



HMN

NATURGAS



- Ejet af 57 kommuner i Midt- og Nordjylland og i Hovedstadsområdet
- Ejer forsyningsselskaberne
 - HMN Gassalg A/S
 - HMN Gashandel A/S

HMN Naturgas er Danmarks største gasselskab

Ejer og driver naturgasledningsnettet i vores område



Forsyner ca. 250.000 kunder
- svarer til ca. 2/3 af alle danske naturgaskunder

Kunderne er private husstande, virksomheder og institutioner

Energirådgivning, forskning og udvikling af grønne gasser

Huse i Søborg og Viborg

Beskæftiger ca. 370 medarbejdere

HMN Naturgas mission

HMN Naturgas er kundernes selskab





Værdier

Vi gør det nemt at være kunde

Vi finder løsninger sammen

Vi er på forkant med udviklingen

Vi er stolte af det vi gør

HMN som arbejdsplads:



Korte beslutningsveje

Stor indflydelse på din egen arbejdssituation

Åbenhed, dialog og en uformel tone

Kompetente og servicemindedede medarbejdere

Ledere viser retning, sætter mål og skaber rammer

Medarbejderne udfylder disse rammer med en høj grad af selvstændighed



Socialt ansvar i HMN Naturgas.

Vores holdning til socialt ansvar internt/eksternt

Sådan lever vi op til det i praksis

Vores samarbejde med Nørremarken

Holdning til socialt ansvar internt:

Vi prioriterer vores interne sociale ansvar højt, hvilket karakteriseres ved at vi

Arbejder aktivt for at fastholde og fremme et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Yder omsorg og støtte til medarbejdere ifb med sygdom/ personlige kriser

Beskæftiger medarbejdere på særlige vilkår

Tilbyder medarbejderne mulighed for at træffe sunde valg, f.eks. mht. kost og motion

Holdning til socialt ansvar eksternt:

Vi anerkender vores sociale ansvar i forhold til vores omverden, hvilket karakteriseres ved at vi

Tilbyder meningsfyldt beskæftigelse ifb. med skolepraktikker

Aktivt tilbyder arbejdsprøvninger/virksomhedspraktikker

Beskæftiger medarbejdere på særlige vilkår

Uddanner elever inden for de områder det er muligt i vores virksomhed

Sådan lever vi op til vores holdning - internt

Forankret i topledelsen

Ledelsesansvar

Den enkelte medarbejder har et medansvar for sig selv og over for kollegaer

Arbejds miljø- og samarbejdsudvalg - ejerskab

Personale- og arbejds miljø politikker

- Mus-samtaler, kompetenceudvikling, sygefravær, sundhedsfremme

Status på årlig arbejds miljø- og personalepolitisk drøftelse

- indsatsområder evalueres og nye aftales

Sådan lever vi op til vores holdning - eksternt:

Holdningen er forankret i topledelsen – vi kan og vil

Ansvar placeret i personaleafdelingen

Samarbejdsudvalg - ejerskab

Positiv vurdering af enhver henvendelse om praktik, arbejdsprøvninger, flexjob mv.

Finder opgaver, der kan løses af praktikanter sammen med relevante afdelinger og "ildsjæle"

Sammensætter meningsfulde elevuddannelser

Status årligt på arbejdsmiljø- og personalepolitisk drøftelse

Samarbejde mellem HMN Viborg og Nørremarken

Årelangt samarbejde om praktikker og løsning af praktiske opgaver

Aftale i dag: vi modtager løbende praktikanter i 3 mdrs. forløb

Ejerskab i samarbejdsudvalg

Kæmpe brainstorm i huset om opgaver, der kan tilbydes praktikanter

Identificeret "ildsjæle" blandt medarbejderne

- klædt på til opgaven som praktikvært med hjælp fra Nørremarken

På Nørremarken kender de opgaverne – og matcher med praktikanter

Vi stiller arbejdspladsen til rådighed – skaber så normal en arbejdssituation som muligt

Individuelle skånehensyn aftales

Opfølgning på pågældendes arbejdssituation sker hos os

Opfølgning på den psykiske lidelse/livshistorien sker hos Nørremarken

Nørremarkens medarbejdere er mentorer for vores ”ildsjæle

10 bud på den gode praktikvært / kollega

1. Vær imødekommende, høflig og interesseret
2. Tag kontakt til praktikanten selvom vedkommende ser afvisende og lukket ud
3. Lav en tydelig forventningsafstemning
4. Uskrevne regler skal italesættes
5. Vær ærlig, direkte (voksen) – stå bi' og giv feed back
6. Spørg hvis du er i tvivl eller undres
7. Pak ikke praktikanten ind i vat, men hav positive forventninger
8. Stil rimelige krav i forhold til de beskrevne skånebehov
9. Sig hvad du ser, se hvad der sker og sæt tydelige grænser
10. Alt det der vedrører den psykiske lidelse og livshistorien hører til på Nørremarken - spørg gerne ind til, hvilken betydning det har i forhold til at passe et arbejde

Resume over de vigtigste parametre i samarbejdet.

- Ledelsesmæssig opbakning og forankring i begge organisationer
- Tydelighed i forventningsafstemning både i det overordnede samarbejde og i de enkelte forløb
- Vigtigt at mødes og evaluere samarbejdet kontinuerligt, det er med til at skabe den gensidige tillid og forebygge misforståelser
- Fyraftensmøder på Nørremarken for HMNs personale
- Erfaring med altid at kunne henvende sig og få hurtig hjælp i akutte situationer
- Find virksomheder der har politikker for det sociale ansvar og som arbejder med det i hverdagen.