

Titel: Personalpolitiskt program

Id nr: **0:3**
Version: 4.0

Typ: Program
Fastställd: KF 2016-09-14, § 75

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras:

Personalpolitiskt program - uppdatering

Styrdokument för personalarbetet på samtliga arbetsplatser i Strömsunds kommun.

Innehåll

- 1. Strömsunds kommun - en attraktiv arbetsgivare**
 - 1.1 En samlad bild av personalpolitiken**
 - 1.2 Personalpolitisk värdegrund i Strömsunds kommun**
 - 1.3 Kommunal verksamhet präglas av förändring och utveckling**
 - 1.4 Förtroendevalda politiker är yttersta representanter för arbetsgivaren**
 - 1.5 Personalpolitisk värdegrund**
- 2. Personalpolitisk vision**
 - 2.1 Framgångsfaktorer för en god personalpolitik**
 - 2.2 Arbetsmiljö**
 - 2.3 Ledarskap**
 - 2.4 Medarbetarskap**
 - 2.5 Alkohol och droger**
 - 2.6 Jämställdhet**
 - 2.7 Mångfald**
 - 2.8 Personal och kompetensförsörjning**
 - 2.9 Lön**
 - 2.10 Arbetstid**

1. Strömsunds kommun - en attraktiv arbetsgivare

1.1 En samlad bild av personalpolitiken

Det personalpolitiska programmet ger en samlad bild av arbetsgivarens syn på personalpolitiken samt utgör en grund för ett gemensamt förhållningssätt och gemensamma värderingar på alla nivåer inom alla verksamheter. Personalpolitiska programmet är ett levande dokument som uppdateras och utvecklas kontinuerligt. Det är ett hjälpmedel för cheferna att kunna tillförsäkra sina medarbetare att en god personalpolitik för både kvinnor och män följs och att det finns tydlighet i det decentraliserade ansvaret rörande personalfrågor i Strömsunds kommun.

1.2 Personalpolitisk värdegrund i Strömsunds kommun

En god personalpolitik kräver att det på alla nivåer i organisationen förs en dialog om vilken värdegrund som genomsyrar organisationen. Varje verksamhet har en gemensam värdegrund i hur chefer och medarbetare ser på verksamhetens uppgifter, vad som är meningsfullt i arbetet och hur var och en värderar sitt yrke. Det finns en tydlig gemensam uppfattning om vad som är viktigt för att

Id nr: 0:3

Strömsunds kommun ska vara en god arbetsgivare och hur var och en ser på sitt eget ansvar för att verksamheten skall vara bra och utvecklas.

Vår gemensamma värdegrund präglar alla yrkesmässiga relationer. Vår värdegrund finns med när vi utvecklar och diskuterar vårt sätt att arbeta. Vi får aldrig glömma att det är på kommuninvånarnas uppdrag vi arbetar. Utifrån demokratiska grundvärderingar har vi alltid respekt för våra kommuninvånarnas behov och önskemål. Ett gott bemötande och kvalitetssäker service kännetecknar all verksamhet.

1.3 Kommunal verksamhet präglas av förändring och utveckling

Den kommunala verksamheten präglas av förändring och utveckling. Vi har dock ett antal grundläggande värden som måste beaktas som till exempel demokrati och mänskliga rättigheter, rättssäkerhet samt etik och moral. För den som är förtroendevald eller anställd måste därför samhällsnyttan alltid gå före egenintressen.

1.4 Förtroendevalda politiker är yttersta representanter för arbetsgivaren

Förtroendevalda politiker i fullmäktige, styrelser och nämnder är yttersta representant för kommunen som arbetsgivare. Detta finns närmare reglerat i reglementet för kommunstyrelsen, fastställt av kommunfullmäktige 2015-11-11:

Del 1 Kommunstyrelsens arbetsuppgifter

Personalpolitiken

8 §. Styrelsen har arbetsgivar- och arbetsmiljöansvaret för alla anställda kvinnor och män i de kommunala verksamheterna.

Del 2 För styrelsen och nämnderna gemensamma bestämmelser

Arbetsmiljöansvar

3 §. Styrelsen ansvarar för att arbetsmiljön för anställda kvinnor och män beaktas när styrelsen fattar beslut med verksamhetsorganisatoriska konsekvenser.

