



TEKNOLOGISK
INSTITUT



Teknologisk Institut –

Personalepolitik

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Værdisæt – det vi er	4
Brand Promise – det vi lover vores kunder	5
Viden- og relationsopbygning	6
Læring og samarbejde	7
Rekruttering	8
Introduktion og mentorordning	9
Ledelse	10
Kommunikation	11
Adfærd	12
Ansættelsesforhold	13
Forskellige faser i livet	14
Når vejene skilles	15





Indledning

Teknologisk Institut blev stiftet i 1906. Instituttet har lige siden haft til formål at styrke erhvervsliv og samfund ved udvikling og formidling af teknologiske fremskridt. Vi har et fælles ansvar for, at Instituttets mål nås ved, at vi skaber bæredygtige og banebrydende resultater. Teknologisk Instituts personalepolitik sætter rammerne for, at medarbejderne kan udfolde mål og strategi for Instituttet med den integritet, som har kendetegnet Instituttet siden stiftelsen.

Værdisæt – det vi er

Som medarbejder følger vi den grundfilosofi, som blev skabt af Teknologisk Instituts stifter Gunnar Gregersen. Vi er en udviklingsorienteret virksomhed med store frihedsgrader, hvis norm er at handle ansvarligt og forpligtende.

Det betyder, at vores virkelyst er vores fundament, og med stor ekspertise samarbejder vi om opgaveløsningen.

Vi er stolte af at arbejde på Teknologisk Institut, og vi udfører arbejdet med uvildighed og høj troværdighed.

Vores medarbejdere udviser åbenhed, engagement, ansvarlighed, initiativ og har respekt for og lyst til at skabe og lære inden for fælles rammer.



Brand Promise – det vi lover vores kunder

Over for vores kunder ønsker vi at synliggøre det, vi står for, og det som kan forventes i engagementet med Institutet. Vi har derfor defineret vores brand promise, som gælder for alle medarbejdere.

Ekspertise: Vi ved hvad vi gør

Vi kombinerer avanceret viden med praktisk erfaring. Vores ydelser bygger på specialiseret faglighed og state-of-the-art udstyr.

Integritet: Vi gør det vi siger

Vi indgår åbent og engageret i samarbejdsrelationer. Vores troværdighed hviler på redelighed, transparens og uvildighed.

Resultatskabende: Vi holder det vi lover

Vi leverer løsninger, der skaber værdi for vores kunder. Vores engagement og indsigt driver os til resultater af høj kvalitet.

Banebrydende: Vi er på forkant med udviklingen

Vi bringer morgendagens teknologi i anvendelse. Vi sætter retningen for anvendelse af teknologi i dansk erhvervsliv.

Viden- og relationsopbygning

Teknologisk Institut arbejder målrettet med udvikling af ydelser i samarbejde med nationale og internationale videnmiljøer for at skabe værdi for vores kunder.

Vi ønsker at skabe tværfaglige relationer, hvor det er hensigtsmæssigt for opgaveløsningen og Institutets position som en international udviklingsorienteret virksomhed.

Vi ønsker at styrke vidensopbygning og styrke Institutets faglighed gennem samarbejde med innovative virksomheder og institutioner.

Vi tror på, at dette også vil styrke instituttet som en lærende arbejdsplads og en økonomisk stærk forretning til gavn for medarbejdere, virksomheder og samfund.





Læring og samarbejde

Vi tilstræber at styrke Institutet som en virksomhed, hvor medarbejdere løbende udvikler sig både fagligt og i forhold til den funktion, som varetages.

Et væsentligt afsæt for denne udvikling er Motivations- og udviklingssamtalen. Den danner grundlag for en præcisering af mål og behov for videreudvikling set i lyset af Institutets forventninger til medarbejderens udvikling.

Vi tolker udviklingsbegrebet som alt fra traditionel undervisning og sidemandsoplæring til deltagelse i nye og udviklende projekter.

Institutet har vide rammer for at anvende og udvikle kompetencer, hvilket stiller krav til den enkelte medarbejder om at tage ansvar for sin udvikling og holde sig på forkant inden for eget fagfelt.



Rekruttering

Den væsentligste ressource på Instituttet er medarbejderne. At fastholde og tiltrække de rette medarbejdere er forudsætningen for at kunne udvikle Instituttet fremadrettet.

Gennem et målrettet rekrutteringsforløb ønsker vi at tiltrække de bedst kvalificerede medarbejdere til at varetage ledige positioner på Instituttet.

Vi søger løbende efter kandidater, som besidder Instituttets kernekompetencer og som også har den integritet, der er i overensstemmelse med Instituttets værdier og brand promise.

Vores væsentligste ressource i forhold til at kunne rekruttere kvalificerede kandidater for fremtiden er vores nuværende medarbejdere. Vores mål er, at alle medarbejdere synliggør Instituttet som en attraktiv lære-, arbejds- og udviklingsplads for kommende medarbejdere.

Introduktion og mentorordning

Det er afgørende for såvel individet som Institutttet, at nye medarbejdere får en god start i jobbet. Det sikrer, at medarbejderen trives fra første færd, og det sikrer en hurtigere produktivitet.

Introduktionsprogrammet er med til at klæde den nye medarbejder på til at varetage jobbet bedst muligt og understøtte, at medarbejderen hurtigt bliver bekendt med værdier, systemer og metoder.

