

Personalkontoret

PERSONALPOLICY

Antagen av Kommunstyrelsen 2012-03-15

Höors kommuns personalpolitiska målsättning

Höors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det är ett av kommunens övergripande mål. Som en hjälp att nå detta mål, har vi tagit fram en personalpolicy som talar om hur arbetsgivaren Höors kommun ser på personalpolitiken.

Policyn är ett strategiskt medel för att kunna ge kommunens invånare omvårdnad, utbildning och annan samhällsservice av hög kvalitet i livets olika skeden.

Kommunens personalpolitiska målsättning är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

Med Höorsborna i fokus

Höors kommun är den största arbetsgivaren i kommunen med verksamhet inom många olika områden. Alla verksamheter har dock ett gemensamt uppdrag; att erbjuda Höorsborna samhällsservice av hög kvalitet.

Detta ställer krav på ett uttalat medborgarperspektiv i mötet med kommuninvånarna, såväl när det gäller service som myndighetsutövning.

Alla medarbetare förväntas bidra med sina kunskaper, sitt engagemang och vilja till förändring när så behövs för att vi ska nå målsättningen att ge Höorsborna tjänster av hög kvalitet.

Personalkontoret

Personalpolicyn är ett styrdokument som gäller kommunens alla arbetsplatser

Syfte

Personalpolicyn är ett kommunövergripande styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Syftet är att ge såväl chefer som medarbetare stöd och vägledning i arbetet med att förverkliga den personalpolitiska målsättningen.

Så ska personalpolicyn användas

Policyn är ett stöd för chefer och medarbetare i vardagen och redovisar värderingar och förhållningssätt i personalpolitiska frågor.

I policyn talar vi om våra förväntningar på medarbetare och chefer och redovisar deras möjligheter att utvecklas som individer och i sin yrkesroll hos arbetsgivaren Höors kommun. Policyn är också ett sätt att redovisa vår personalpolitik för den som vill jobba för Höors kommun.

Fokusområden

I personalpolicyn finns sex fokusområden som är viktiga strategiska faktorer för att förverkliga den personalpolitiska målsättningen.

Dessa är:

- Ledarskap och medarbetarskap
- Arbetsmiljö och friskvård
- Arbetstid
- Lönepolitik
- Jämställdhet och mångfald
- Personalförsörjning och kompetensutveckling

Ledarskap och medarbetarskap

Anställda i Höors kommun arbetar i en politiskt styrd organisation.

Oavsett roll och funktion förväntas alla vara lojala mot politiskt fattade beslut och verka för att dessa uppfylls på ett bra sätt.

God kommunikation och samverkan mellan chef och medarbetare är en förutsättning för en bra arbetsmiljö och arbetstrivsel. Detta har såväl chefen som medarbetaren ett gemensamt ansvar för.

Ledarskapet i Höors kommun ska vara tydligt, synligt och inspirerande för medarbetarna. Cheferna ska genom en aktiv dialog, delegering av arbetsuppgifter och tydlighet när det gäller målen för verksamheten vägleda och stimulera sina medarbetare till engagemang, delaktighet och ansvarstagande.

Genom fortlöpande ledarutvecklingsinsatser ska cheferna i Höors kommun ges möjlighet att utvecklas i sitt chefsuppdrag.

I Höors kommun förväntas alla medarbetare bidra till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten håller hög kvalitet.

Alla medarbetare har ett ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö och en god arbetstrivsel. Detta förutsätter en öppen och konstruktiv dialog och respekt och tolerans gentemot andra individer.

Personalkontoret

Alla medarbetare förväntas bemöta kommuninvånarna med respekt, ett professionellt förhållningssätt och serviceanda.

Arbetsmiljö och friskvård

Höors kommuns verksamheter ska ha en sund och säker arbetsmiljö som förhindrar olycksfall och förebygger arbetsrelaterad ohälsa. En god psykosocial och fysisk arbetsmiljö kännetecknas av trivsel, arbetstillfredsställelse och säkerhet. Alla medarbetare ska ges ansvar och befogenheter att påverka arbetsmiljön och medverka till förbättringar.

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga i kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsmiljöarbetet ska syfta till att skapa arbetsplatser som upplevs stimulerande och utvecklande för alla medarbetare. Arbetsmiljön ska bidra till ett positivt utbyte för medarbetarna i form av ett rikt arbetsinnehåll, tillfredsställelse i arbetet, gemenskap och personlig utveckling. Genom ett hälsofrämjande ledarskap skapas förutsättningar för en god arbetsmiljö.

För att säkerställa en god arbetsmiljö ska ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivas som är anpassat för de olika verksamheternas förutsättningar. Dokumenterade rutiner ska finnas för kartläggning, riskbedömningar, genomförande av förbättringar, uppföljning och återrapportering. Det ska även finnas en tydlig och dokumenterad delegering av arbetsmiljöuppgifter. Arbetsgivaren är huvudansvarig för arbetsmiljöfrågorna men medarbetare och fackliga företrädare ska ges möjlighet till aktivt deltagande.

Höors kommun vill främja en god hälsa hos sina anställda och erbjuder därför friskvårdsaktiviteter av olika slag. De olika aktiviteterna redovisas i årliga friskvårdspaket.

Arbets tid

Alla medarbetare ska kunna ha en tryggad försörjning genom sin anställning hos Höors kommun. För att uppnå detta ska kommunen sträva efter att tillmötesgå individuella önskemål avseende tjänstgöringsgrad.

För att må bra och nå en god hälsa är det viktigt att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv. Att kunna anpassa arbetstidens förläggning underlättar för människor att kombinera familjeliv och arbete. Därför ska Höors kommun erbjuda sina medarbetare möjlighet att påverka sin arbetstid.

Mer- och overtidsarbete ska endast förekomma i undantagsfall.

Lönepolitik

Lönepolitiken är ett strategiskt verktyg för verksamhetsförbättring och måluppfyllelse och ska bidra till att Höors kommun kan rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.

Lönen ska vara individuell och differentierad för att stimulera till goda arbetsresultat.

Lönen ska påverkas av individuella prestationer, kraven i arbetet samt tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden.

Personalkontoret

Grunden för den individuella lönesättningen är relevanta och välkända lönekriterier och årliga medarbetar- och lönesamtal.

Jämställdhet och mångfald

Höors kommun ska vara en arbetsplats där alla medarbetare har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och där alla visar respekt för människors olikheter. All diskriminering, oavsett orsak, är oacceptabel.

Genom att på ett positivt sätt tillvarata skillnader i etnisk tillhörighet, kön, religion, sexuell läggning, ålder samt fysiska och psykiska förutsättningar skapas en dynamisk organisation som präglas av mångfald. Mångfalden är berikande för kommunens uppgift att främja människors lika möjligheter och rättigheter och för att ge alla en god och likvärdig service. Höors kommun ska sträva mot en personalsammansättning som återspeglar mångfalden bland kommunens invånare för att därigenom på ett bättre sätt kunna möta medborgarnas olika behov och bakgrund.

Personalförsörjning och kompetensutveckling

Höors kommun ska arbeta med personalförsörjning och kompetensutveckling i ett långsiktigt perspektiv. Detta främjar kvalitet, trygghet och medarbetartillfredsställelse. För att trygga tillgången på kompetenta medarbetare ska Höors kommun aktivt arbeta med marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Rekrytering av nya medarbetare ska ske på ett professionellt sätt för att säkerställa att rätt medarbetare anställs.

I Höors kommun ska kompetensutveckling ses som en investering. Verksamhetens utveckling och framgång kräver att alla medarbetare ges möjlighet till förkovran och vidareutveckling.