

PERSONALPOLITISKA PROGRAMMET

Mål

Personal som känner sig delaktig i besluten

Programmet

Detta personalpolitiska program omfattar dig som anställd i Högsby kommun.

Kraven på kommunal service förändras hela tiden, vilket medför behov av kompetensutveckling och nya kunskaper i en flexibel organisation.

Personalen och deras engagemang är den viktigaste resursen för en framgångsrik kommunal verksamhet.

Kommunens personalpolitiska program skall skapa en enhetlig personalpolitik och redovisa kommunens grundläggande syn på ledning och utveckling av personal samt ansvarsfördelningen av personalfrågor. Förutsättningen för en aktiv personalpolitik är att den är så tydlig att den kan förstås av alla. Meningen är att skapa en anda av förtroende och samarbete som gör att den anställde känner trygghet i anställningen och samhörighet med kommunen.

Kommunstyrelsen är det organ som ansvarar för kommunens personalpolitik. Styrelsen har utsett ett personalutskott som närmare hanterar och förbereder frågor som rör personalärenden.

Chefen / Arbetsledarens ansvar för sina medarbetare

Chefen / Arbetsledaren skall i dialog med förvaltningsledning och nämnd:
Leda

- formulera tydliga mål för sin enhet tillsammans med medarbetarna
- tydliggöra förväntningar och krav på medarbetarna
- delegera arbetsuppgifter
- skapa laganda
- följa upp och utvärdera mål och resultat
- se till att medarbetarna har information och kunskap för att självständigt lösa arbetsuppgifter
- ge beröm och belöning, men även motiverad kritik
- ha förmågan att kunna fatta beslut, samt se till att de genomförs

Utveckla

- ansvara för att enheten utvecklas
- ansvara för att det hela tiden sker en förbättring av metoder och teknik
- ta tillvara medarbetarnas kompetens och idéer
- genomföra medarbetarsamtal och lönesamtal (kan ske vid samma tillfälle) minst en gång per år med varje enskild medarbetare

Chefen / Arbetsledaren är

- företrädare för kommunen som arbetsgivare

- lojal mot kommunen
- omvärldsorienterad och framtidsinriktad och tar ansvar för sin utveckling som chef

Rekrytering/Personalplanering

Högsby kommun skall rekrytera personal med föreskriven kompetens och med goda förutsättningar att utvecklas för att göra en god arbetsinsats nu och i framtiden. Lönebildningen är en viktig del i konkurrensen med den privata marknaden.

Förvaltningarna bör inta en generös hållning till dem som vill byta arbetsuppgifter och arbetsställen inom kommunen.

Det är viktigt att kommunen som arbetsgivare strävar mot en balans i organisationen vad gäller ålder, kön, erfarenhet och etnisk mångfald.

För att dessa mål skall uppnås skall vi

- noga pröva alternativa möjligheter innan tjänster ledigförklaras
- grunda urvalet på erfarenhet, utbildning, personliga egenskaper samt utvecklingsmöjligheter
- stimulera intern rekrytering och arbetsbyten

Personalutveckling

Personalutveckling och personalutbildning har som mål att ge de anställda förutsättningar att hela tiden utvecklas och höja sin kompetens för att möta framtidens krav i verksamheten. En bra personalutveckling är avgörande för en fortsatt utveckling av kommunens verksamheter.

Utveckling i arbetet

Chefer och arbetsledare skall genom sitt sätt att leda och organisera arbetet se till att de anställda:

- ges förutsättningar att pröva egna idéer och ta ansvar
- delar med sig av kunskaper och erfarenheter
- kan pröva nya arbetsuppgifter och kunskapsområden
- bidrar med kompetens och erfarenhet i förändringar och då naturligtvis även över förvaltningsgränserna
- arbetar flexibelt och anpassar metoder, rutiner och arbetssätt efter verksamhetens behov

Ett sätt att tillvarata medarbetarnas idéer är genom de årliga medarbetarsamtalen som är en rättighet för varje enskild arbetstagare. Idén med medarbetarsamtal är att åstadkomma ett bättre resultat i verksamheten. Chef och medarbetare utvärderar tillsammans hur arbetet gått och träffar en överenskommelse - gör upp en handlingsplan - om framtida önskvärda arbetsresultat. Därigenom ges möjlighet till både reflektion, lärande och utveckling för såväl medarbetare som chef. Medarbetarsamtalet bör handla om mål, arbetsuppgifter och arbetsresultat och då är det också naturligt att ta upp sambandet lön - arbetsresultat. Chefen skall årligen rapportera till Centrala Samverkansgruppen (CSG) om antalet genomförda samtal. Att dessa är

genomförda är bl. a. en av förutsättningarna för en bra löneutveckling för chefen.

Den som slutar sin anställning har rätt till ett avgångssamtal.

Personalutbildning

Alla personalkategorier skall ha återkommande utbildning.

Personalutbildningar planeras av respektive nämnd / förvaltning i nära samarbete med arbetstagaren och dennes fackliga företrädare.

