



Vänersborgs kommun

PERSONALPOLICY

VÄNERSBORGS KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige 2006-11-14

VARFÖR EN PERSONALPOLICY?

Kommunen är en stor arbetsgivare med verksamheter inom många viktiga områden. Våra anställda möter Vänersborgarna i livets alla skeden. Att vara anställd hos oss är att ha en viktig roll i Vänersborgs utveckling.

Hur vill vi då att det skall vara att arbeta i Vänersborgs kommun? Det talar vi om i den här policyn. Den är ingen regelbok med bestämmelser och anvisningar. I stället beskriver vi hur Vänersborgs kommun, som arbetsgivare, ser på personalen som en viktig och avgörande tillgång för verksamhetens bedrivande.

Vi vill ge våra anställda en gemensam grund för det dagliga arbetet och hoppas att policyn också ger en bild av vårt synsätt och våra ambitioner som arbetsgivare. En del av innehållet i policyn kan genomföras direkt eller inom några få år, medan annat kan kräva försöks- och utvecklingsverksamhet för att bli verklighet på längre sikt.

Förhandlingsutskottet

Bengt Larsson
Ordförande

Anders Forsström
Vice ordförande

Anne Sophie Aronsson
Ledamot

Ann-Britth Fröjd
Ledamot

Orvar Carlsson
Ledamot

GRUNDVÄRDERINGAR

Kommunens värderingar och synsätt i frågor som rör hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet, kulturell mångfald och ålderssammansättning är gemensamma och styrande för hela personalpolicyn.

Tydlig fördelning av ansvar och befogenheter skall känneteckna vår organisation, som skall stimulera till ständig förnyelse och kvalitetsutveckling. Vi tror på en helhetssyn där personalens hälsa är avgörande för kvalitén i arbetet och där varje medarbetare känner ett ansvar för att resurserna används på bästa sätt.

Vi ser ett väl fungerande ledarskap som ett samspel mellan chef och medarbetare. Denna syn skapar god laganda och engagemang i arbetet. Delaktighet, samverkan och kompetensutveckling är viktiga förutsättningar för att åstadkomma ett bra resultat och för att skapa en arbetsmiljö där förändringar och utveckling inte upplevs som ett hot.

Dialogen är grunden för en bra kommunikation. I en tid av snabba förändringar och där människor från olika kulturer möts allt oftare, ökar kraven på social kompetens och förmåga att kommunicera. Att kommunicera så att vi förstår och respekterar varandra kräver medvetet arbete, kunskap, träning och uppföljning.

Vi skall erbjuda våra anställda att utvecklas i en stimulerande god och säker arbetsmiljö. Våra arbetsplatser skall kännetecknas av en öppen och tillåtande attityd.

Vänersborgs kommun skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen är att det skall bedrivas ett så aktivt jämställdhetsarbete ute på arbetsplatserna att det skapar lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män. Jämställdhet skall präglade våra verksamheter och arbetsplatser.

Det mångkulturella är av stort värde för kommunens utveckling som arbetsgivare. Det är viktigt att våra verksamheter har kunskap om andra kulturer, förståelse och respekt för kulturella olikheter. Särskilt bör vi ta tillvara den kunskap och de erfarenheter som finns hos Vänersborgs invånare med invandrarbakgrund. Vi vill också att Vänersborgs befolkningssammansättning i större utsträckning återspeglas i den kommunala organisationen. Härigenom främjas god service och förnyelse i verksamheterna.

Att ha anställda i olika åldrar på våra arbetsplatser är värdefullt. Olika generationers värderingar, ungdomlig framåtanda, ny kunskap och äldres erfarenhet, ger tillsammans en dynamik som främjar utveckling och förnyelse.

Vi skall ge utrymme för nya impulser genom rekrytering av ungdomar, men skall också ta tillvara äldre medarbetares erfarenheter på ett bra sätt.

