

**Personalpolitiskt program
för
Skinnskattebergs kommun**

Antaget av Kommunfullmäktige den 14 december 2009, § 71.

Personalpolitiskt program för Skinnskattebergs kommun

Skinnskattebergs personalpolitiska program är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Syftet med det personalpolitiska programmet är att ge dig som medarbetare, chef, ledare eller politisk beslutsfattare stöd och vägledning i de normer och värderingar som gäller för kommunens samlade personalpolitik. Programmet vänder sig även till dig som funderar på att börja arbeta i kommunen och vi hoppas att det kan ge en bild av vad vi står för och vad vi vill uppnå.

Den övergripande målsättningen med kommunens personalpolitik är att kommunen som arbetsgivare ska vara ett föredöme på arbetsmarknaden med arbetsplatser och arbetsmiljöer där alla känner stolthet och arbetsglädje, delaktighet och trygghet, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

Inom det personalpolitiska programmet har fem områden lyfts fram. Områden som vi anser är viktiga framgångsfaktorer för en god arbetsgivare och som utgör en grund för vår samlade personalpolitik:

- Ledarskap och medarbetarskap
- Jämställdhet och mångfald
- Arbetsmiljö och hälsa
- Personal- och kompetensförsörjning
- Anställningsvillkor

Disposition

Nedan presenteras Skinnskattebergs kommuns värderingar och normer inom respektive område samt kommunens strategier för att nå målet där kommunen är ett föredöme på arbetsmarknaden.

Förutsättningarna för att kunna ta ett personalansvar i en decentraliserad organisation är att kommunen utvecklar och formulerar riktlinjer och policys i olika personalfrågor samt att föra ut och göra dessa kända bland ledande politiker, chefer, medarbetare och fackliga organisationer. Varje avsnitt nedan avslutas med en klickbar länk där du kan läsa vidare om de riktlinjer och policys som gäller för Skinnskattebergs kommun inom respektive område.

Ledarskap och medarbetarskap

Ledarskap och medarbetarskap hör ihop och är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Om vi vill skapa en arbetsplats som bygger på delaktighet, gemenskap och ömsesidigt lärande måste du och jag, chefen/ledaren och medarbetaren, skapa den tillsammans. Genom att gemensamt vara aktiva i utvecklingen av arbetsplatsen skapar vi tillsammans den arbetsplats vi vill ha.

Genom kommunens samverkansavtal, FAS05, ges möjlighet till delaktighet och dialog. För att samverkan ska fungera krävs att vi gemensamt tar ansvaret, är öppna och skapar förtroendefulla relationer, vågar kritisera men också ges ansvar – åt båda håll.

Oavsett uppdrag, roll och funktion är vår gemensamma uppgift att:

- Sätta brukarnas behov och intressen i centrum.
- Samverka över gränser och ta tillvara varandras kompetens.
- Respektera varandras åsikter, roller och funktioner.
- Vara öppna mot varandra och våra uppdragsgivare.
- Ta ett aktivt ansvar för att utveckla verksamheten och oss själva.
- Verka för att alla ska uppleva arbetsglädje, trivas och känna yrkesstolthet.

Norm för området ledarskap och medarbetarskap

Alla som arbetar inom Skinnskattebergs kommun ska kunna uppleva arbetsglädje, trivas med sina arbetsuppgifter och känna yrkesstolthet.

Genom att visa respekt för varandra, ta ett aktivt ansvar för utveckling och samverka över gränser kan vi sätta brukarnas behov i centrum.

Länkar:

FAS05

Chefspolicy

Det här förväntas av mig som medarbetare

Jämställdhet och mångfald

Skinnskattebergs kommun ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som utgår från den grundläggande principen om ömsesidig respekt, likabehandling och icke diskriminering oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, religion, trosuppfattning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Denna grundläggande princip ska genomsyra kommunens hela verksamhet, såväl förhållandet arbetsgivare-arbetstagare som i förhållandet till brukarna.

