

Personalpolicy

för

Höörs kommun



Vår vision

*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning,
kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt
och vara utvecklande*

Antagen av kommunfullmäktige 2001-06-20

Varför en personalpolicy ?

Höörs kommun är den störste arbetsgivaren i kommunen med verksamheter inom många viktiga områden. De anställda i kommunen spelar en viktig roll i arbetet med kommunens utveckling och framgång.

Hur ska det då vara att arbeta i Höörs kommun ? Det ska framgå av denna policy som ger uttryck för ett synsätt som omfattar alla, såväl beslutsfattare som anställda.

Det handlar ytterst om att kunna anskaffa och behålla den personal som behövs för att möta verksamhetens behov och kunna ge höörsborna en service av god kvalitet.

För att nå dit måste varje verksamhet ha tydliga mål. Är den anställda väl förtrogen med målen och ser helheten i organisationen, kan arbetsuppgifterna utföras på bästa sätt. Utfört arbete ska också kunna mätas och utvärderas mot uppställda mål.

En del av innehållet i policyn kan genomföras direkt eller inom en snar framtid, medan annat kan kräva försöks- och utvecklingsverksamhet för att bli verklighet på längre sikt.

Policyn ska utgöra den gemensamma grunden och ge vägledning och stöd för arbetsenheterna att kontinuerligt arbeta vidare med för att utveckla verksamheten.

Uppföljning sker årligen i samband med årsredovisningen.

Våra grundvärderingar

Organisationen

Den kommunala verksamheten styrs av demokratiska principer. Kommuninvånarna är genom de förtroendevalda kommunens uppdragsgivare.

Invånarna har rätt till insyn - en rättighet som medborgarna har gentemot offentliga myndigheter. Det är viktigt att komma ihåg att de anställda finns till för allmänheten och inte tvärtom.

Organisationen ska präglas av öppenhet, hög kompetens, serviceanda, vi-känsla och helhetstänkande. Våra anställda ska ha en positiv människosyn, visa respekt och vara lyhörda för varandra och höörsborna.

Vi förutsätter att alla medarbetare

- har en god yrkesetik och arbetsmoral
- förstår sin roll/uppgift
- tar sitt ansvar, och
- är en god representant för Höörs kommun

Arbetsmiljö

Vi vill att våra anställda ska få möjligheter att utvecklas med intressanta arbetsuppgifter i en stimulerande arbetsmiljö.

Av kommunens arbetsmiljöpolicy framgår att god arbetsmiljö skall prägla våra arbetsplatser såväl vad gäller lokaler, utrustningar och anläggningar som i sättet att leda och organisera arbetet och i samverkan människor emellan.

Formerna för samverkan i arbetsmiljö regleras i vårt samverkansavtal.

Jämställdhet

Av kommunens övergripande jämställdhetspolicy framgår att män och kvinnor som utför likvärdigt arbete ska ha lika lön, andelen underrepresenterat kön ska ökas på våra arbetsplatser, kombinationen hem/barn arbete ska underlättas, den psykiska och fysiska arbetsmiljön förbättras och sexuella trakasserier åtgärdas och motarbetas.

Varje verksamhetsområde ska utarbeta årliga jämställdhetsplaner och sätta mål för sitt jämställdhetsarbete utifrån kommunens övergripande jämställdhetspolicy. Jämställdhetsarbetet ska integreras i arbetsmiljöarbetet och utgöra en del av internkontrollen.

Kulturell och etnisk bakgrund

Vi vill ta tillvara den kunskap och de erfarenheter som finns hos invandrare och andra människor med invandrarbakgrund i den kommunala organisationen. Det är viktigt att våra verksamheter har kunskap om andra kulturer samt har förståelse och respekt för kulturella olikheter.

Åldersstruktur

Vi vill ha anställda i olika åldrar på våra arbetsplatser. Det är värdefullt för både personal- och verksamhetsutvecklingen. Vi vill ge utrymme för nya impulser genom rekrytering av ungdomar men ska också rekrytera och ta tillvara äldre medarbetares kompetens och erfarenheter.

Policyns delområden

ORGANISATION

En bra organisation ska vara så flexibel och dynamisk att den snabbt och enkelt kan utvecklas i takt med hörsbornas behov.

