

Personalpolitiskt program

Övergripande anvisningsdokument

Antagen av kommunfullmäktige 2006-04-24, § 65





Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 2006-04-24, § 65

Ändring av kommunfullmäktige

Ägare¹

Kommunstyrelsen

Förvaltare²

Personalkontoret

Uppföljning

Hur: Sker i personalbokslutet

När: Inget slutdatum finns

¹ Ägarskapet innebär ansvar för att styrdokumentet beaktas i beslutsprocessen samt för att efterfråga och ta del av uppföljning. Vidare att vid behov besluta om förändringar.

² Förvaltarens ansvar innebär ansvar för att

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Personalpolitiskt program

Politiker och anställda i Katrineholms kommun har ett gemensamt uppdrag. Vi ska alla se till 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. Servicen ska vara ansvarsfull, effektiv och av god kvalitet.

Den övervägande delen av den kommunala servicen uppstår i möten mellan människor. Det är då – och först då – i de goda mötena, som de politiska målen om medborgaren i centrum blir verklighet.

Alla anställda måste därför arbeta med personligt engagemang samt ansvarskänsla och initiativförmåga. Förutsättningar för detta skapas genom ett medvetet agerande utifrån kommunens grundläggande värderingar.

Katrineholms kommuns personalpolitiska program syftar till att sammanfatta de grundläggande värderingar som styr arbetet inom personalområdet och därigenom skapa förutsättningar för trygghet och tillfredsställelse i arbetet för chefer och anställda.

Det personalpolitiska programmet är ett övergripande styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Syftet med dokumentet är att ge dig som medarbetare, chef, ledare eller politiskt beslutsfattare stöd och vägledning. Det personalpolitiska programmet vänder sig även till dig som funderar på att börja arbeta i kommunen. Vi hoppas att det kan ge dig en bild av vad vi står för och vad vi vill uppnå.

I programmet lyfts sju områden fram som är viktiga för att framgångsrikt kunna driva verksamheten.

Dessa är:

- Personaletik
- Medarbetarskap – Ledarskap
- Personal- och kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö
- Lön
- Arbetstid
- Jämlikhet, jämställdhet och etnisk mångfald

Det finns inga skarpa gränser mellan områdena utan dessa påverkas av varandra. Det är i en samverkan mellan dessa områden som en god arbetsplats skapas.

Personaetik

Det som kännetecknar Katrineholms kommuns chefers, medarbetares och förtroendevalda politikers förhållningssätt gentemot varandra och vår omgivning är:

- Respekt** Omtanke, ödmjukhet och lyhördhet ska prägla alla mänskliga möten. Ha respekt för varandras olikhet och behov. Varje människa är unik. Alla agerar utifrån sin förmåga och alla kan lära sig.
- Öppenhet** Kunskap är makt. Alla medarbetares kompetens och initiativkraft ska tas tillvara och spridas. Chefer och medarbetare ska ständigt dela med sig av all relevant information och kunskap till varandra.
- Tydlighet** I Katrineholms kommun ska vi ha en direkt, omedelbar och öppen kommunikation med varandra. Alla vill göra ett bra jobb. Ge därför tydliga, ärliga och omedelbara reaktioner på varandras sätt att utföra arbetet såväl som arbetes resultat.
- Tillit** Personalens erfarenhet, kunskap och vilja är en värdefull resurs som ska tillvaratas på bästa möjliga sätt. Tillit är ett nyckelord. Chefer ska lita till medarbetares omdöme och förmåga och vice versa. Släpp loss kreativitet och initiativförmåga. Tillåt nya arbets-sätt.

Medarbetarskap – Ledarskap

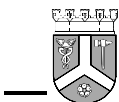
Medarbetarskap och ledarskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för en verksamhet i utveckling. Oavsett uppdrag, roll och funktion skall vi alla sätta medborgarnas behov och intressen i centrum. I offentlig verksamhet representerar politikerna medborgarna och fattar beslut om mål och budget för verksamheten.

Katrineholms kommun vill skapa förutsättningar för ett gott medarbetarskap genom

- att alla anställda får möjlighet att arbeta med egna ansvarsområden.
- att erbjuda omväxlande och stimulerande arbetsuppgifter.
- att ta fram individuella planer för kompetensutveckling.
- att det finns möjligheter att påverka utvecklingen av det egna arbetet och arbetsenhetens verksamhet.

Medarbetarskap innebär

- att ta ansvar för att skaffa den information och kunskap som behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.
- att ta initiativ till den egna och arbetsgruppens verksamhetsutveckling och lärande.
- att dela med sig av förvärvad kompetens.



- medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.
- att ha skyldighet att medverka varhelst den egna kompetensen behövs som bäst.
- att kunna se sin del i helheten.

Katrineholms kommun vill skapa förutsättningar för ett gott ledarskap genom

- att ge alla chefer möjlighet att delta i kontinuerliga ledarutvecklingsprogram.
- att ta fram individuella planer för kompetensutveckling.
- att chefer är tillräckligt många samt har resurser, befogenheter och kompetens i förhållande till det ansvar man har.

