

Koncernpersonalepolitik i TDC

1. marts 2010

”Det er medarbejderne, der gør forskellen”

Koncernpersonalepolitikken fastlægger de overordnede rammer for det personalepolitiske arbejde, for at TDC er en udviklende og attraktiv arbejdsplads og har et godt arbejdsmiljø.

Koncernpersonalepolitikken udtrykker det forventede og ønskelige samspil mellem enhederne og medarbejderne om de krav, der stilles til medarbejderne, og om de midler der skal til for at kunne opfylde de forretningsmæssige krav.

Koncernpersonalepolitikken er et udtryk for de grundlæggende personalepolitiske holdninger i TDC.

Koncernpersonalepolitikken udmøntes i organisationen inden for de angivne rammer.

Koncernpersonalepolitikken er suppleret af

- en koncernarbejdsmiljøpolitik
- en rygepolitik
- ”seniorpolitik”
- fælles velfærdsgoder
- initiativer inden for ligebehandlingsområdet
- principper for performance management

TDC og de forhandlingsberettigede organisationer, som har udarbejdet koncernpersonalepolitikken i fællesskab, anser hinanden for naturlige samarbejdspartnere og lægger stor vægt på et åbent og tillidsfuldt samarbejde i forventning om konstruktive løsninger til gavn for TDC og medarbejderne.

Koncernpersonalepolitikken gælder for TDC A/S og alle danske TDC-datterselskaber.

Koncernpersonalepolitikken er fastlagt i Hovedsamarbejdsudvalget 1. marts 2010.

Vi ønsker en kultur, der afspejler ét fælles værdigrundlag og vil derfor

- fremme et miljø baseret på følgende fælles værdier om, at vi
 - er troværdige
 - er ordentlige
 - er engagerede

- samarbejder
- respekterer den enkelte
- sætter kunden i fokus
- understøtter en omgangsform præget af åbenhed, ærlighed og respekt over for andre, også mellem leder og medarbejder

- skabe en intern kommunikation, der understøtter fællesskabet
- understøtte et miljø, som giver grobund for nytænkning, inspiration og nye forretningsmæssige mål.

Vi har tillid til medarbejderne og giver dem ansvar og vil derfor

- give medindflydelse og medansvar for egen arbejdssituation gennem samarbejde, klare ansvars- og kompetenceplaceringer og målrettet information
- motivere til nytænkning for at fremme den forretningsmæssige udvikling
- ved ansættelse og opsigelse, under interviews, ved behandling af persondata, ved brug af anerkendte test mv. udvise en høj grad af etik
- fremme en ledelsesstil baseret på klare mål, coaching, samarbejde, delegering, synlighed, beslutningstagen og dialog

og derfor har alle ansvar for at

- leve op til de fælles værdier og tage aktivt del i det daglige samarbejde
- engagere sig, søge indflydelse og tage ansvar
- være tolerante over for hinanden og være fleksible
- tilegne sig den nødvendige viden og information.



Vi prioriterer personlig og faglig udvikling højt og vil derfor

- tilbyde kompetenceudvikling, så den enkelte medarbejder løbende kan øge sin værdi på arbejdsmarkedet
- understøtte mobilitet på tværs af enheder
- betragte lederjob og specialistjob som ligeværdige karriereveje
- fastholde seniorers erfaringer
- bruge løn som et middel til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere og give en løn, der afspejler indsats, resultater og de krav, der stilles.

Vi prioriterer sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv højt og vil derfor

- muliggøre, at der kan skabes balance mellem arbejdsliv og privatliv i den enkelte medarbejders forskellige livsfaser
- tilstræbe, at den enkelte medarbejder kan tilrettelægge arbejdet fleksibelt
- muliggøre, at overgangen som pensionist planlægges og tilpasses den enkelte
- tilbyde hjemmearbejdspladser, hvor dette er relevant.

Vi giver lige muligheder for alle og vil derfor

- tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder
- afspejle mangfoldigheden i samfundet
- respektere forskelligheder
- arbejde aktivt for en ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer
- sikre, at fravær ved barsel, adoption og lign. ikke hindrer videre job- og karrieremuligheder.

Vi vægter rummelighed, tolerance og social ansvarlighed højt og vil derfor

- prioritere et sundt og sikkert psykisk og fysisk arbejdsmiljø og have fokus på trivsel ved at forebygge nedslidning, stress, udbrændthed og mobning
- sikre medarbejdere ved hjælp af pensions- og forsikringsordninger
- have fokus på at
 - modvirke diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering
 - integrere særligt udsatte grupper
 - løbende ansætte elever, lærlinge m.m.
 - skabe jobmuligheder for medarbejdere, hvis arbejdsevne er eller bliver nedsat
 - oprette fleksjob og etablere fastholdelsesinitiativer
 - etablere udslusningsaktiviteter i tilfælde af personalereduktioner.