Mål

Vi vill

- att organisationen ska framstå som tydlig ifråga om såväl mål som ansvar och befogenheter och vara anpassad till tillgängliga resurser*
- att organisationen ska vara öppen, lärande, levande och kännetecknas av kreativitet och flexibilitet*
- att chefer och medarbetare tillsammans ska utveckla arbetsmål och individuella mål som ett led i att nå verksamhetsmålen*
- att personalförsörjningen ska tryggas*
- att medarbetarna ska ha inflytande, respekteras och "synas" och "höras" i organisationen*
- att nya och mer flexibla organisationsformer samt arbetstidsmodeller ska utvecklas*
- att en mera blandad åldersstruktur och kulturell mångfald ska uppnås*
- att ledarskapet prioriteras och synliggöres i organisationen*
- att alla medarbetare som vill ska i princip anställas på heltid om inte särskilda skäl motiverar annat. Detta ska påbörjas 2001.*

Åtgärder

- *Verksamhetsanpassad introduktion för nyanställda (skriftlig och muntlig) genomförs på alla arbetsplatser senast två månader efter anställning. Klart på alla arbetsplatser senast 2002.*
- *En mera blandad åldersstruktur uppnås genom anställning av fler yngre medarbetare*
- *Fler med invandrarbakgrund ska anställas. Redovisas och följs upp årligen i samband med den personalekonomiska redovisningen.*

- *Personalförsörjningsplan upprättas för att klargöra framtida personalbehov. Upprättas före årsskiftet 2001/2002.*
- *Uppföljning sker av om medarbetarsamtal årligen hållits med varje anställd*
- *I avsikt att åstadkomma generationsväxling erbjudes nedtrappning av arbetstid som ett alternativ till lönehöjning.*
- *Anställda över 55 år kan erbjudas arbetstidsförkortning i form av tjänstledighet upp till 3 månader per år – om verksamheten tillåter.*
- *Alternativa arbetstids- och flexitidsmodeller, t ex årsarbetstid prövas och genomföres.*
- *Förutsättningar för distansarbete utreds och konsekvensbeskrives under år 2002.*
- *Det ska utredas under 2001 om barnomsorgens öppettider kan medverka till en förbättring av rekryteringssituationen för personal inom främst vård och omsorg.*

LEDARSKAP

Ett gott ledarskap ska utvecklas i samspel mellan chef och medarbetare och kännetecknas av medinflytande, dialog och samverkan

Mål

Vi vill

- att chefers uppgift ska utgå från ett tydligt uppdrag*
- att chefers ledarskap regelbundet utvecklas och följs upp*
- att chefsförsörjningen ska tryggas*
- att cheferna ansvarar för att våra anställda står väl rustade inför förändringar genom att utveckla kompetensen och påverka attityder*
- att chefer ska ges möjlighet att avveckla sitt chefskap inom organisationens ram med bibehållen anställningstrygghet*

Åtgärder

- *I ett ledningsdokument tydliggöres chefens roll, ansvar, befogenheter och funktion. Färdigt under 2002.*
- *Varje chef ska inte ha större verksamhet än vad som möjliggör ett tydligt och synligt ledarskap. Översyn klar under 2002.*
- *Uppföljning av chefers ledarskap sker årligen av arbetsgivaren med hjälp av t ex medarbetarsamtal, enkäter eller andra lämpliga utvärderingsmetoder. Påbörjas under 2002.*
- *Chefer erbjuds kontinuerlig ledarutveckling – individuellt anpassad, t ex genom utbildningsinsatser, mentorskap eller handledning.*
- *Inventering av alternativa möjligheter för chefer som vill avveckla sitt chefskap ska genomföras. Klart under 2002.*

KOMPETENS

Kompetensutveckling ska ses som en investering i den anställdes och verksamhetens utveckling, kvalitet och service

Mål

Vi vill

- att all verksamhet ska ha tillgång till den kompetens som erfordras*
- att alla anställda ska ha rätt till kompetensutveckling i sitt arbete*
- att varje medarbetare tar ett eget ansvar för sin utveckling*
- att erfarenheter från andra kulturer tas tillvara i våra verksamheter*