Mentorordningen tildeler medarbejderen en fast sparringspartner og kontaktperson i starten af ansættelsen.

Det gør den første tid i det nye job til en god oplevelse og er med til at styrke medarbejderens faglighed i den nye funktion og sikre indføring i virksomhedskulturen. Her vil vores værdier og brand promise ligeledes være i fokus.

Ledelse

Som leder på Teknologisk Institut har du ansvaret for, at Institutts overordnede strategi og retningslinjer følges. Samtidig varetager du udviklingen inden for eget ansvarsområde – både i forhold til forretningen og medarbejderne. Vi måler på dette i Institutts medarbejder-tilfredshedsundersøgelse.

Nye ledere introduceres til de forventninger, der stilles til en leder på Teknologisk Institut gennem samtaler og ved deltagelse i en række konkrete udviklingsaktiviteter, der styrker den enkelte i at udføre ledelsesopgaven professionelt.

Det er vores ledes evne til at motivere, engagere, udvikle og delegere, der er væsentlige grundsten for ledelse på Institutet.

Vi har en ambition om at rekruttere hovedparten af nye ledere internt, hvorfor Institutts talentprogram er af væsentlig betydning for et professionelt ledet Institut også i fremtiden.





Kommunikation

Teknologisk Instituts mål er at praktisere en åben og løsningsorienteret dialog. Vi opfatter begreber som tillid, ansvar og selvstændighed som kerneord.

Enhver medarbejder kan udtale sig om eget fagligt speciale efter aftale med nærmeste overordnede under behørigt hensyn til Institutrets overordnede interesser og medarbejderens loyalitets- og tavshedsforpligtelse.

Som medarbejder er man ansvarlig for at holde sig ajour med information, som kommunikeres ud på relevante medier.

Hvis en medarbejders opfattelse af et forhold afviger fra Teknologisk Instituts, enten fagligt eller på anden vis, har medarbejderen pligt til at fremføre eller drøfte sine synspunkter med den nærmeste leder eller Personale og Udvikling. Afvigende opfattelser må ikke uden udtrykkelig skriftlig aftale med en direktør eller administrerende direktør komme til udtryk over for Teknologisk Instituts kunder eller i offentligheden. Henvendelser til Personale og Udvikling kan ske navngivent eller anonymt.



Adfærd

Det forudsættes, at alle medarbejdere agerer professionelt til gavn for Teknologisk Institut som helhed. Dette gælder både i forhold til kunder, samarbejdspartnere og hinanden.

Der må ikke forekomme nogen form for misbrug, som kan påvirke arbejdets udførelse på eller uden for arbejdspladsen. Dette gælder både misbrug af alkohol, medicin og narkotika. Desuden er rygning ikke tilladt indendørs på Teknologisk Institut.

Vi er professionelle i påklædning, tone og handling i forhold til, hvad situationen og arbejdet kræver.

Vi viser hensyn til hinanden og agerer loyalt i enhver henseende.

Ansættelsesforhold

Alle medarbejdere modtager før ansættelse en ansættelseskontrakt i overensstemmelse med gældende regler og indgåede aftaler. Som medarbejder er du ansat inden for rammerne af Instituttets politikker og aftaler, og du har pligt til gennem hele ansættelsesforløbet at følge disse.

Instituttet fokuserer på sikkerheden i arbejdet, og medarbejdere har derfor pligt til at følge de til enhver tid gældende sikkerhedsregler samt sikkerhedsforskrifter, som fremsættes af arbejdsmiljøudvalget.

Instituttet tilstræber et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og accepterer ikke diskrimination af medarbejdergrupper.

For medarbejdere, der rammes af sygdom, tages der hånd om dette umiddelbart ved samtaler og iværksættelse af tiltag, der kan fremme tilbagevenden til arbejdspladsen.



Forskellige faser i livet

Afhængigt af hvilken livsfase, man som medarbejder befinder sig i, kan der være særlige behov, der skal tilgodeses. Dette gælder både for småbørnsfamilien og for den medarbejder, som er ved at planlægge seniorlivet. Instituttet anerkender disse behov.

Der ses derfor positivt på at indgå aftaler på deltid, hvor det er muligt i forhold til arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

Vi tror på, at vi ved at give forskellige muligheder kan bidrage til at behandle alle mest lige.

Vi tilstræber harmoni mellem arbejds- og privatliv ved at skabe fleksibilitet i arbejdet – både tids- og opgavemæssigt gennem hele karriereforløbet, hvor arbejdsopgaverne og forholdene tillader dette.





Når vejene skilles

Afskedigelse af en medarbejder kan være begrundet i virksomhedens forhold eller i medarbejderens forhold og tilstræbes at foregå på en respektfuld og værdig måde.

Der gives en begrundelse for afskedigelse, og vi tilstræber, at den fremgår tydeligt over for medarbejderen.

Som afskediget medarbejder har medarbejderen mulighed for at søge ledige job, som medarbejderen er kvalificeret til på Teknologisk Institut.

Som alternativ til afskedigelse vil Teknologisk Institut, hvor det er relevant, indgå i en dialog med medarbejderen om tilrettelæggelse af ansættelsesforholdet frem mod fratrædelse.



TEKNOLOGISK
INSTITUT