POLICYNS HUVUDOMRÅDEN

Personalpolicyn är framtidsinriktad. Vi ser Vänersborgs kommun som möjligheternas arbetsgivare och arbetsplats.

Policyn ger uttryck för ett synsätt som vi vill skall omfatta alla; beslutsfattare, chefer och medarbetare. Får policyn genomslag i alla verksamheter blir vi en bra och attraktiv arbetsgivare.

Nedan beskrivs policyns huvudområden.

ARBETSMILJÖ

Varje anställd skall uppleva sin arbetssituation som sund, säker och utvecklande och på arbetsplatserna skall eftersträvas förutsättningar som ger minimal risk för fysisk, psykisk och social ohälsa.

HÄLSA

Kommunen har fokus på hälsa med syfte att personalen ska trivas och utvecklas för ett hållbart yrkesliv.

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsarbetet skall integreras i den löpande verksamheten där både chefer och medarbetare känner och tar ansvar för jämställdhetsprocessen.

KOMPETENS

Kompetensen hos våra anställda är av avgörande betydelse för ett gott resultat och en god service. Kunskaps- och kompetensutveckling är en viktig förutsättning för verksamhetsutveckling och hög servicenivå.

LEDARSKAP

Ledarskap är samspelet mellan chef och medarbetare. Ett bra ledarskap skapar laganda, engagemang och arbetsglädje på våra arbetsplatser.

LÖN OCH BELÖNING

Lönen skall användas som ett styrmedel och bidra till att målen för verksamheten uppfylls och att den anställdes goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse stimuleras så att kompetent personal finns på lång och kort sikt.

MÅNGFALD

Etniska mångfaldsaspekter skall beaktas i arbetsförhållanden, rekrytering och för att förhindra etnisk diskriminering.

PERSONALFÖRSÖRJNING

Det krävs både nytänkande och särskilda insatser för att klara den framtida personalförsörjningen och därmed den kommunala service som invånarna har rätt till.

SAMVERKAN

I dialog mellan chefer, medarbetare och deras fackliga organisationer vill vi utveckla goda relationer för bästa möjliga arbetsmiljö och resultat.

VERKSAMHETSUTVECKLING

Kraven på våra verksamheter förändras ständigt. Därför måste vi vara beredda att ifrågasätta, förändra och utveckla organisationen.

ARBETSMILJÖ

En god arbetsmiljö skall prägla tjänster, utrustning, anläggningar och sättet att leda och organisera arbetet samt i samverkan människor emellan. Varje anställd skall uppleva sin arbetssituation som sund, säker och utvecklande och på arbetsplatserna skall eftersträvas förutsättningar som ger minimal risk för fysisk, psykisk och social ohälsa.

Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av vardagen. Vi skall erbjuda våra anställda att utvecklas i en stimulerande, god och säker arbetsmiljö. Våra arbetsplatser skall kännetecknas av en öppen och tillåtande attityd

Vi vill

- att** våra anställda erbjuds en god och säker arbetsmiljö
- att** arbetsmiljön i vår organisation kontinuerligt följs upp och förbättras
- att** anställdas kunskaper och erfarenheter tas tillvara i arbetsmiljöarbetet
- att** det tydligt framgår vem som gör vad inom arbetsmiljöområdet och att de har de befogenheter, kunskaper och resurser som behövs
- att** medarbetarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas
- att** de anställda skall ges möjlighet till arbetsrotation och breddade arbetsuppgifter för att undvika ett monotont arbete
- att** ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud utreds, åtgärdas och förebyggs
- att** rehabilitering och arbetsanpassning görs tidigt, aktivt, arbetsplatsanknutet och i samverkan med den enskilde
- att** sjukfrånvaron minskar genom ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete

HÄLSA

Kommunen har fokus på hälsa med syfte att personalen ska trivas och utvecklas för ett hållbart yrkesliv. För att rekrytera och behålla personal krävs en hälsofrämjande och hållbar personalpolitik som till stor del handlar om att, genom ett gott ledarskap, skapa balans mellan verksamhetens behov, resurser och de krav vi ställer på våra anställda.

