



Personalpolicy i Hällefors kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2011-02-16

Gäller från och med 2011-03-15

Personalpolicy

1 Mål

Målsättningen med Hällefors kommuns personalpolitik är att kommuninvånarna ges förutsättningar till framtidstro och en god självupplevd hälsa.

1.1 Syfte

Målsättningen lyckas genom att Hällefors kommun är en arbetsgivare som kan attrahera, behålla och utveckla medarbetare och därigenom möter kommuninvånarna kompetent och engagerad personal i en väl fungerande organisation.

De kommunala organisationerna och enheterna ska vara ett föredöme med sina arbetsplatser och arbetsmiljöer där alla känner *stolthet, delaktighet, engagemang och ansvar* i såväl det löpande som i det långsiktiga arbetet.

Personalpolicyn är en gemensam ram för hela kommunen och ett samlat uttryck för normer och värderingar som präglar Hällefors kommun. Policyn beskriver också de förväntningar som ställs på dig som medarbetare och chef i Hällefors kommun. Policyn gäller inom all verksamhet som har Hällefors kommun som ägare eller huvudman.

Fördjupande dokument; se uppdragshandling för chefer med tillhörande bilaga Delegation arbetsmiljöansvar.

2. Värdegrund

Hällefors kommuns värdegrund

I Hällefors kommun har varje medarbetares arbetsinsats lika värde och där alla vill och tar ansvar. Som medarbetare i Hällefors kommun växer och utvecklas du samt känner stolthet och glädje för den insats du bidrar med.

Vi uppnår detta genom att

- det kompetenta ledarskapet stimulerar utveckling, kreativitet, företagsamhet och ansvarstagande hos varje medarbetare inom varje enhet
- bedriva en framsynt personalpolitik utifrån personalpolicydokumentet

3. Medarbetarskap och ledarskap

Medarbetar- och ledaruppdraget utgår från medborgar- och brukarperspektivet. För att kunna förverkliga kommunens policymål krävs att både medarbetarskapet och ledarskapet utvecklas i samspel. Ett väl utvecklat medarbetarskap och ledarskap är varandras förutsättning för en fungerande verksamhet t.ex. förståelse för varandras funktioner och olika perspektiv.

Ett gott medarbetarskap och ledarskap utövas av människor som vill och kan påverka resultat och utveckling. Grunden läggs i förhållningssätt och arbetsformer som utgår från *delaktighet, förtroende, öppenhet* och *respekt* för varandras uppgifter.

Som medarbetare

- ser du din insats som en del av kommunens hela verksamhet
- representerar du Hällefors kommun
- har du en rak och ärlig dialog med din närmaste chef och med dina arbetskamrater
- medverkar du aktivt i utvecklingen och utvärderingen av ditt arbete och verksamheten du arbetar i
- bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att verksamhetens mål uppfylls
- visar du förståelse för andras arbetssituation

Som ledare

- företräder du arbetsgivaren i din givna verksamhet och tar ansvar för helheten i kommunen
- främjar du, i dialog med förtroendevalda och medarbetare, ett tillitsfullt samarbete
- främjar du engagemang hos medarbetarna för verksamhetens uppgifter, utveckling och resultat
- är du tydlig i din ledarroll, visar respekt för andra och är ett gott föredöme
- stimulerar du till utveckling och förnyelse genom återkommande förbättringar och uppfyller brukarens behov inom ekonomisk ram
- visar du uppskattning och ger konstruktiv återkoppling
- fattar du relevanta beslut

4. Arbetsmiljö och hälsa

I Hällefors kommun genomsyras all verksamhet av ett hälsofrämjande arbete där risker för ohälsa och arbetsskador förebyggs, där motivation och engagemang stärker den hälsofrämjande arbetsmiljön.