Alla nämnds- och styrelseledamöter har ett gemensamt kollektivt ansvar oavsett om partiet är i majoritet eller opposition. Rollfördelningen mellan politisk ledning och anställda; såväl chefer som medarbetare regleras i delegationsordningen.

1.5 Personalpolitisk värdegrund

Strömsunds kommuns chefers, ledares, medarbetares samt förtroendevaldas förhållningssätt gentemot varandra och vår omgivning kännetecknas av

Delaktighet

Medverkan i verksamhetens utveckling genom idéer, påverkan och möjlighet till inflytande i dialog med varandra.

Id nr: 0:3

Respekt

Kvinnors och mäns lika värde. Att lyssna på och bemöta varandra som man själv vill bli bemött.

Ansvar

Att med lojalitet och engagemang arbeta i riktning mot uppsatta mål och i enlighet med fattade beslut. Att se, höra och stödja varandra.

2. Personalpolitisk vision

Strömsunds kommun är en attraktiv arbetsgivare med goda hälsofrämjande arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje och bra resultat.

2.1 Framgångsfaktorer för en god personalpolitik:

I detta program är följande policys samlade som grund för den goda personalpolitiken:

- Arbetsmiljö
- Ledarskap
- Medarbetarskap
- Alkohol och droger
- Jämställdhet
- Mångfald
- Personal och kompetensförsörjning
- Lön
- Arbetstid

2.2 Arbetsmiljö

Arbetsmiljö är en naturlig del i det vardagliga arbetet - varje dag. God arbetsmiljö där alla anställda kvinnor och män medverkar och tar ansvar ger arbetsglädje och bidrar till att uppnå verksamhetens mål. Genom att ta tillvara på medarbetarnas engagemang ökar arbetsgivarens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare. Chefer och medarbetare arbetar kontinuerligt tillsammans med arbetsmiljöfrågorna på den goda hälsofrämjande och attraktiva arbetsplatsen. Arbetsplatsträffar för chefer och medarbetare är den viktigaste grunden för kvinnors och mäns delaktighet. I dialog med arbetsgivaren det vill säga chef, medarbetare och fackliga organisationer utvecklas relationer för bästa arbetsmiljö och resultat. Chefers och medarbetares hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet. Med chefer och medarbetare som är engagerade, motiverade och som vill, kan och tillåts ta ansvar utvecklas verksamheten.

Id nr: 0:3

Genom att ständigt arbeta förebyggande med fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö skapas en säker och hälsosam arbetsmiljö. Hälsa är en helhet kring individens alla roller både i arbetet och på fritiden. Alla har ett ansvar att ta hand om sin egen hälsa.

Inriktningsmål:

Kvinnor och män har en säker och tillfredställande arbetsmiljö.

Kvinnor och män upplever trivsel och arbetsglädje.

Kvinnor och män arbetar ett helt arbetsliv med hög frisknärovaro och bibehållen arbetshälsa.

2.3 Ledarskap

Ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Ledarskapet präglas av de värderingar som ligger till grund för det demokratiska uppdraget. En humanistisk och positiv människosyn är grunden för förhållningssättet till medarbetare och kommuninvånare. Arbetsgivaren verkar för att utveckla skickliga och kompetenta chefer. Genom tydlig rollfördelning mellan politiker och chefer skapas trygghet att utöva ledarskapet och tydlighet i ansvar och befogenheter. Chefen stimulerar medarbetarna och ger möjlighet och utrymme för utveckling och individuell kompetensutveckling. Chefen är en förebild för medarbetarna och en god företrädare för kommunen i möten med kommuninvånarna. Chefen styr verksamheten genom att tydliggöra verksamhetens visioner och mål samt arbetar kontinuerligt med målstyrningsprocesser genom att konkretisera mål och skapa förutsättningar för att uppnå dessa samt följer upp resultat. Chefen har en tydlig arbetsgivarroll. Att etablera relationer till medarbetarnas fackliga företrädare ingår i uppgiften att skapa laganda och sammanhållning.

Inriktningsmål:

Arbetsgivaren har ett medvetet och tydligt ledarskap.