Åtgärder

- *För varje anställd ska upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Påbörjas under hösten 2001 och ska för samtlig personal vara klarlagd till halvårsskiftet 2003.*
- *För varje verksamhet ska vid upprättande av årsbudgeten avsättas medel för personalens kompetensutveckling.*

- *Stödfunktioner i form av mentorskap och handledning erbjuds anställda efter behov och önskemål. Påbörjas 2001.*
- *I samband med att personalbehov uppstår ska alltid möjligheten till internrekrytering övervägas som alternativ till externrekrytering.*
- *Karriärvägar för vissa yrkesgrupper/specialister såsom sjuksköterskor, assistenter m fl ska inventeras och kartläggas. Klart under 2003.*
- *Komvux m fl utbildningsanordnare ska tillgodose förvaltningens utbildningsbehov.*
- *En modell för att synliggöra och tillvarata den interna arbetskraftens kompetens utarbetas. Klart under 2002.*
- *Kompetensutvecklande åtgärder genomföres för att bättre ta tillvara och bibehålla den äldre personalens erfarenhet och kompetens fram till normal pensionsålder.*
- *Utbildningar i medarbetarsamtal genomföres kontinuerligt. Påbörjas 2001.*
- *Information om medarbetarsamtal ska delges våra anställda på arbetsplatsträffar under 2001.*

BELÖNING/PERSONALVÅRD

Vårt sätt att belöna ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse och därmed bidra till ett förbättrat arbetsresultat

Mål

Vi vill

- att det ska finnas belöningsmöjligheter*
- att det ska finnas en aktiv förslagsverksamhet/idébank*
- att alternativa lönomodeller ska utarbetas och provas*

Åtgärder

- *Förslag utarbetas om vilka belöningsmöjligheter som kan finnas inom kommunen. Klart under 2002.*
- *Stimulansmedel avsättes i årsbudgeten inom varje verksamhetsområde. Finns i årsbudgeten fr 2002.*
- *Friskvård erbjuds en timme på betald arbetstid per vecka – anpassad till verksamhetens möjligheter och behov.*
- *Deltagande i fritidsaktiviteter vid olika träningsinstitut kan sponsras efter bedömning av behovet.*
- *Studiebesök, utflykter, flexibel arbetstid, kurser, konferenser, arbetsrotation, projektarbete mm anordnas i personalvårdande syfte.*
- *Kaffe, te och vatten finns tillgängligt för samtliga anställda.*

KOMMUNIKATION

För att kunna utveckla verksamheten och ge service med hög kvalitet måste vi bli bättre på att kommunicera internt och externt.

Mål

Vi vill

- att kommunikation ska bygga på en dialog som präglas av enkelhet, trovärdighet, öppenhet och lyhördhet*
- att det ska finnas bra databaserade informationssystem som underlättar informationsflöden internt och externt*
- att medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar är obligatoriska och regelbundet förekommande*
- att kommunens anställda och politiker är goda förebilder och ambassadörer för kommunen*
- att kommunens lokaler och anläggningar ska kännas inbjudande och välkomnande för såväl hörsbor och andra besökande som för kommunens anställda*
- att det ska utvecklas nya former för dialog med kommuninvånarna*

Åtgärder

- *Behov av lättillgänglig information och marknadsföring av kommunen som arbetsgivare och arbetsplats tillgodoses löpande bl a med hjälp av databaserade informationssystem.*
- *En informations- och kommunikationspolicy utarbetas. Klar under 2001.*
- *Vikarier, feriearbetare, elever och praktikanter omhändertas så att framtida rekrytering underlättas, t ex genom fadder- och mentorskap.*
- *Goda förebilder och positiva exempel ska framhållas och synliggöras.*
- *Alla anställda har medarbetarsamtal med sin närmaste chef minst en gång per år fr o m 2001.*
- *Information till samtliga anställda om kommunens verksamhet och aktiviteter tillgodoses fortlöpande – muntligt och skriftligt.*
- *Samarbete i nätverk stimuleras bl a genom att anställda uppmuntras till att engagera sig i nätverk.*
- *En dialog utvecklas med kommuninvånarna från förvaltnings-/verksamhetsnivå via debatter, möten, enkäter mm.*