

Personalpolicy i Hultsfreds kommun

Inledning

Kommunstyrelsen är det politiska organ som ytterst är ansvarig för personalpolitiken i Hultsfreds kommun. Det är kommunstyrelsen som beslutar om vilken personalpolicy som ska gälla och som ska vara vägledande för det personalpolitiska arbetet i kommunen. Praktiskt är det kommunstyrelsens arbetsutskott som utgör kommunens personalorgan och som fattar löpande beslut i personalfrågor av övergripande karaktär.

Personalpolicyn ger uttryck för kommunens personalpolitiska grundvärderingar och är inte en regelbok med bestämmelser och anvisningar. Grundvärderingarna ska omfatta alla; politiker, chefer och medarbetare.

Personalpolicyn anger en övergripande målsättning samt målsättningar för olika delområden inom personalpolitiken. För vart och ett av delområdena finns särskilda styrdokument som mer i detalj anger hur personalpolitiken ska genomföras.

Personalpolicyn måste därför ses i ett sammanhang tillsammans med andra viktiga styrdokument t.ex.

- Samverkansavtal
- Jämställdhetsplan
- Lönepolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Ledarskapspolicy
- Mångfaldsplan
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling

Genomförandet av personalpolitiken sker främst i linjeorganisationen. Därför är det framför allt våra chefer som ansvarar för att personalpolitiken genomförs i enlighet med policyn. I detta sammanhang är personalkontoret och övriga personalsekreterares främsta uppgift att stödja cheferna i deras beslutsfattande och ett konsultativt förhållningssätt ska vara vägledande.

Delaktighet

Utgångspunkten är att alla medarbetare i Hultsfreds kommun vill vara delaktiga och ta ansvar. Alla medarbetare ska kunna se sin egen roll i helheten och alla ska ha tydliga mål för sitt arbete. Eftersom delaktighet bygger på information och kommunikation ska möjlighet ges att få information samtidigt som alla också har ett eget ansvar för att söka och ge information. Allas delaktighet ökar helhetssynen och effektiviteten och detta nås genom att:

- Alla medverkar i verksamhetsplanering, uppföljning och utvärdering
- Genomföra utvecklingssamtal minst en gång per år
- Utveckla samverkansgrupper, arbetsplatsträffar och andra samverkansformer
- Delegera befogenheter och ansvar så långt som möjligt
- Värna om yttrande- och meddelarfriheten

Samverkan

Arbetsplatsträffen och utvecklingssamtalet är de viktigaste delarna i vårt samverkanssystem men lika viktigt är att andan i det dagliga umgänget på arbetsplatserna präglas av öppenhet, dialog och delaktighet. Vi ska också ständigt tillsammans med anställda och fackliga organisationer utveckla och förbättra våra samverkansformer.

Kommunikation och samverkan är en förutsättning för hög kvalitet, god service och arbetstrivsel. Genom samverkan tar vi tillvara olika kunskaper och erfarenheter.

Samverkan är ett nyckelbegrepp för framgång och det sker genom att vi i Hultsfreds kommun:

- tar initiativ till kommunikation med våra kunder
- samarbetar inom och mellan enheter, förvaltningar och olika verksamheter
- samverkar med de fackliga organisationerna
- samverkar med företag och andra externa organisationer och föreningar

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö, såväl fysisk som psykosocial, är en förutsättning för att kommunens medarbetare ska känna arbetstillfredsställelse och göra ett bra arbete. En god arbetsmiljö är allas ansvar!

Kommunens arbetsmiljö ska präglas av respekt för individen. Den ska vara säker och stimulerande, bl.a. genom att medarbetaren ges möjlighet till påverkan och utveckling av sin egen arbetssituation. Kommunikationen ska vara rak och öppen. Med förebyggande arbetsmiljöarbete vill vi befrämja hälsa och undvika ohälsa och olycksfall. Det är viktigt att alla tar sin del i ansvaret för arbetsmiljön. En bra arbetsmiljö är en förutsättning för goda arbetsprestationer. Därför ska Hultsfreds kommun:

- förbättra arbetsmiljön genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- arbeta aktivt med friskvård, hälsoarbete inklusive utveckling av rehabiliteringsarbetet

Jämställdhet

Kommunens jämställdhetsarbete ska främst inriktas på att öka medvetenheten bland anställda om manligt och kvinnligt språk och beteende, ökad möjlighet att påverka sin arbetstid, att inga löneskillnader som beror på kön ska finnas samt att båda könen i högre grad är representerade inom olika yrkesområden. Effektivitet, kvalitet och arbetstrivsel främjas i arbetsgrupper som består av både män och kvinnor och där alla känner att de värderas enligt samma normer. Jämställdhetsarbetet är viktigt för utvecklingen till lika villkor och i detta arbete är det viktigt att bl.a.:

- ha samma principer för lönesättning oavsett kön
- ge kvinnor och män samma möjligheter till kompetens- och karriärutveckling

Lönepolitik

Vi ska ha en gemensam lönepolitik för hela den kommunala organisationen, där samma grundvärderingar ska styra lönesättningen i hela organisationen.

