



Personalpolitiskt program för Herrljunga kommun

Antaget av kommunfullmäktige § 40, 2010-05-04

LA JN 11

Övergripande vision och mål

Herrljunga kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som möter kommuninnevånarna med engagemang och kompetens. Kommunens styrka och framgång är beroende av dess personal. Våra grundläggande värderingar är att alla medarbetare vill ta ansvar, göra ett bra arbete, kan och vill utvecklas och vara delaktiga. Då skapar vi arbetsplatser där verksamheten utvecklas och arbetsklimatet präglas av delaktighet, trivsel och vi-känsla.

Syfte med dokumentet

Herrljunga kommun är en politiskt styrd organisation. Kommunfullmäktige lägger fast riktlinjer och ramar för all verksamhet. Kommunfullmäktige utövar på det sättet också det yttersta ansvaret för personalpolitiken. I detta dokument redovisas kommunens övergripande personalpolitik.

Syftet med det personalpolitiska programmet är att tydliggöra bilden av den gemensamma och övergripande personalpolitiken för medarbetare, chef och politisk beslutsfattare. Programmet ska utgöra grund och vara vägledande då personalpolitiken för den egna arbetsplatsen formas.

Dokumentets utformning

Kommunens personalpolitiska visioner uttrycks under följande rubriker:

- Medarbetarskap/Ledarskap
- Arbetsmiljö och hälsa
- Jämställdhet och mångfald
- Personal- och kompetensförsörjning
- Lönepolitik

För att kommunens personalpolitik ska få ett reellt innehåll och hållas levande ska kommunstyrelsen varje år ange konkreta personalpolitiska mål. Dessa mål ska vara tydligt avgränsade och i möjligaste mån göras mätbara. Uppföljning av målen sker en gång per år genom nämndernas verksamhetsberättelser.

Det personalpolitiska programmet kommer att kompletteras med andra dokument, bl a policys och personalhandbok.

14 IN 17

Medarbetarskap/Ledarskap

Herrljunga kommuns mål är att ha en effektiv organisation med hög kvalitet för att möta medborgarnas behov i livets olika skeden. Kommunen vill att alla medarbetare ska ha ett aktivt och positivt förhållningssätt gentemot brukarna, vara delaktiga, engagerade, få och ta ansvar i det gemensamma arbetet för att nå uppsatta mål. Kommunen vill att medarbetarna ska känna stolthet över sitt arbete och sin arbetsgivare.

En förtroendefull samverkan mellan ledare och medarbetare är viktig för kommunens måluppfyllelse och utveckling. Regelbundna medarbetarsamtal lägger grunden för en god kommunikation om ömsesidiga krav och förväntningar.

Alla medarbetare ska ha en god kunskap om verksamhetens organisation, mål och resultat. Framgångsrika resultat förutsätter att varje medarbetare tar ansvar för att utveckla sig själv och verksamheten samt utföra ett bra arbete.

Ett gott ledarskap är viktigt för att utveckla kommunens verksamhet. Ledarens främsta uppgift är att på ett mål- och resultatriktat sätt omsätta politiskt fastställda mål i effektiv verksamhet. En god ledare är lyhörd, pålitlig, modig och har god helhetssyn.

Våra ledare ska skapa förutsättningar för medarbetare att göra ett bra arbete genom att:

- leda och inspirera till medarbetarnas utveckling och motivation
- kommunicera, vägleda, stimulera och låta medarbetare växa
- skapa förutsättningar för delaktighet, engagemang och arbetsglädje
- initiera och genomföra förändringar och förnyelse
- vara en förebild för medarbetare och en god representant för kommunen
- samverka med de fackliga organisationerna

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljön skall ur såväl fysiskt, psykiskt som socialt hänseende vara av så bra kvalitet att medarbetarnas hälsa förblir god. En god arbetsmiljö kännetecknas av arbetsglädje, trivsel, medinflytande, goda utvecklingsmöjligheter och säkerhet.

God arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för att kommunen ska utvecklas och vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunens medarbetare ska trivas och känna stolthet över sitt bidrag till verksamhetens mål.

Den goda arbetsmiljön skapas genom:

- att verksamhetens mål är tydliga och väl kända av alla i organisationen
- att varje medarbetare har kompetens och befogenheter för sina arbetsuppgifter

HA JN

- att arbetsförhållandena anpassas till både verksamhetens och individens behov
- att medarbetare ges möjlighet att utveckla sin kompetens, medverka i förändringsarbete och påverka sin egen arbetssituation
- att främja friskvård och att rehabilitering görs tidigt och aktivt
- att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Jämställdhet och mångfald

Herrljunga kommun ska präglas av alla människors lika värde, rättigheter samt möjligheter och skyldigheter att arbeta och utvecklas oavsett kön, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, religion, etnisk tillhörighet och funktionshinder.

Mångfald i arbetslivet berikar kompetensen i våra verksamheter, tillgodoser våra brukares behov och bidrar till ett positivt arbetsklimat. Mångfaldsarbetet är viktigt för att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.

Varje medarbetare ska behandlas med full respekt och med hänsyn till den personliga integriteten. Män och kvinnor ska behandlas lika i fråga om arbete, anställningsvillkor, utveckling och befordran. Kommunen ska aktivt arbeta för en jämn könsfördelning. Kommunen accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska vara en integrerad del av kommunens verksamhet.

Personal- och kompetensförsörjning

Förändringar i vår omvärld ställer stora krav på kommunens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket i sin tur påverkar behoven av personal och kompetensutveckling hos medarbetarna. En viktig uppgift är därför planering av åtgärder för personal- och kompetensförsörjning. Herrljunga kommun har som mål att erbjuda arbeten som är intressanta, attraktiva och med möjligheter till utveckling.

För att uppnå en väl fungerande personal- och kompetensförsörjning ska kommunen arbeta strategiskt med bland annat följande:

- Årlig planering av personal- och kompetensbehov, som bygger på verksamhetens kvantitativa och kvalitativa behov.
- Erbjuder alla medarbetare kompetensutveckling.
- Prioriteringarna av utvecklingsinsatser och rekryteringsbehov ska utgå från medarbetarsamtal samt verksamhets- och omvärldsanalyser.
- Stimulera intern rörlighet.
- Rekrytering ska bedrivas planerat och professionellt.

HA IT JN

- Erbjuda individuell möjlighet att påverka arbetstidens längd och förläggning. Tillfälligt distansarbete kan medges av närmaste chef förutsatt att verksamheten inte påverkas negativt och att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön kan upprätthållas.
- Ge varje medarbetare ett bra introduktionsprogram som omfattar den egna arbetsplatsen och i relevanta delar hela kommunen.

Lönepolitik

Lönen ska stimulera till måluppfyllelse, verksamhetsutveckling och goda arbetsresultat så att verksamheten kan bedrivas så effektivt som möjligt. Lönen ska säkerställa att kommunen kan rekrytera och behålla goda medarbetare.

Grundläggande principer för kommunens lönepolitik finns i de löneavtal som träffas mellan Sveriges Kommuner och Landsting och de centrala fackliga organisationerna.

Lönen ska spegla befattningens svårighetsgrad och arbetsförhållanden liksom verksamhetens och medarbetarens bidrag till arbetsresultat.

- Kraven på befattningen bedöms bland annat genom arbetsvärdering.
- Individens bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling bedöms enligt väl kända lönekriterier framtagna vid respektive förvaltning. Lönekriterier för chefer överenskomms kommungemensamt.

Kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens lönepolitik. Kommunstyrelsen har i delegationsordning delegerat lönesättande uppgifter till tjänsteman.

424 JN TT