2.4 Medarbetarskap

Ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Medarbetarnas gemensamma uppgift är att sätta kommuninvånarnas behov och intressen i centrum. Som medarbetare respekterar vi varandras åsikter, roller och funktioner. Ett gott medarbetarskap innebär att ta ett aktivt ansvar för att nå organisationens mål och utveckla verksamheten och oss själva. Ett fritt och öppet åsiktsutbyte i dialog är nödvändigt för ett kreativt klimat och bidrar till att utveckla organisationen. Förutsättningen för ett gott medarbetarskap är att vara tydlig och ärliga mot varandra. Alla känner arbetsglädje, engagemang och yrkesstolthet.

Inriktningsmål:

Kvinnor och män känner sig delaktiga och har inflytande på arbetsplatsen.

Id nr: 0:3

2.5 Alkohol och droger

Genom arbetsgivarens målinriktade och förebyggande arbete påverkas den allmänna attityden till alkoholproblem så att varje anställd kvinna eller man, blir medvetna om riskerna att bruka alkohol och droger. Chefer och medarbetare i Strömsunds kommun använder inte alkohol och droger som påverkar arbetet. Det är chefs ansvar att uppmärksamma problem relaterade till alkohol och droger på arbetsplatsen och se till att vidta alla nödvändiga och möjliga åtgärder som behövs.

Inriktningsmål:

Genom förebyggande och tidiga insatser är arbetsplatserna alkohol- och drog-fria.

2.6 Jämställdhet

Arbetsgivaren har jämställda arbetsplatser där varje kvinna eller man mår fysiskt och psykiskt bra, har ett socialt stöd och känner att just deras erfarenheter och kunskaper tas till vara oavsett könstillhörighet. Genom att arbeta med jämställdhetsintegrering bidrar Strömsunds kommun till ett mer jämställt samhälle.

Inriktningsmål:

Varje arbetsplats har en arbetsmiljö med arbetsvillkor som lämpar sig för kvinnor och män.

Personalförsörjning inriktas på mer representativ könsfördelning på alla nivåer.

2.7 Mångfald

Arbetsgivaren arbetar för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsklimatet präglas av förståelse och respekt. Varje medarbetare känner sig sedd och bekräftad. Aktivt mångfaldsarbete tillför nya idéer, förändrat arbetssätt och en integrerad organisation.

Inriktningsmål:

Arbetsgivaren ska aktivt arbeta för ökad mångfald.

2.8 Personal och kompetensförsörjning

Arbetsgivaren har en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov i hela kommunen. Omvärlden förändras ständigt och ändrade behov och förutsättningar ställer större krav på verksamhetens

Id nr: 0:3

förmåga till anpassning. För att ge kommunens flickor och pojkar, kvinnor och män, den service som behövs är det viktigt att rekrytera, attrahera, tillvarata och utveckla medarbetarna inom organisationen. Personalförändringar möts i första hand med utvecklingsinsatser och sker på ett professionellt och rättssäkert sätt med respekt för individen. Jobben är intressanta och utvecklande med möjlighet till personlig utveckling och individuell kompetensutveckling, för att trygga arbetsgivarens behov av kompetent och flexibel personal. Arbetsgivaren erbjuder trygga anställningsvillkor med grundanställning på heltid. Det är viktigt att arbetsgivaren kan erbjuda tillsvidareanställningar. Arbetsgivaren arbetar aktivt för att minimera anställningar på timtid och erbjuder månads- och tillsvidareanställning utifrån verksamheternas behov av vikarier.

Inriktningsmål:

Arbetsgivaren har kompetenta och engagerade medarbetare.

En personalförsörjningsplan för att säkra kommande personalbehov i hela kommunen ska upprättas.

Andelen tillsvidareanställda i kommunen ska öka och andelen timanställda minska

2.9 Lön

Lönepolitik är ett styrmedel för att stärka arbetsgivarens möjligheter att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare. Arbetsgivarens lönepolitik stimulerar nuvarande och blivande medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse samt bidrar till en effektiv verksamhet. Lönebildningen i kommunen är enhetlig.

Inriktningsmål:

Lönesättningen är konsekvent utifrån klara och tydliga lönesättningsprinciper.

2.10 Arbetstid

Hälsa och välbefinnande förutsätter en balans mellan arbetsliv och privatliv. Därför tillmötesgår arbetsgivaren individuella önskemål så långt det är möjligt gällande arbetstidens längd och förläggning.

Inriktningsmål:

Arbetsgivaren erbjuder flexibla arbetstidslösningar.

Arbetsgivaren ska aktivt arbeta för att möjliggöra heltidsanställningar samt stimulera anställda att söka till heltidsanställning