Ledarskap innebär

- att tydliggöra verksamhetens mål och värderingar samt kontinuerligt arbeta med målstyrningsprocesser genom att konkretisera mål, skapa förutsättningar för att uppnå dessa och följa upp resultat.
- att skapa förutsättningar för utveckling och lärande i arbete.
- att tillvarata medarbetarnas kompetens och använda den där *och när* den bäst behövs.
- att fritt och flexibelt använda sig av de resurser som finns.
- att kommunicera och utveckla kommunikationen på arbetsplatsen.
- att sträva efter att delegera beslut så långt ut i verksamheten som det är möjligt med hänsyn till kompetens och överblickbarhet.
- att vara uppmärksam på medarbetarens behov av information, kunskap och stöd.

Personal- och kompetensförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättningar ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov.

För att kunna göra detta ska rekryteringsprocessen vara professionell. Kompetensen hos anställda som slutar ska tas tillvara i avgångssamtal och de nyanställda ska få en bra introduktion både i kommunen och på arbetsstället.

Utveckling av de anställdas kompetens är viktig för att på ett bra sätt kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden. Utveckling och stimulans i arbetet är också en betydande faktor för att alla anställda ska kunna göra ett bra jobb. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats. Detta är angeläget för att vi ska kunna rekrytera kompetenta medarbetare till vår organisation.



Ytterligare ett sätt att attrahera medarbetare är att erbjuda trygghet i form av tryggare anställningar.

Med hänsyn till ovanstående

- ska personal- och kompetensplaneringen vara medveten och systematisk för att kunna ske med god framförhållning.
- ska intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tas tillvara.
- ska Katrineholms kommun vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga anställda och som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring.
- ska samtliga anställda få möjlighet till utveckling i arbetet.
- ska kompetensutvecklingen bygga på verksamhetens behov och stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling.
- ska de anställda och chefen ta ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetslagets kompetensutveckling.
- ska strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov finnas.
- ska fast anställning vara utgångspunkt vid tillsättning av tjänster.

Arbetsmiljö

Med arbetsmiljö avses såväl fysiska arbetsmiljöfaktorer, t ex tunga lyft, buller och ventilation, som psykosociala arbetsmiljöfaktorer, t ex samarbetsformer, arbetsorganisation och ledarskap.

Katrineholms kommun strävar efter att vara en arbetsplats där arbetsmiljön ska stimulera till engagemang i arbetet och göra det möjligt för alla anställda att känna delaktighet. Alla anställda ska verka för en god arbetsmiljö och ta ansvar för ett arbetsklimat som kännetecknas av tydlighet, öppenhet, tillit och respekt. Vi ska ha en arbetsmiljö som främjar hälsa och förhindrar ohälsa. Vi ska även ge akt på risker och målmedvetet försöka förhindra dessa. Genom detta arbetsätt får vi en arbetsmiljö som bidrar till att verksamhetens mål uppnås samt ökar kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.

I Katrineholms kommun

- har arbetsmiljöfrågorna hög prioritet och ska bedrivas systematiskt.
- ska arbetsmiljö och samverkan ingå som naturliga delar av verksamheten.
- ska varje anställd uppmuntras och ges möjlighet att delta i de friskvårdsaktiviteter som finns i kommunen.
- ska varje anställd få möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete.
- ska varje anställd kunna erbjudas en arbetsplats och arbetsuppgifter som ger stimulans och engagemang och möjlighet att utveckla sig själv.
- har alla anställda ett personligt ansvar att aktivt verka för en god arbetsmiljö.



- vid rekrytering ska först personer med rehabiliteringsbehov prioriteras.
- ska rehabiliteringsåtgärder präglas av tidiga och aktiva insatser.
- ska våra arbetsplatser vara fria från missbruk och mobbing.
- ska den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön och andra arbetsförhållanden utformas så att alla anställda känner sig välkomna och delaktiga i gemenskapen.

Lön

Lönepolitiken är ett sätt att trygga kommunens kompetensförsörjning på kort och lång sikt, samt att stimulera nuvarande och blivande medarbetare till goda arbetsinsatser, utveckling och engagemang.

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

Lönepolitiken ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten och stimulera till förbättringar. Därför ska lönen vara individuell, differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat, vilket förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen. Detta ska ske genom att i en dialog med medarbetarna slå fast hur de kan bidra till att nå uppsatta mål.

Lönepolitiken ska vara enhetlig för hela kommunen. Detta innebär att löneökningar bara ska ske vid de bestämda tillfällena och utifrån de fastlagda kriterier som följer nedan.

