

Personalpolitiskt program



Antaget av kommunfullmäktige 2012-03-29, § 22

Distribueras via personalavdelningen



Personalpolitiskt program

INLEDNING	3
VISION	3
INRIKTNINGSMÅL	3
MEDARBETARSKAP OCH LEDARSKAP	4
FRISKVÅRD, HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	5
KOMPETENSUTVECKLING OCH REKRYTERING	6
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD	7

Inledning

Kommunens verksamhet syftar till att ge service till våra kommuninvånare så att de kan leva, bo, trivas och verka i vår kommun.

Genom det personalpolitiska programmet vill arbetsgivaren ge dig som medarbetare, chef, ledare eller politisk beslutsfattare stöd och vägledning i arbetet med att förverkliga de normer och värderingar som gäller för arbetsgivarens samlade personalpolitik.

Den övergripande målsättningen med programmet är att kommunen som arbetsgivare ska föregå med gott exempel på arbetsmarknaden med arbetsplatser där alla känner stolthet och arbetsglädje, delaktighet och trygghet samt möjlighet att utvecklas.

Programmet gäller för all kommunal verksamhet. Ansvaret för genomförandet och kostnaderna för åtgärderna vilar på respektive verksamhet.

I policydokument och riktlinjer finns anvisningar som rör olika områden inom personalpolitiken vilka lever vidare och omarbetas då behov uppstår. Till detta kommer de olika avtal som har träffats mellan kommunen och de fackliga organisationerna. Inte heller dessa avtal berörs direkt av det personalpolitiska programmet.

Det personalpolitiska programmet finns på intranätet, lätt tillgängligt för alla medarbetare i Gnosjö kommun.

Vision

”Gnosjö, kommunen med Gnosjöandans mångfald, närhet, samhörighet, delaktighet och samverkan – livskvalitet för alla”

Inriktningsmål

- Att vara en attraktiv arbetsgivare
- Att arbeta för ett effektivt resursutnyttjande
- Att värna om och utveckla ett gott arbetsklimat med attraktiva arbetsplatser

Vi uppnår detta genom att:

Skapa förutsättningar för goda och hållbara arbetsvillkor

Skapa bra förutsättningar för våra chefer och ledare

Omsätta det personalpolitiska programmet i syfte att skapa de goda arbetsplatserna

Medarbetarskap och Ledarskap

Medarbetarskap och ledarskap är varandras förutsättningar för att skapa en bra verksamhet. Genom att tillsammans vara aktiva i utvecklingen av arbetsplatsen skapar vi en bra arbetskultur och ett gott arbetsklimat.

Medarbetar- och ledarskapet utgår från ett kommunperspektiv där våra invånare och brukare står i centrum för allt arbete vi utför tillsammans.

Ett gott medarbetarskap och ledarskap skapas av människor som vill, kan och får påverka utvecklingen och resultaten, både sina egna och verksamhetens. Grunden ligger i det förhållningssätt och de arbetsformer vi använder oss av, vilka utgår från delaktighet, förtroende, öppenhet och respekt för varandras uppdrag och roller.

Som medarbetare bidrar du genom att

- Sätta invånarnas och brukarnas behov och intressen i centrum genom att vara serviceinriktad
- Ta ett personligt ansvar för din egen utveckling samt upprätthåller och använder dina kunskaper
- Följa fattade beslut och arbeta för att uppnå gemensamt uppsatta mål
- Ta ett eget ansvar för din hälsa, visar omsorg och respekt samt bidrar till din och andras arbetsglädje
- Bidra till verksamhetens innehåll och utveckling genom att föra en rak och ärligt dialog med dina arbetskamrater och närmaste chef, samt tar emot synpunkter och lär av dessa
- Visa respekt för andras arbete, åsikter, roller och funktioner
- Ställer frågor, lyssnar och deltar aktivt i lag- och teamarbete

Som chef bidrar du genom att

- Företräda din egen verksamhet och ta ett ansvar för helheten i kommunen
- I dialog med förtroendevalda och medarbetare, skapa ett tillitsfullt samarbete
- Upprätta tydliga mål för verksamheten samt stödja medarbetarna att uppnå målen
- Vara öppen och tydlig i all kommunikation, visa uppskattning och ge konstruktiv återkoppling
- Vara tydlig i din ledarroll, visa respekt för andra och vara ett gott föredöme
- Skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat
- Engagera och uppmuntra medarbetarna att aktivt delta i verksamhetens uppdrag, utveckling och resultat

Läs mer:

Riktlinjer för Utbildning

Resultat och Utvecklingsamtal (RUS-samtal)

Friskvård, Hälsa och Arbetsmiljö

I begreppet ingår områdena arbetsmiljö, friskvård, rehabilitering samt alkohol, tobak och droger.

Hälsa definieras som att ha tillräckligt med personliga och sociala resurser för att må bra, klara av sin vardag och förverkliga sina mål och önskningar.

Arbetsmiljö är ett stort begrepp som innefattar nästan allt vi gör i vårt dagliga arbete. Med arbetsmiljö avses både de fysiska och psykosociala faktorerna som ingår i vårt arbete. Ex. buller, dålig ventilation, samarbetsformer, hot och våld, organisation etc.

En god arbetsmiljö kännetecknas av att vi känner arbetsglädje, är hälsofrämjande, bidrar till att verksamhetens mål uppnås samt öka kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.

Kommunens samverkansavtal bidrar till att skapa en god arbetsmiljö där vi, genom samverkansgrupperna, får möjlighet att vara med och påverka arbetsmiljön och de beslut som tas i verksamheten.

