsel og sundhed – både den fysiske og psykiske
- Vi skaber resultater ved at samarbejde og ved at dele vores viden med hinanden
- Vi bidrager hver især til at sikre gensidig respekt, en god omgangstone, motivation og arbejdsglæde
- Vi arbejder målrettet på at forbedre de lokalt ansattes ansættelsesvilkår og fastsætter rammer og retningslinjer for området
- Vi gennemfører årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser, som vi bruger til løbende at følge og forbedre arbejdsglæden og motivationen.

Bedre balance mellem arbejds- og privatliv

- Vi giver den enkelte mulighed for at få indflydelse på, hvor og hvornår arbejdet udføres
- Vi arbejder på alle niveauer målrettet på at prioritere opgaver bl.a. for at reducere omfanget af over-/merarbejde
- Vi har fokus på at gøre en udstationering til en god oplevelse for medarbejderen og hans eller hendes eventuelle partner og børn
- Vi har klare rammer for vilkårene for en udsendelse.

Målet med vores arbejde med HR er at skabe en kultur præget af arbejdsglæde, tillid, troværdighed, respekt, hjælpsomhed, gennemsigtighed og åbenhed.

Ligestilling, mangfoldighed, interkulturel forståelse og fokus på den enkelte vil være tværgående hensyn i alle dele af UM's arbejde med HR.

Claus Grube