

Personalpolitiskt program

Motala kommun



Beslutsinstans: Kommunfullmäktige
Datum: 2013-10-21

Reviderande instans: Kommunfullmäktige
Datum: 2015-11-23

Gäller från: 2015-11-23

Diarienummer: 12/KS0167
Paragraf: KF § 90

Diarienummer: 15/KS0265
Paragraf: KF § 138

Motala kommuns personalpolitiska program

Vi, politiker och medarbetare, som arbetar för Motala kommun har ett gemensamt uppdrag. Vi ska garantera att medborgarna i kommunen får den service som var och en behöver i livets olika skeden. Vårt arbete ska utföras så att medborgarnas intresse och behov sätts i centrum så att vi når vår vision, ”*Motala – den öppna, stolta och nyskapande sjöstaden*”. I det lokala utvecklingsprogrammet (LUP) beskrivs visionen samt de politiskt prioriterade områdena med tillhörande resultatmål närmare.

Motala kommun behöver ständigt rekrytera många nya medarbetare med olika kompetenser. Samtidigt minskar åldersgruppen som ska in på arbetsmarknaden vilket innebär att konkurrensen om arbetskraften öka. Motala kommun vill både vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. För att klara det behöver vi en tydlig och enhetlig personalpolitik som attraherar nya medarbetare och som gör att våra nuvarande medarbetare vill stanna kvar och utvecklas inom organisationen. Det är också viktigt att vi uppträder som en arbetsgivare oavsett var i organisationen vi befinner oss.

De kärnvärden som kännetecknar Motala kommuns chefers, medarbetares och förtroendevalda politikers förhållningssätt gentemot varandra och vår omgivning är:

- **Öppna** – Vi är öppna mot omvärlden och varandra och värnar om en miljö där alla ska känna sig välkomna, trygga och hemma.
- **Stolta** - Vi är stolta och vågar stå för vilka vi är och varifrån vi kommer samtidigt som vi skapar plats för det personliga uttrycket.
- **Nyskapande** - Vi värnar det driftiga hos oss och strävar efter att göra det enkelt att gå från ord till handling. Vi använder vår historia och samlade erfarenheter för nyskapande, fortsatt utveckling och tillväxt.

Det personalpolitiska programmet är ett övergripande styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Det ska ge medarbetare, chefer och politiska beslutsfattare stöd och vägledning. Programmet vänder sig även till dig som är intresserad av att arbeta i Motala kommun.

I programmet lyfter vi fram sex områden:

- Medarbetarskap – Ledarskap
- Kompetens
- Hälsa och arbetsmiljö
- Arbetstider
- Jämställdhet och mångfald
- Lön

Detta är områden som är viktiga för att nå det övergripande personalpolitiska målet. Det finns inga skarpa gränser eller någon rangordning mellan områdena utan de påverkas av varandra. Det är i samverkan mellan dessa områden som vår goda arbetsplats skapas.

Policy för medarbetarskap – ledarskap

Medarbetarskap och ledarskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för att en verksamhet ska kunna utvecklas. Ledarskapet har avgörande betydelse för hur både medarbetare och en väl fungerande arbetsorganisation utvecklas. Med gott samspel och samtal mellan ledare och medarbetare skapas ett arbetsklimat som ger grunden för arbetsplatser som mår bra och därmed ger god service till kommuninvånarna. Samtidigt måste medarbetarna se sitt ansvar att bidra till utvecklingen. Det handlar om goda relationer där alla parter har ett gemensamt ansvar.

Motala kommun vill skapa förutsättningar för ett gott medarbetarskap genom:

- Delaktighet.
- Möjlighet att påverka utvecklingen av det egna och enhetens arbete.
- Individuella utvecklingsplaner.
- Möjlighet till karriärvägar.
- Bra anställningsvillkor.

Medarbetarskap innebär att:

- Ta ansvar för att hålla sig informerad om visioner, mål och värderingar och aktivt arbeta för att uppnå dessa.
- Ta ansvar för att skaffa sig den information och kunskap som krävs för att utföra arbetet på ett bra sätt.
- Ta initiativ till den egna och arbetsgruppens verksamhetsutveckling och lärande.
- Ta hand om sin hälsa och medverka till att skapa en positiv arbetsmiljö.
- Dela med sig av sin kompetens där den behövs som bäst.
- Se sin del i helheten.
- Vara öppen för nya idéer och en god ambassadör i möten med kolleger och medborgare.

Motala kommun vill skapa förutsättningar för ett gott ledarskap genom:

- Att chefer har resurser, befogenheter och kompetens i förhållande till ansvaret.
- Individuella utvecklingsplaner.
- Möjlighet till karriärvägar.

Ledarskap innebär att:

- Förstå sina olika roller: arbetsgivarrollen, ledarrollen och verksamhetsrollen.
- Vara kommunikativ och tydlig.
- Tydliggöra och konkretisera övergripande mål, bryta ned dem till lokala verksamhetsplaner och omsätta dem i praktisk handling.
- Följa upp och nå resultat.
- Skapa förutsättningar för delaktighet och lärande i arbetet.
- Vara uppmärksam på medarbetarnas behov av information, kunskap och stöd.

- Vara öppen, nyskapande och en god ambassadör i möten med medarbetare och medborgare.
- Ha förmåga till helhetssyn.

Policy för kompetensutveckling

Vi lever i en föränderlig värld där nya behov och förutsättningar ställer stora krav på vår förmåga till anpassning. Motala kommun strävar efter att vara en lärande organisation vilket innebär en god förmåga att anpassa sig till omvärldens förändringar. Det innebär att vi hela tiden måste arbeta med både utveckling och avveckling och samtidigt kunna möta de olika behov våra medarbetare har under sitt arbetsliv.