Genom systematiskt hälsoarbete skapas attraktiva arbetsplatser där våra anställda trivs och mår bra.

Vi vill

- att* kommunens hälsoarbete genomsyrar verksamheten och ingår som en naturlig del i alla möten
- att* personalen känner delaktighet och har inflytande över sin arbetssituation.
- att* det finns tid för återhämtning och utveckling i arbetet
- att* personalen har tillräcklig fysisk kapacitet för att klara sina arbetsuppgifter
- att* personalen känner arbetstillfredsställelse och trivsel
- att* alla, såväl anställda som politiker, arbetar för att stärka det friska och att ta vara på goda exempel i organisationen

JÄMSTÄLLDHET

Det övergripande nationella målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Därför skall jämställdhetsarbetet integreras i den löpande verksamheten där både chefer och medarbetare känner och tar ansvar för jämställdhetsprocessen.

Alla anställda, både kvinnor och män, skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utveckla sig själva och få inflytande på verksamheten.

Vi vill

- att** arbetet organiseras så att det i huvudsak bygger på heltidsanställningar
- att** de anställda skall ges den omfattning av arbetstid som de önskar
- att** föräldralediga skall lönesättas som om hon/han var i arbete och enligt grunderna i kommunens lönepolitik
- att** våra anställda vet att trakasserier på grund av kön och/eller sexuella trakasserier är förbjudna
- att** både kvinnor och män ska känna sig välkomna att söka lediga befattningar inom kommunen.
- att** vid rekrytering skall, när allt annat är likvärdigt, tillhörigheten till det underrepresenterade könet vara en merit
- att** könsfördelningen fram till år 2015 inom gruppen förvaltningschefer/bitr skall uppgå till 40/60
- att** löneskillnader mellan kvinnor och män inte beror på kön

KOMPETENS

Kompetensen hos våra anställda är av avgörande betydelse för ett gott resultat och en god service. Kunskaps- och kompetensutveckling är en viktig förutsättning för verksamhetsutveckling och hög servicenivå. Därför skall kommunens medarbetare utbildas och utvecklas.

Kompetensutveckling skall ses som en investering i verksamhetens utveckling, kvalitet och förmågan att ge service

Vi vill

- att* våra anställda skall få en adekvat kompetensutveckling.
- att* medarbetare kompetensutvecklas för nya arbetsuppgifter när så är befogat.
- att* kunskapssökande och lärande är ett naturligt inslag i det dagliga arbetet.
- att* erfarenheter från andra kulturer skall tillvaratas i våra verksamheter.
- att* medarbetarsamtalet är en viktig del i kompetensutvecklingen.
- att* samtliga medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan
- att* chefen och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för medarbetarens kompetensutveckling

LEDARSKAP

Ledarskap är samspelet mellan chef och medarbetare. Ett bra ledarskap skapar laganda, engagemang och arbetsglädje på våra arbetsplatser.

Kommunens ledare skall ha förmåga att tolka och förmedla politiskt givna mål, samt kunna stödja och stimulera medarbetarna i arbetet med att uppnå målen.

Vi vill

- att** ett gott ledarskap skall utvecklas i samspel mellan chef och medarbetare
- att** våra chefer i sitt ledarskap utgår ifrån att personalens hälsa har direkt inverkan på kvalitén i verksamheten.
- att** chefers ledarskap regelbundet utvecklas, följs upp och bedöms.
- att** chefsförsörjningen tryggas genom systematisk identifiering och utveckling av tänkbara chefer.
- att** huvudinriktningen för chefstjänster skall vara att de är tidsbegränsade uppdrag med trygghet i en grundanställning
- att** det finns alternativa karriärvägar så att kompetensen, hos den som vill avveckla eller inte får fortsätta sitt chefskap, tas tillvara.