Målsättningen med kommunens friskvård är att aktivt stödja och främja hälsan för alla medarbetare. Ett målinriktat friskvårdsarbete sker genom vår egen friskvårdskonsulent. En aktiv friskvård och ett hälsofrämjande arbete ger oss förutsättningar att ta ett ökat ansvar för vår egen hälsa genom att stimulera till positiva levnadsvanor.

Syftet är att skapa en fysisk, psykosocialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Effekterna av arbetsmiljön påverkas av samspelet mellan yttre förhållanden i arbetsmiljön och våra inre upplevelser.

Som medarbetare bidrar du genom att

- Vara ytterst ansvarig för din egen hälsa och välbefinnande
- Utveckla dina personliga resurser
- Vara med och aktivt delta i en hälsofrämjande utveckling av den verksamhet du jobbar i
- Skapa ett gott arbetsklimat genom att ta ansvar för ditt arbete och vara ett gott föredöme för dina arbetskamrater

Som chef bidrar du genom att

- Vara ansvarig för att integrera det hälsofrämjande arbetet i både det dagliga och den långsiktiga verksamheten
- Skapa förutsättningar för medarbetarna att själva ta eget ansvar för sin hälsa
- Skapa bra arbetsrelationer mellan och med medarbetarna
- Tillvarata medarbetarnas resurser och bidra till utveckling av både deras fysiska och psykiska förmåga

Läs mer:

Friskvård på intranätet

Arbetsmiljöhandboken

Rehabiliteringsrutin

Samverkansavtalet

Alkohol- och drogpolicy

Kompetensutveckling och rekrytering

I begreppet ingår områdena rekrytering, introduktion, medarbetarsamtal, samt kompetensutveckling. Kompetens definieras som ett samlingsbegrepp för en individs förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Vi lever i en föränderlig tid där nya behov och förutsättningar ställer stora krav på verksamheternas förmåga till anpassning. Arbetsuppgifterna utvecklas vilket innebär att nya tillkommer och andra försvinner vilket i sin tur påverkar kommunens behov av personal och kompetens.

Kompetensutveckling ska utgå från verksamhetens krav och behov vilket också kommer att bli en allt viktigare förutsättning för att vi ska klara våra uppdrag. Kompetensutveckling ska därför ses som en framtida investering.

Generationsväxlingar har och kommer alltid att finnas i en kommunal verksamhet. Vissa år är pensionsavgångarna större än andra år, men ett ständigt utflöde av medarbetare på grund av pensionsavgång är en del av den kommunala verksamhetens vardag.

För att vara en attraktiv arbetsplats och lyckas locka till oss nya medarbetare krävs det att jobben hos oss är intressanta, att vi har goda anställningsvillkor och att det finns en möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

Arbetsgivaren ska tillvarata och utveckla kompetensen hos anställd personal samt ta hänsyn till kompetens- och erfarenhetskrav vid rekrytering. Kompetent personal skapar förutsättningar att möta förändrade krav och ger möjlighet till ökad intern rörlighet.

Som medarbetare bidrar du genom att

- Framföra dina och verksamhetens behov av kompetensutveckling
- Ha en positiv inställning till lärande, utveckling och förändring
- Du delar med dig av din kunskap, erfarenhet och information
- Ha en positiv attityd till Gnosjö kommun som arbetsgivare och på så sätt få andra intresserade av att arbeta här

Som chef bidrar du genom att

- Introducera nya medarbetare systematiskt och strukturerat efter ett väl planerat introduktionsprogram
- Organisera arbetet så att det finns utrymme för lärande, förändring och utveckling i det dagliga arbetet
- Vara lyhörd för medarbetarnas behov och önskemål om kompetensutveckling
- Vara lyhörd och ge förutsättningar för medarbetare som ser förändring och utveckling som något mindre positivt
- Rekrytera med utgångspunkt ur kompetens, mångfald och jämställdhet

Läs mer:

Rekryteringsrutin

Riktlinjer för Utbildning

Anställning och introduktion i Arbetsmiljöhandboken

Jämställdhet och mångfald

Jämställdhet definieras som jämlikhet mellan könen, vilket innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla arbetsområden i Gnosjö kommun.

Mångfald definieras som ett mänskligt kollektiv sammansatt av individer av många enskilda etniciteter. Det innebär att förstå, se, värdesätta och ta tillvara individens olikheter.

Alla arbetsplatser inom Gnosjö kommun ska vara fria från kränkande särbehandling oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering är under inga omständigheter acceptabelt.

I Gnosjö kommun har vi ett förhållningssätt som bygger på respekt för varandras olikheter, där vi får möjlighet att komma till tals och synliggöras.

Som individer har vi olika kunskaper, erfarenheter, egenskaper och uttryckssätt. Allt detta behöver tillvaratas, det är först då vi kan använda våra resurser på bästa sätt.

Som medarbetare bidrar du genom att

- Se olikheter som en styrka och tillvaratar detta bland dina arbetskamrater och chefer
- Ta eget ansvar och visa respekt för andras olikheter, tankar och uttryckssätt
- Aktivt arbeta för att din arbetsplats föregår med gott exempel ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, t ex genom bemötande och samarbete samt bidrar till att skapa en god arbetsplatskultur

Som chef bidrar du genom att

- Tillvarata medarbetarnas olikheter för att uppnå verksamhetens målsättning
- Eftersträva jämställdhet och mångfald vid rekrytering och sammansättning av personalgrupper
- Arbeta med jämställdhet och mångfald som en integrerad del i kommunens personal- och kvalitetsarbete
- Du har huvudansvaret och ska genomföra aktiva åtgärder för att motverka diskriminering i din organisation

Läs mer:

Jämställdhetspolicy

Lönepolitiska programmet

Diskriminering och kränkande särbehandling i Arbetsmiljöhandboken