För att vi ska kunna vara en attraktiv arbetsplats måste vi ge våra medarbetare möjlighet att utvecklas och samtidigt ta tillvara den befintliga kompetensen hos medarbetarna. Bra anställningsvillkor är viktiga för att vi ska kunna behålla och attrahera nya medarbetare.

För att vara säkra på att de nya medarbetare vi anställer har rätt kompetens måste rekryteringsprocessen vara systematisk och kompetensbaserad. Erfarenheten hos anställda som slutar ska tas tillvara i ett avslutande samtal och våra nya medarbetare ska få bra en introduktion både om kommunen och på det egna arbetsstället.

Det innebär att:

- Kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk och ske med god framförhållning.
- Intern rörlighet ska prioriteras så att erfarenheter, kunskaper och möjligheter som redan finns hos medarbetare tas tillvara.
- Kompetensutvecklingen ska bygga på verksamhetens behov och stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling och mål.
- Strategier och system ska finnas för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov.
- Motala kommun ska vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga medarbetare och skapar förutsättningar för kontinuerlig utveckling och förändring.
- Idéer som stödjer kommunens vision och mål efterfrågas. Alla idéer ska prövas och kommuniceras systematiskt i syfte att förbättra verksamheten.

Policy för hälsa och arbetsmiljö

En arbetsplats med medarbetare och chefer som mår bra och trivs tillsammans skapar förutsättningar för en sund arbetsplats som når ett bra resultat. Sedan flera år tillbaka arbetar Motala kommun aktivt med att integrera hälsoperspektiv i vår verksamhet. Fokus ska läggas på sådant som gör oss friska.

För att kunna bidra till den gemensamma trivseln och arbetsglädjen är det viktigt att var och en tar ansvar för sin egen hälsa och arbetsmiljö. Vi verkar aktivt för att minska sjukfrånvaron genom att tidigt uppmärksamma ohälsa och snabbt starta processen för att komma tillbaka till arbetet. Vi ska även förutse risker och aktivt arbeta för att förhindra dessa.

Det innebär att:

- Initiativ till att verka för en god hälsa och personlig utveckling uppmuntras.
- Strategier ska finnas för ett långsiktigt hälsoarbete med fokus på friskfaktorer.
- Motala kommun ska ha ett hälsoarbete som involverar såväl chefer som medarbetare och som uppmuntrar och skapar förutsättningar för eget ansvar och engagemang.
- Hälsa- och arbetsmiljöfrågorna har hög prioritet och ska bedrivas systematiskt.
- Det ska finnas en genomtänkt och aktiv rehabiliteringsprocess.
- Vi värnar om ett öppet arbetsklimat som tillåter alla att pröva idéer även om de inte alltid leder till förbättringar. Även kritiska åsikter ska tas tillvara.

Policy för arbetstider

Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetsplatsen. För att må bra och ha en god hälsa är det viktigt att kunna förena arbetsliv och privatliv. Medarbetarna ska ges möjlighet att kombinera arbetet med sitt privatliv bland annat genom att kunna påverka när man arbetar. Det ska också vara möjligt att arbeta på annan plats än arbetsplatsen om det går att förena med verksamhetens krav. Möjlighet att ha ett arbete som man kan försörja sig på är en självklarhet. Därför är vår strävan att medarbetarna ska ges möjlighet till att arbeta heltid.

Verksamhetens krav, medarbetarens behov samt arbetsmiljöaspekter ska alltid vägas in vid arbetstidens förläggning.

Det innebär att:

- Önskemål om ökad eller minskad omfattning av arbetstiden ska tillgodoses så långt det är möjligt med hänsyn till verksamhetens behov.
- Ge stor individuell möjlighet att påverka arbetstiden utan att ge avkall på kravet på effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten.
- Flexibla arbetstidsmodeller ska användas som ett verktyg för att nå målen.
- Utgångspunkten är att vi ska fokusera på resultatet.

Policy för jämställdhet och mångfald

Inom Motala kommun ska alla medarbetare, såväl kvinnor som män, ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Alla arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet och mångfald.

Medarbetarens kompetens ska vara avgörande vid rekryteringsprocessen och ingen diskriminering ska ske. Kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska synliggöras och tas tillvara, oavsett vilken roll man har i organisationen. Genom att värdesätta alla medarbetares unika egenskaper blir olikheterna en framgångsfaktor för såväl medarbetaren som organisationen. Det skapar förtroende för vår verksamhet och gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare.

Det innebär att:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomsyra all verksamhet och bedrivas av alla.
- Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska finnas med i alla relevanta beslut.
- Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Riktlinjer som ökar mångfalden i personalsammansättningen ska tillämpas vid rekrytering av nya medarbetare och chefer.
- Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inte får förekomma inom kommunen.

Policy för lönesättning

Lönepolitiken är ett sätt att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Lönepolitiken ska bidra till att nå målen för verksamheten och stimulera till förbättringar. Därför ska lönen vara individuell, differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Det förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade och att medarbetarna har kunskap och information om hur de kan bidra till att uppnå målen.

Det är verksamheten och de politiskt beslutade målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av våra förtroendevalda.

Lönepolitiken ska vara enhetlig för hela kommunen. Konkurrens inom organisationen ska inte förekomma.

Det innebär att:

- Det finns tydliga lönekriterier samt en arbetsvärdering och lönekartläggning som utgör grunden för lönepolitiken.
- Den individuella delen av lönesättningen ska bedömas utifrån kommunens lönekriterier samt utifrån de mål som beslutats i samband med medarbetarsamtalet.
- Lönepolitiken ska vara känd av chefer, medarbetare och fackliga företrädare.
- Varje medarbetare har minst ett årligt medarbetarsamtal och lönesamtal med närmaste chef.