Varje förvaltning skall

- inventera utbildningsbehoven och årligen uppdatera dessa
- resultatet av inventeringen och verksamheternas behov skall leda till att en utbildningsplan antas
- det är viktigt att planen är långsiktig och hela tiden uppdateras utifrån att krav, förändringar och behov ändras
- medel skall avsättas till kompetensutveckling inom varje nämnd

Lön

Syfte

Lönepolitiken skall bidra till att kommunen når målen för verksamheten och stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönesättningen skall utformas så att Högsby kommun i konkurrens med andra arbetsgivare kan rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare. Lönesättningen skall uppmuntra till bred kompetens och ökad vilja till fortbildning, vidareutbildning och vidgade erfarenheter. Lönesättningen skall även stimulera till bra arbetsinsatser, utveckling och förbättringar för den enskilde individen.

Den anställde skall genom bättre arbetsinsatser kunna påverka sin lön.

Individuell lönesättning

Högsby kommuns lönepolitik bygger på de centrala avtalens inriktning mot en mer individuell och differentierad lönesättning.

Lönen skall bestämmas utifrån arbetsuppgifternas art och ansvarsnivå och krav på kompetens. Vidare skall arbetsgivaren ta hänsyn till arbetstagarens sätt att uppfylla de krav som tjänsten ställer, samt arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar.

Lönen skall stimulera till utveckling och engagemang.

Kriterier som bör beaktas vid lönesättning

- utbildning och erfarenhet
- ledningsförmåga
- förmåga till initiativ
- ansvarstagande
- samarbetsförmåga
- flexibilitet

- mångsidighet
- kreativitet

Det är naturligt att kriterierna får olika vikt i olika arbeten.

Riktlinjer inför lönerevision arbetas fram av personalutskottet tillsammans med arbetsledare och fackliga organisationer. Ramar och inriktning lämnas ut i god tid för kommande revision. Närmaste arbetsledare skall tillsammans med den anställde diskutera lönesättningen och motivera löneförändringen. Vid lönesättningen skall kvinnor och män behandlas likvärdigt.

Belöning

Med belöning avses förmån som inte är lön.

Riktlinjer för övergripande belöningar har antagits av kommunstyrelsen.

Arbetsmiljö

Alla anställda skall ha en god arbetsmiljö, där arbetsförhållandena anpassats till individens förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. En bra arbetsmiljö innebär:

- möjlighet att påverka sin egen arbetssituation
- möjlighet att uppleva sin arbetsinsats som meningsfull
- möjlighet att i arbetet ha kontakt och gemenskap med andra människor

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. I den dagliga verksamheten delegeras arbetsmiljöansvaret till verksamhetsansvariga på olika nivåer. Ansvarsfördelningen skall vara klar och tydlig.

Förvaltningarnas systematiska arbetsmiljöarbete skall följas upp årligen.

Varje enskild arbetstagare har också ett eget ansvar att medverka till goda arbetsmiljöförhållanden. De anställda skall också kunna känna trivsel och stimulans i arbetet.

Samverkansgrupper

Centrala samverkansgruppen (CSG) är skyddskommitté och rådgivande och samordnande organ gentemot förvaltningarna. En årlig redovisning skall lämnas från varje förvaltning till CSG.

CSG har även till uppgift att genom utbildningsinsatser utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Psykosociala frågor skall ägnas särskild uppmärksamhet.

Samverkansavtal kan träffas förvaltningsvis på frivillig basis.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en resurs i arbetsmiljöarbetet och är representerade i CSG. De skall arbeta förebyggande och rådgivande gentemot förvaltningarna och de olika verksamheterna.

Rehabilitering

Kommunen skall så långt det är möjligt arbeta förebyggande med ett effektivt arbetsmiljöarbete så att problemen för enskilda individer kan undvikas. Ekonomiska medel för rehabiliteringsarbete finns avsatt centralt under kommunstyrelsen.

Närmaste arbetsledare har ansvar för att kontinuerligt uppmärksamma och följa upp signaler på ohälsa så tidigt som möjligt, enligt antagen rehabiliteringspolicy.

Särskilt viktigt är det att en återkommande korttidsfrånvaro uppmärksammas, då det kanske finns möjlighet att förhindra en långtidssjukskrivning.

Vid rehabiliteringsinsatser skall följande principer vara vägledande

- den enskilde skall aktivt medverka i problemlösningen
- i första hand behålla sin arbetsplats och arbete med viss anpassning av arbetsuppgifterna
- i andra hand skall omplacering till lämpligare befintliga arbetsuppgifter prövas. I de fall flera förvaltningar berörs, ligger ansvaret på den förvaltning där personen är anställd.

Personalkontorets roll är att stödja arbetsledarna vid samtal samt samordna insatserna.

Bilagor till programmet:

Jämställdhetsplan

Policy - drog och alkohol

Arbetsmiljöpolicy