



SVÉDALA KOMMUN

PERSONALPOLITISKT PROGRAM

Antagen av kommunfullmäktige: 2011-09-12 Kf § 127

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- 1 Vision

- 2 Svedala kommuns personalpolitiska program
 - 2.1 En jämlik arbetsgivare
 - 2.2 En flexibel arbetsgivare
 - 2.3 En utvecklande arbetsgivare
 - 2.4 En modern arbetsgivare

- 3 Genomförande, uppföljning och ansvar

1. VISION

Svedala kommun är en framtidsinriktad kommun med verksamheter inom många viktiga områden. Våra anställda möter medborgarna i livets alla skeenden och det är viktigt att medborgarna får service av hög kvalitet. Att vara anställd i Svedala kommun är att spela en viktig roll i samhällets utveckling.

Svedala kommuns personalpolitiska program beskriver vår arbetsgivarpolitik. Med arbetsgivarpolitik menas de uttryckta värderingar, principer och övergripande mål som ligger till grund för verksamhetens personalstrategiska arbete. Vi vill med detta ge våra anställda en gemensam grund för det dagliga arbetet, med tydliga och väl kända mål för verksamheten.

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare genom att

- ta till vara våra anställdas kompetens, intresse och engagemang
- erbjuda våra anställda kontinuerlig utbildning och utveckling
- erbjuda och uppmuntra till eget ansvar
- uppmuntra till ett gott ledarskap

Å andra sidan kräver vi av alla våra anställda att

- de har ett resultatorienterat arbetssätt
- deras arbete ska kännetecknas av serviceanda
- respekt, lyhördhet och en positiv människosyn ska prägla arbetet och relationerna
- de medverkar till ett gott arbetsklimat

De viktigaste personalfrågorna för Svedala kommun har vi samlat i fyra olika områden:

- En jämlik arbetsgivare (delaktighet och inflytande, jämställdhet och mångfald)
- En flexibel arbetsgivare (individuella och flexibla lösningar gällande lön, arbetstid och andra förmåner)
- En utvecklande arbetsgivare (kontinuerlig kompetensutveckling och fortbildning, möjliggöra ett ökat eget ansvar/befogenheter)
- En modern arbetsgivare (effektivt, framsynt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete, långsiktighet i personalplaneringsarbetet)

2. SVEDALA KOMMUNS PERSONALPOLITISKA PROGRAM

Vårt personalpolitiska program ger uttryck för ett synsätt som vi vill ska omfatta samtliga anställda. Genom att arbeta mot målen i det här programmet vill Svedala kommun förverkliga visionen om en arbetsplats där varje anställd har möjlighet att på bästa sätt utföra sitt arbete - där vi alla går till jobbet med stolthet och glädje och känner att vi kan utvecklas.

Dagens ledarskap bygger på relationer och samspel. Våra chefer/ledare ska vara engagerade, känna ansvar, kunna driva utvecklingsarbete och vara kunskapsökande. Känsla för medborgarnas behov och krav på kvalitet ska kombineras med ekonomisk realism och förmåga att prioritera. Chefer/ledare måste ha en positiv inställning till egen och andras utveckling, kunna delegera och ha förmågan att skapa laganda och engagemang. De ska kunna se sin egen uppgift i ett större sammanhang, det vill säga ha helhetssyn.

Alla anställda är ambassadörer för och marknadsförare av Svedala kommuns hela verksamhet. Därför behöver alla ha en god kunskap om kommunen för att kunna förstå dess organisation och ge korrekt information.

För att möta morgondagens krav på god service till medborgarna måste Svedala kommun kunna behålla kompetenta medarbetare och dessutom kunna attrahera nya medarbetare. Därför ska kommunen vara en attraktiv arbetsgivare som speglar det moderna samhället och som tar tillvara kunskapen, kreativiteten och kraften hos medarbetarna.

2.1 En jämlik arbetsgivare

Arbetsklimatet ska vara sådant att det blir naturligt att aktivt ta vara på alla anställdas kunskaper, erfarenheter, idéer och engagemang. På så sätt uppstår delaktighet. Delaktighet innebär bland annat möjlighet att påverka det dagliga arbetet och på så sätt utveckla både sig själv och arbetsuppgiften. De formella formerna för delaktighet är utvecklingssamtalet, arbetsplatsträffen och samverkansgrupperna.

En frisk och dynamisk organisation, där alla känner delaktighet och tar ansvar, kännetecknas av att olika argument får föras fram och att skilda åsikter är tillåtna i öppna dialoger på arbetsplatserna. Chefer/ledare har ett stort ansvar för att det finns ett tillåtande klimat. Chefer/ledare har också ett ansvar för att medarbetarna får tillgång till information, liksom medarbetarna har ett ansvar för att själva söka och använda tillgänglig information.