Genom Hällefors kommuns arbetsmiljö- och hälsoarbete ges förutsättningar för den enskilda medarbetaren och till den framgångsrika kommunala verksamheten. ”Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet” – citat Ur FAS 05

Definition av hälsa:

”Hälsa är ett tillstånd av fullständig fysisk, psykiskt och socialt välbefinnande, och inte enbart frånvaro av sjukdom eller svaghet”

WHO

Kommunens folkhälsoarbete utgår från hälsans bestämningfaktorer och inriktas på åtgärder för människors lika villkor till hälsa och livskvalitet. Viktiga utgångspunkter är att samverka för en god hälsoutveckling, angripa den ojämlika fördelningen av hälsa, verka för en god hälsa hos barn och ungdomar samt att stärka det hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande arbetet.

Kommunen och dess chefer och medarbetare ska aktivt använda samhällsplanering och kommunal verksamhet i arbetet för att främja befolkningens hälsa.

I begreppet arbetsmiljö- och hälsa ingår områdena arbetsmiljö, folkhälsa, friskvård, rehabilitering, säkerhet samt alkohol, tobak, narkotika, dopning och spel.

Som medarbetare

- är du ytterst ansvarig för din egen hälsa och utvecklingen av dina personliga resurser
- tar du ditt ansvar för arbetsmiljön på din arbetsplats, både den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön
- medverkar du till en hälsofrämjande utveckling av verksamheten
- har du kännedom om aktuell information, kännedom om bestämmelser, regler och riktlinjer samt tillämpar dessa
- tar du ansvar för att så tidigt som möjligt uppmärksamma arbetsgivaren på om det finns risk för ohälsa på din arbetsplats

Som ledare

- är du ansvarig för tillämpningen av det hälsofrämjande arbetet i såväl den dagliga som den långsiktiga verksamheten
- ger du förutsättningar för medarbetarna att själva aktivt ta ansvar för sin hälsa
- arbetar du för att etablera arbetsrelationer som tillvaratar medarbetarnas resurser
- har du huvudansvaret för arbetsmiljön på din enhet och försäkrar dig om att hälso- och arbetsmiljöarbetet stämmer överens med kommunens övriga mål, strategier och fastställda rutiner
- är du uppmärksam på signaler på ohälsa hos medarbetare och vidtar åtgärder
- följer du upp sjukfrånvaro och förebygger rehabiliteringsbehov samt tar ansvar för rehabiliteringsprocessen och tillhörande dokumentation

5. Personalförsörjning

Hällefors kommun arbetar målinriktat med personal- och kompetensförsörjning i samstämmighet med verksamheternas uppdrag och mål. Kompetenta medarbetare möter förändrade krav konstruktivt och ger möjlighet till ökad intern rörlighet.

Definition av kompetens:

*Kompetens är mer än
kunskaper och kan beskrivas
som förmåga att hantera en
situation, att handla, att reflektera
och att se framåt*

Kompetens kan också uttryckas som teoretiska kunskaper, praktiska färdigheter och förmågan att samverka med andra människor.

I begreppet personal- och kompetensförsörjning ingår områdena rekrytering, introduktion, medarbetarsamtal, kompetensutveckling och avslut av anställningen

Kommunens medarbetare ska ges individuell yrkesmässig utveckling utifrån verksamhetens behov. Utifrån samhällsutveckling och nya krav kännetecknas kommuner idag av en förmåga till hög förändringstakt därför utgör medarbetarnas kompetensutveckling en viktig förutsättning för upprätthållande av hög kvalitet och god service. Varje ny medarbetare och ledare ska genomgå introduktionsprogram som omfattar den egna enheten och kommunen som helhet.

Se bilaga Introduktion för nya medarbetare, chefer i Hällefors kommun.