Målet för Skinnskattebergs kommuns mångfaldsplan är att skapa en organisation som värderar och tar tillvara medarbetarnas olikheter – inte bara tolererar dem.

I strategin för att utveckla jämställdhet och mångfald inom Skinnskattebergs kommun ingår bland annat:

- Riktlinjer som ökar mångfalden i personalsammansättningen ska tillämpas vid rekrytering av nya medarbetare samt vid tillsättning av arbetsgrupper.
- Möjlighet till utbildning, kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Jämställdhet och mångfald är en naturlig del i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete, SAM.
- Utbildningsinsatser för en ökad kunskap och insikt om mångfalds- och jämställdhetsfrågornas betydelse och konsekvenser i samhällslivet.

Norm för området jämställdhet och mångfald

För att spegla det samhälle vi lever i, är det viktigt att kommunen som arbetsplats inte utestänger någon grupp i samhället. Att kommunen verkar för jämställdhet och jämlikhet på våra arbetsplatser är en självklarhet.

Länkar:

Jämställdhetsplan

Mångfaldsplan

Arbetsmiljö och hälsa

Med arbetsmiljö avses dels fysiska arbetsmiljöfaktorer; till exempel buller, fysisk ansträngning och luftkvalitet, dels psykosociala arbetsmiljöfaktorer; till exempel hur ledarskapet utövas, samarbetsformer, arbetsorganisation och arbetsinnehåll. Effekterna av arbetsmiljön, hur vi mår i kropp och själ, påverkas av samspelet mellan yttre förhållanden i arbetsmiljön och våra inre upplevelser.

En god arbetsmiljö är en miljö där vi känner arbetsglädje och där samtliga medarbetares resurser tas tillvara och utvecklas. En god arbetsmiljö är hälsofrämjande, bidrar till att verksamheternas mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.

I strategin för att uppnå en god arbetsmiljö ingår bland annat:

- Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig integrerad del i kommunens alla verksamheter i enlighet med Arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrift avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Ansvar för arbetsmiljön ligger i linjeorganisationen där delegationsordning med ansvar och befogenheter utgör den rättsliga grunden.
- Samverkansgrupper och arbetsplatsträffar fungerar som samrådsorgan för arbetsmiljöarbetet.
- Samtliga arbetsmiljöansvariga, såväl politiker som chefer ska ha dokumenterade kunskaper motsvarande en grundutbildning i arbetsmiljö.
- Samtliga medarbetare ska ha tillgång till företagshälsovård.
- Samtliga arbetsplatser ska följa kommunens riktlinjer för rehabilitering.
- Samtliga arbetsplatser ska ta fram egna rutiner för att säkerställa att tidiga signaler på ohälsa tas tillvara i det förebyggande och hälsofrämjande arbetet.
- Från den 1 oktober 2008 gäller tobaksfri arbetstid inom samtliga arbetsplatser inom kommunen.
- *Det är vi tillsammans som skapar vår arbetsmiljö!*

Norm för området arbetsmiljö och hälsa

Inom Skinnskattebergs kommun är kännetecknet av en god arbetsmiljö att vi kan känna arbetsglädje och där samtliga medarbetares resurser tas tillvara och utvecklas.

Länkar:

Personalklubben
SAM
Tobakspolicy
AFA-försäkring

Företagshälsovården
Riktlinjer för rehabilitering
Alkohol- och drogpolicy
Huvudskyddsombud

Personal- och kompetensförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättningar ställer stora krav på verksamheternas förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket i sin tur påverkar behoven av personal och kompetens. Kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov och föränderlighet är och blir en allt viktigare förutsättning för att vi ska klara våra uppdrag. Mot denna bakgrund ska kompetensutveckling ses som en framtida investering.