LÖN OCH BELÖNING

Lönen skall användas som ett styrmedel och bidra till att målen för verksamheten uppfylls och att den anställdes goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse stimuleras så att kompetent personal finns på lång och kort sikt.

Lönen är en värdering av befattningen och den anställdes arbetsresultat

Vi vill

- att* de anställdas löner är individuella och differentierade
- att* det inte förekommer några omotiverade löneskillnader mellan män och kvinnor
- att* kriterier för individuell lönesättning mäter prestation, reell kompetens, samarbets-, utvecklings-, och planeringsförmåga, ansvarstagande samt ledaregenskaper
- att* kriterier för individuell lönesättning är kända och hålls levande i dialog med de anställda på enhetsnivå.
- att* medarbetarsamtal genomförs mellan varje löneöversyn.
- att* lönesättning sker genom lönesamtal mellan chef och medarbetare

MÅNGFALD

Etniska mångfaldsaspekter skall beaktas i arbetsförhållanden, rekrytering och för att förhindra etnisk diskriminering.

Mångfald innebär att vi alla har samma möjligheter och rättigheter, oberoende av etnisk tillhörighet och trosuppfattning

Vi vill

- att* det etniska ursprunget bland våra anställda skall spegla befolkningssammansättningen så att behovet av språklig och kulturell kompetens tillgodoses i våra verksamheter.
- att* arbetsgruppers kreativitet skall främjas genom större mångfald.
- att* all rekrytering skall präglas av ett mångfaldstänkande
- att* det vid annonsering skall framgå att vi välkomnar personer med olika etnisk och kulturell bakgrund
- att* kunskapen och medvetenheten om värdet av kulturella skillnader skall öka.
- att* tolerans är normgivande och att våra arbetsplatser därmed hålls fria från diskriminering och trakasserier

PERSONALFÖRSÖRJNING

Det krävs både nytänkande och särskilda insatser för att klara den framtida personalförsörjningen och därmed den kommunala service som invånarna har rätt till. En förutsättning för detta är att tillgången på personal är i balans med resurser och efterfrågan på kommunens tjänster

Personalförsörjning handlar om att rekrytera medarbetare på ett kompetent och professionellt sätt likväl som att värna om de redan anställda

Vi vill

- att** personalbemanningen är dimensionerad för att kunna utföra den verksamhet som är beslutad.
- att** nyanställda skall få en god introduktion.
- att** det erbjuds arbetstidsmodeller som både tar hänsyn till verksamheternas behov och de anställdas önskemål.
- att** det skapas förutsättningar för alternativa karriärvägar.
- att** kommunen i sin roll som arbetsgivare ser personer med funktionshinder som en resurs i sin personalförsörjning
- att** det skall vara en jämnare könsfördelning inom alla yrkesgrupper.

SAMVERKAN

I dialog mellan chefer, medarbetare och deras fackliga organisationer vill vi utveckla goda relationer för bästa möjliga arbetsmiljö och resultat.

Genom arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och kompetensplanering skall personalens delaktighet öka så att den attraktiva arbetsplatsen uppnås.

Vi vill

- att** arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal skall lägga grunden för delaktighet och samverkan.
- att** den enskilde arbetstagaren är delaktig och har inflytande i frågor som innefattar såväl verksamhet som ekonomi och personal.
- att** delaktighet och samverkan skall bidra till arbetsglädje och personlig utveckling
- att** chefer i samverkan med sina medarbetare utvecklar verksamheten.

VERKSAMHETSUTVECKLING

Kraven på våra verksamheter förändras ständigt. Därför måste vi vara beredda att ifrågasätta, förändra och utveckla organisationen.

Organisationen skall vara så flexibel och dynamisk att den snabbt och enkelt kan utvecklas och förändras

Vi vill

att kommunen skall ha en ändamålsenlig och effektiv organisation.

att vår verksamhet skall vara utvecklingsinriktad

att det finns en tydlighet i fråga om mål, ansvar och befogenheter.

att nya kunskaper och erfarenheter inhämtas och tas tillvara.