Kommunens lönepolitik ska stimulera till goda arbetsinsatser, ansvar, engagemang, utveckling och arbetsglädje så att kommunens mål kan uppnås. Lönepolitiken ska också bidra till att kommunen kan rekrytera och behålla goda medarbetare.

Det finns tydliga samband mellan mål, resultat och lön i vår organisation. Lönen ska påverkas av individuella prestationer, arbetets svårighetsgrad samt av tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden. Medarbetaren påverkar sin lön genom sina arbetsinsatser. I Hultsfreds kommun ska:

- lönesättningsprinciperna göras tydliga och kända
- närmaste chef lönesätta vid nyrekryteringar och föreslå ny lön vid de årliga löneöversynerna.

Ledarskap

Kommunens chefer ska ha ett personligt, aktivt och synligt ledarskap som uppmuntrar till delaktighet och medbestämmande. Kommunikation är grunden för ett bra ledarskap. Ledarskapet ska anpassas till medarbetarnas behov av ledning och stöd. Ledarskapet ska vara aktivt och engagerat och ledarna ska:

- prioritera ledarskapet
- arbeta medvetet för delegering och fortlöpande följa upp resultat
- genomföra regelbundna utvecklingssamtal med sina medarbetare, minst en gång per år

Mångfald

I Hultsfreds kommun ska alla anställda och arbetssökande ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning eller fysisk förmåga.

Anställda och arbetssökande ska bemötas med respekt och acceptans av både chefer och medarbetare. Genom att värdesätta människors olikheter får arbetsgivaren tillgång till en större potentiell arbetskraft, fler perspektiv och infallsvinklar, bredare kompetens samt en personalstyrka som i större utsträckning kan möta och förstå fler grupper av invånare i samhället.

Mångfald ger ökad kompetens och kvalitet och det ska vi ta tillvara på genom att:

- vid varje nyrekrytering ta hänsyn till det värde som kunskaper och erfarenheter från olika kulturer innebär
- se flerspråkighet som en tillgång
- ställa samma krav och erbjuda lika villkor oberoende av kulturellt ursprung

Kompetensutveckling

Personalens samlade kompetens är kommunens viktigaste resurs. Kompetensutveckling är därför en investering. Verksamhetens framgång och utveckling kräver att varje medarbetare ges möjlighet till framsteg och vidareutveckling. Olika utvecklingsvägar och karriärmöjligheter ska därför uppmärksammas och uppmuntras. Varje medarbetare är ansvarig för sin utveckling och förväntas ta vara på sina möjligheter till lärande i olika former. Chefen ansvarar för att uppmuntra och stödja medarbetarens utveckling och stimulera till ständigt lärande.

Rätt kompetens är en förutsättning för en bra verksamhet. För att kunna behålla och utveckla kompetent personal ska vi i Hultsfreds kommun:

- genomföra introduktionsprogram för nyanställda
- utveckla medarbetarnas kompetens
- fördela arbetsuppgifter i förhållande till kompetens
- uppmuntra intern rörlighet
- lära av varandra

Rekrytering och personalrörlighet

Varje rekrytering är en investering och det är därför viktigt att rekryteringsarbetet bedrivs med noggrannhet och professionalism. Hultsfreds kommun har en positiv inställning till personalrörlighet, d.v.s. att prova på nya eller andra arbetsuppgifter.

Vid varje rekrytering ska:

- en kravprofil görs för att rekrytera rätt medarbetare som även har förutsättningar att möta framtida krav och förväntningar.
- tillsättningsförfarande genomförs enligt Hultsfreds kommuns dokument "Rutiner för rekrytering". Detta innebär att först undersöka om det är aktuellt med en omplacering på tjänsten, därefter undersöka om någon medarbetare begärt utökad sysselsättningsgrad samt om någon har företräde enligt lagen om anställningsskydd. Om företrädesberättigade enligt LAS inte finns ska annonsering ske internt och vid behov även externt.
- olikheter tillvaratas utifrån ett jämställdhets- och mångfalds perspektiv.

Introduktion av nyanställda

Arbetstagarens första tid på arbetsplatsen kan i många fall vara avgörande för det fortsatta arbetet, det är därför viktigt att introduktionen sker med stor medvetenhet och bredd. Introduktionen ska ses som en process som ska ges i god tid och med stort utrymme den första tiden av anställningen. Syftet med en välplanerad introduktion måste alltid vara att få den nyanställda att komma igång snabbt och göra ett bra jobb.

- Den första tiden är introduktionen inriktad på att den nyanställde ska få en bra start och komma in i arbetet och arbetsgemenskapen.
- Det är den närmaste chefens ansvar att en god introduktion planeras och genomförs, men själva introduktionen kan skötas av annan/andra lämplig/-a medarbetare.
- Två gånger per år ska Hultsfreds kommun arrangera en kommungemensam informationsträff för alla som under det senaste halvåret anställts i kommunen. Dessa tillfällen initieras av personalkontoret.

Referensmaterial

- Jämställdhetsplan
- Mångfaldsplan
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling
- Lönepolicy
- Ledarpolicy
- Introduktion av nyanställda
- Rutiner för rekrytering
- Lokalt samverkansavtal