Nyanställningar

- *arbetets svårighetsgrad* – vilken kompetens och erfarenhet som krävs för att klara arbetsuppgifterna
- *den anställdes förutsättningar* – kompetens- och erfarenhetsnivå
- *marknadsvärdet* – internt och externt (tillgång och efterfrågan)
- *ekonomiska förutsättningar* – vad arbetsgivaren i varje situation anser sig ha råd med

Löneöversynsförhandlingar

- *flexibilitet och kompetens* – användbarhet utifrån bredd- och djupkompetens
- *ansvarstagande* – för det egna och gruppens arbetsresultat
- *servicekänsla* – insikten om medborgarnas behov och hur detta tar sig uttryck i praktisk handling
- *prestation* – engagemang och bidrag till verksamhetsutveckling utifrån den enskildes och verksamhetens förutsättningar.



Differentierad lön efter individuella grunder förutsätter **årliga medarbetarsamtal** där arbetsledaren fastställer och följer upp individuella mål för den anställde samt diskuterar lönen.

Omfattande organisationsförändringar

Beslutade i nämnd/styrelse, där arbetsuppgifterna i väsentlig grad och stadigvarande förändras.

I Katrineholms kommun

- ska lönepolitiken vara känd och i möjligaste mån erkänd av chefer, övriga anställda och fackliga företrädare.
- är lönespridning inom yrkesgrupper önskvärd.
- ska varje anställd kunna relatera sin lön till sin förmåga och användandet och utveckling av den egna kompetensen genom tydliga och väl kända kriterier.
- ska varje anställd ha minst ett årligt medarbetarsamtal och lönesamtal med närmaste chef.

Arbetstid

Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetsplatsen. För att må bra och nå en god hälsa är det viktigt att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv. Personal ska ges möjlighet att kombinera sitt arbete med sitt privatliv genom att kunna påverka arbetstidens förläggning. Genom delaktighet, dialog och samverkan ökar motivationen, stressen minskar och därmed även sjukskrivningar samt rehabiliteringar. Flexibla och individuella arbetstider, samt personalens aktiva medverkan i verksamhetsutvecklingen, är därför en viktig framgångsfaktor för kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla sin personal.

Verksamhetens krav och den anställdes behov samt arbetsmiljö- och mångfalds-aspekter ska alltid vägas in vid arbetstidens förläggning. En god arbetsmiljö främjas av att personalresurserna fördelas jämnt i förhållande till verksamheten och de anställdas möjligheter att påverka sin situation.

Med hänsyn till detta strävar Katrineholms kommun efter

- att rätten till heltidsarbete alltid är utgångspunkten, avvikelser som deltidsarbete skall motiveras.
- att tillgodose önskemål om ökad eller minskad omfattning av arbetstiden så långt det är möjligt.
- att ge stor individuell möjlighet att påverka arbetstiden utan att göra avkall på kravet på effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten.
- att all utbildning, mötestid och samverkan skall ske på arbetstid och inrymmas i tjänstgöringsgraden.
- att utgångspunkten skall vara att mäta *vad* en individ gör, inte *när* denne gör det.



- att använda flexibla arbetstidsmodeller som ett verktyg för att leva upp till målen.

Jämlikhet, jämställdhet och etnisk mångfald

Jämlikhet avser den demokratiska grundidén om alla människors lika värde. Detta innebär att ingen, vare sig nuvarande medarbetare eller arbetsökande, får diskrimineras. Jämställdhet avser förhållandet mellan kvinnor och män, medan etnisk mångfald innefattar frågor om etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

För att kunna behålla den personal vi har och rekrytera nya medarbetare till våra verksamheter är det viktigt att alla känner sig välkomna och att kommunen inte utestänger någon grupp i samhället. Genom att tillvarata alla individers unika egenskaper kan vi göra olikheterna till en framgångsfaktor för såväl individen som organisationen och samhället. Verksamheterna ger till största delen service till kommuninvånarna och det är i mötet människor emellan som kvalitet uppstår. Om personalens olikheter tas tillvara skapas dynamik, ett kreativt arbetsklimat och bättre beslutsunderlag, vilket i sin tur höjer servicens kvalitet.

Med utgångspunkt i detta

- ska jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomsyra all verksamhet och bedrivs av alla.
 - ska vi arbeta aktivt för en jämställd kommun där både kvinnors och mäns resurser tas tillvara.
 - ska vi, för att kunna ge bästa möjliga service till kommunens invånare, sträva efter att de kommunalt anställdas sammansättning har en jämn könsfördelning samt speglar det omgivande samhället avseende etnisk mångfald.
 - ska aktiva åtgärder gällande rekrytering, arbetsförhållanden och kompetensutveckling vidtas för att öka den etniska mångfalden bland kommunens anställda.
 - ska alla anställda uppmuntras att förena yrkesarbete och familjeliv.
 - ska alla förvaltningar upprätta en egen jämställdhetsplan.
 - ska trakasserier fördömas och aktivt motarbetas.
 - kan kompetens förvärvat utanför arbetslivet, t ex föräldraledighet ses som merit.
 - kan erfarenheter eller kunskaper om sådant som gagnar mångfald, t ex flerspråkighet ses som en merit.
-