

PERSONALPOLITISKT HANDLINGSPROGRAM



Beslutat i Kommunfullmäktige 2013-10-21, KF §72

Personalpolitik

Personalpolitik är ett medvetet val av metod som bygger på värderingar och uttrycker de övergripande målen för personalarbetet.

Personalpolitiken i Vansbro kommun består av följande delar.

- Ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö
- Medarbetarskap
- Chef och ledarskap
- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
- Lön och utveckling

Övergripande värderingar

- **Likvärdig bedömning** – att behandla medarbetarna utifrån ett opartiskt förhållningssätt. Det betyder både att skydda den enskilde från felaktiga beslut och att säkerställa lika villkor när det gäller anställning och befordran samt att ha ett rättvisande lönesystem.
- **Hänsyn och omtanke** – att ta hänsyn till individuella omständigheter vid beslut som påverkar framtidsutsikter, säkerhet eller självaktning.
- **Livskvalitet som rör arbetet** – en medveten och fortlöpande strävan att utveckla livskvalitet och uppnå balans i livet som en följd av hög motivation och förbättrade resultat. I detta ingår att höja arbetstillfredsställelsen genom att i möjligaste mån reducera monotona arbeten, öka variation och ansvarstagande, delaktighet och genom att undvika att utsätta medarbetare för alltför stor stress.
- **Arbetsvillkor** – att främja hälsa, säkerhet och i möjligaste mån bra arbetsvillkor.

Personalpolitikens delar

Ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö

Arbetet ska vara meningsfullt, begripligt och hanterbart och präglas av en god arbetsmiljö.

Det sker bland annat genom att:

- Vansbro kommun upplevs som en trygg, säker och attraktiv arbetsgivare där medarbetarnas är rustade för utveckling och förändring genom en behovsanpassad kompetensutveckling.
- Arbetsplatserna kännetecknas av tydliga mål och resultat vilket skapar tydliga strukturer, rutiner, stöd och verktyg för såväl chefer som medarbetare.
- Varje medarbetare är viktig och har en tydlig bild av sitt uppdrag.
- För att säkerställa en god arbetsmiljö ska gällande lagar och avtal följas på arbetsplatserna och systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.
- Medarbetare och chefer har årliga samtal kring mål, resultat och utveckling
- Medarbetare och chefer får introduktion i arbetet
- Hälsöfrämjande åtgärder utvecklas och stöd ges vid behov.

Medarbetarskap

Medarbetarna i Vansbro kommun känner stolthet över sitt samhällsuppdrag

Det innebär att du som medarbetare

- Delar de övergripande värderingarna
- Samarbetar och kommunicerar
- Är engagerad och tar initiativ till verksamhetsutveckling

Genom dialog och samverkan har alla medarbetare möjlighet till inflytande och påverkan på verksamhetens utveckling och resultat. Alla medarbetare har rätt till en individuell utvecklingsplan knuten till det uppdrag man har och förväntas ta ett aktivt ansvar för sin egen arbetssituation och kompetensutveckling genom att delta i planering av dessa.

- Fackligt engagemang och deltagande i samverkan ger medarbetaren ökad kunskap och kompetens, vilket utgör en tillgång för arbetsgivaren.

Chef och ledarskap

Alla anställda i Vansbro kommun är medarbetare, och en del av medarbetarna har ett speciellt uppdrag, uppdraget som chef.

Som chef i Vansbro kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamhetens och medarbetarnas utveckling. I chefsrollen utgör chefen en länk mellan det politiskt givna uppdraget och genomförandet. Därmed är chefen alltid en symbol för och bärare av Vansbro kommuns värderingar och mål som arbetsgivare, vilket chefen ska visa genom sitt agerande.

För att chefen ska kunna vara bärare av Vansbro kommuns värderingar krävs att man

- Är en tydlig och engagerad alternativt ledare
- Leder och agerar utifrån uppdraget och arbetar med helhetssyn i en politiskt styrd organisation
- Tar ansvar för både verksamhet och relationer
- Tar ett aktivt ansvar för medarbetarnas arbetssituation och kompetensutveckling
- Ser som ett viktigt mål att skapa förutsättningar för goda värden och goda kulturer på sin arbetsplats
- Inger förtroende och tillit hos sina medarbetare
- Är kostnadsmedveten

Kompetensutveckling och kompetensförsörjning

För att kunna utföra arbetet i enlighet med uppdraget prioriteras kompetensutveckling grundad på verksamhetens behov.

Detta säkerställs genom att

- All nyrekrytering är kompetensbaserad, där, förutom formell utbildning, även erfarenhet och förmågor är viktiga parametrar.
- Verksamheterna ska arbeta systematiskt och målmedvetet med kompetensutveckling och avsätta medel därtill.

Kompetensutveckling kan innebära till exempel mentorskap, handledning, projektledarskap, studiebesök mm.

Lön och utveckling

Goda insatser belönas utifrån prestation och faktiskt resultat vilket speglas i lönekriterierna som finns. Lönesättningen ska användas som ett instrument för att stimulera till kompetensutveckling.

- Lönekriterierna ska vara kända, tillgängliga och accepterade.
- Tydliga mål och förväntade resultat gör det möjligt att själv påverka såväl personlig utveckling som löneutveckling.