Som medarbetare

- framför du dina behov av kompetensutveckling för verksamhetens fortsatta utveckling
- har du ett nyfiskt förhållningssätt till lärande, utveckling, förändring och deltar aktivt i arbetet med att utveckla din egen och din enhets samlade kompetens
- delar du med dig av kompetens, erfarenhet och information

Som ledare

- ansvarar du för att nya medarbetare får introduktion på arbetsplatsen och av den kommunala organisationen
- planerar, leder och fördelar du arbetet så att det präglas av lärande, förändring och utveckling i uppdraget
- analyserar och dokumenterar du verksamhetens och medarbetarnas behov av kompetensutveckling
- ansvarar du för att kompetensöverföring sker när en medarbetare avslutar sin anställning

6. Jämställdhet och mångfald

Som arbetsgivare speglar Hällefors kommun dagens samhälle och välkomnar alla i organisationen. Hällefors kommuns arbetsplatser är fria från kränkande behandling avseende könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Om diskriminering ändå upplevs ska arbetsgivaren utgå från medarbetarens upplevelse och utreda händelsen.

Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete synliggör, värdesätter, respekterar och tar tillvara individers olika kompetens där chefer och medarbetare är ambassadörer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Definition av jämställdhet:

*Jämställdhet i Hällefors kommun
innebär att kvinnor och män skall ha
samma rättigheter, skyldigheter och
möjligheter inom alla väsentliga områden i livet*

Definition av mångfald:

*Mångfald i Hällefors kommun
innebär att se, förstå, värdesätta och
ta tillvara individers olika kompetens
och livserfarenhet i såväl
organisation som verksamhet*

Som medarbetare

- medverkar du till att alla bemöts på ett likvärdigt sätt
- är du öppen och lyhörd och aktivt tar tillvara allas olikheter och kompetens
- har du ett ansvar att visa respekt för andra
- deltar du aktivt i kommunens arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män

Som ledare

- tar du tillvara medarbetarnas olikheter för att uppnå kommunens målsättningar
- eftersträvar du mångfald vid rekrytering och sammansättning av arbetsgrupper
- arbetar du med jämställdhet och mångfald som en naturlig del i kommunens personal- och kvalitetsarbete
- medverkar du till att en öppen dialog förs kring jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen
- tar du initiativ och ansvar för aktiva åtgärder som främjar olikheter

7. Anställningsvillkor

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

Lönepolitiken är gemensam för samtliga verksamheter och bygger på att den enskildes prestationer är av stor betydelse för att klara kommunens uppdrag gentemot medborgarna. Lönepolitiken grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Landsting och de centrala fackliga organisationerna. Lönen ska grundas på kriterier som är väl kända och förankrade. Vid lönesättning beaktas nationella och lokala lönestrukturer. Kommunens lönemål uppnås genom lönepolitiska prioriteringar.

Vår lönepolitiska värdegrund:

Hällefors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som lätt kan rekrytera och behålla personal. Vår lönepolitik ska vara tydlig, lätt att förstå och bidra till ett positivt samband mellan lön och ett gott resultat.

Definition av lönepolitik:

Lönepolitiken i Hällefors kommun är ett viktigt styrinstrument för att uppnå verksamhetens mål. Lönen ska därför vara individuell och differentierad och utgöra en drivkraft i förbättringsarbetet. Hällefors kommuns grundläggande syn på hantering av lönefrågor kommer till uttryck i vår lönepolitik

I begreppet anställningsvillkor ingår lön, arbetstider, semester, pension, förmåner, löneväxling

Som medarbetare

- har du, tillsammans med arbetsgivaren, ansvar för din egen prestation och professionella utveckling samt att reflektera kring din och arbetsgruppens måluppfyllelse
- deltar du aktivt i dialogen vid lönesamtalet
- är du insatt i kommunens bedömningsgrunder och principer för lönebildning och löneutveckling
- för du fram önskemål om förändrade arbetsvillkor i så god tid som möjligt

Som ledare

- är du bärare av löneavtalet, det innebär att du har god kunskap om kommunens lönepolitik, lönepolitiska mål och riktlinjer och kommunicerar dem med dina medarbetare
- ansvarar du i rollen som lönesättare för att löneöversynen sker enligt uppställda mål
- ska du samtala med den enskilde medarbetaren kring utveckling, prestationer och mål
- ger du feedback på enskilda medarbetares och gruppers prestationer
- ska du verka för att finna arbetsformer och flexibla arbetstidsscheman