Olikheter ska ses som en styrka. Genom att ta tillvara samspelet mellan människor med olika erfarenheter, bakgrund och kompetens blir Svedala kom-

mun en attraktiv arbetsgivare som tillgodoser alla medborgares behov av service. En kommun som har jämställda arbetsplatser och kan ge medborgarna jämställd service är attraktiv i framtiden.

Genom att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen vill vi vidareutveckla Svedala kommun till en arbetsgivare med lika möjligheter till utveckling, arbete och fritid. Jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska genomgå alla verksamheter och alla ska ha lika rättigheter och lika möjligheter.

2.2 En flexibel arbetsgivare

Svedala kommun ska se möjligheterna och inte hindren i de individuella överenskommelserna med medarbetarna som kan göras. Möjlighet att påverka arbetstiden bidrar till att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare. Kommunen strävar mot att de anställda ska få önskad arbetstidsförläggning. Kommunen strävar också mot att i möjligaste mån tillgodose önskad sysselsättningsgrad för medarbetarna. Det skapar en bättre arbetsmiljö och ger bättre förutsättningar för den enskilde medarbetaren att styra balansen mellan arbete och fritid.

Svedala kommuns lönepolitik ska stimulera till engagemang och utveckling. Den ska också ge möjlighet att rekrytera och behålla goda medarbetare. Lönen är individuell och differentierad med hänsyn till individens sätt att utföra arbetet och till omvärldens löne- och anställningsvillkor. Lönepolitiken ska vara känd och grundad på faktorer och underlag som kan förstås av alla.

2.3 En utvecklande arbetsgivare

I en lärande organisation är kompetensutveckling en naturlig del i verksamheten och ska ses som en investering i utveckling, kvalitet och service. Kommunen ska därför erbjuda sina anställda möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling inom olika områden. Det är ett sätt att låta medarbetare utvecklas och växa. Det är också ett sätt att stärka kommunens förmåga att möta framtiden och de förändringar som ständigt sker.

Med ökade kunskaper och kompetens kommer ofta en vilja att få ett ökat eget ansvar och befogenheter. Det är viktigt att alla medarbetare får utrymme och möjlighet att använda sin kompetens fullt ut. Kompetensutveckling kan därför också användas som medel för att stimulera intern rörlighet. Att ständigt utveckla chefer/ledare är en strategiskt viktig fråga för kommunen. Strävan ska också vara att tidigt upptäcka de medarbetare som har goda förutsättningar för att bli bra ledare.

2.4 En modern arbetsgivare

En modern arbetsgivare måste kunna hantera de omvärldsförändringar som ständigt sker. En grundläggande faktor för att klara detta är en bra arbetsmiljö och friskvård som främjar hälsa och välbefinnande. Det systematiska och aktiva arbetsmiljöarbetet ska vara synligt i all verksamhet. Arbetsmiljön

ska vara så bra - psykiskt, socialt, organisatoriskt och fysiskt - att alla medarbetare orkar arbeta fram till pensionsåldern. Kontinuerliga arbetsmiljöutbildningar för chefer/ledare och skyddsombud ska genomföras för att behålla en hög kompetens inom området.

Svedala kommun har, precis som landets övriga kommuner, ett ökat rekryteringsbehov, främst på grund av pensioneringar. För att lyckas behålla befintliga medarbetare och locka till sig nya så behövs en långsiktighet i personalplaneringsarbetet. Den interna rörligheten inom och mellan de olika verksamheterna inom kommunen är viktig. Kommunen måste hantera en medarbetares anställning på ett kompetent och professionellt sätt genom alla faser, från rekryteringsarbetet via introduktionen till en anställnings avslutande.

3. Genomförande, uppföljning och ansvar

En handlingsplan upprättas kring hur det personalpolitiska programmet ska implementeras och hållas levande på arbetsplatserna. Handlingsplanen ska följas upp årligen. Planen ska vara välkänd i alla led i organisationen. Personalenheten ska vara behjälplig i verksamheternas arbete med den centrala handlingsplanen.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för det personalpolitiska programmet. Uppföljningen av handlingsplanen ska därför redovisas i Kommunfullmäktige via personalutskottet och Kommunstyrelsen.

Ansvaret för att programmet hålls levande och att uppföljning sker är samtliga chefer/ledare inom de olika verksamheterna. Det är samtidigt varje medarbetares ansvar att delta och vara aktiv i arbetet med handlingsplanen.