Inom kommunen ska förändrade förutsättningar i första hand mötas med utvecklingsinsatser men ibland kan personalnedskärningar, med avveckling som följd, vara ofrånkomligt. Oavsett vad som är aktuellt är det viktigt att det sker på ett professionellt sätt och med respekt för individen.

Som många andra kommuner står Skinnskattebergs kommun inför en generationsväxling och nya medarbetare kommer att behöva rekryteras. Om vi inte framstår som en attraktiv arbetsgivare riskerar vi att få brist på kompetent och utbildad personal. Det handlar ytterst om att jobben ska vara intressanta, goda anställningsvillkor och att det finns möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

I vår strategi för att uppnå en väl fungerande personal- och kompetensförsörjning ingår bland annat att:

- Fortlöpande verksamhets- och omvärldsanalyser ska, tillsammans med medarbetarsamtalen, utgöra underlag för prioriteringar av kompetensutvecklingsinsatser och rekryteringsbehov.
- Planering av personal- och kompetensförsörjningsåtgärder på individ-, grupp- och organisationsnivå ska ingå i den årliga budget- och verksamhetsplaneringen.
- Samtliga arbetsplatser tillämpar kompetensbaserad rekrytering i enlighet med kommunens riktlinjer för rekrytering.
- Förändrings- och utvecklingsbenägenhet, intern personalrörlighet och arbetsutvidgning ska främjas och uppmuntras för medarbetare inom kommunen.
- Varje ny medarbetare, nyanställd, internrekryterad eller omplacerad ska genomgå introduktionsprogram som omfattar kommunens som helhet och den egna enheten.

Norm för området personal- och kompetensförsörjning

Utveckling och anpassning är viktigt i en ständigt föränderlig värld. För att kommunen ska kunna ge den service som brukarna behöver är det viktigt att kunna attrahera, rekrytera, tillvarata och utveckla människor i alla våra verksamheter.

Anställningsvillkor

Bra anställningsvillkor är ett av flera medel för att stärka kommunens möjligheter att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare. Inom området för anställningsvillkor är arbetstiden och lönepolitiken viktiga delar för att kommunen ska framstå som en attraktiv arbetsgivare.

Vår uppfattning är att flexibla arbetstidslösningar ökar människors möjligheter att påverka sin arbets- och familjesituation. Att kunna erbjuda flexibla arbetstidslösningar är därför en av flera åtgärder för att trygga framtida personalförsörjning, minska sjukfrånvaron och nå uppsatta verksamhetsmål.

En aktiv och bra lönepolitik kännetecknas av att den stimulerar nuvarande och blivande medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetsglädje samt bidrar till en effektiv verksamhet.

I strategin för att utveckla goda anställningsvillkor ingår:

- Kommunen ska sträva efter att tillmötesgå individuella önskemål om sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning, förutsatt att verksamheten inte missgynnas.
- Olika modeller för flexibel arbetstid och arbetstidsförläggning ska prövas och erfarenheter spridas.
- Principer för lönebildning ska vara tydliga och väl kända av politiker, chefer och medarbetare.
- Lönesättningen ska baseras på medarbetarens prestation och skicklighet samt förmåga att nå verksamhetens mål.
- Kommunen ska genom lönekarläggning, kopplad till kriterier för bedömning av krav på arbetet, analysera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.
- Det ska vara möjligt att växla lön mot andra förmåner, till exempel mot ledighet, ökad pensionsavsättning samt för chefer att välja alternativa pensionslösningar.
- Det ska vara möjligt att belöna enskilda medarbetares eller grupperns prestationer.

Norm för området anställningsvillkor

Att till exempel kunna anpassa sin arbetstid betyder mycket för många människor. Därför är det viktigt att vi inom kommunen tillmötesgår individuella önskemål så långt som det är möjligt.

Länkar:

Lönepolicy med lönekriterier

Medarbetar- och lönesamtal

Allmänna bestämmelser

Regler vid tjänsteresor och användning av tjänstefordon