

Personalpolitiskt program

Motala kommun

Gäller fr.o.m. 2020-03-10



Beslutsinstans: Kommunfullmäktige
Datum: 2015-11-23
Reviderande instans: Kommunfullmäktige
Datum: 2020-03-09
Gäller från: 2020-03-10

Diarienummer: 15/KS0265
Paragraf: 138
Diarienummer: 18/KS 0004
Paragraf: 28

Personalpolitiskt program

Inledning

Alla som arbetar för Motala kommun har ett gemensamt uppdrag att bidra till att medborgarna i kommunen får den service som var och en behöver i livets olika skeden. Arbetet ska utföras så att medborgarnas intresse och behov sätts i centrum så att vi når vår vision, *”Motala – den öppna, stolta och nyskapande sjöstaden”*.

I detta dokument beskrivs kommunens personalpolitik. Syftet med det personalpolitiska programmet är att tydliggöra den gemensamma och övergripande personalpolitiken för medarbetare, chefer och politiska beslutsfattare. Programmet ska vara visionärt samtidigt som det ger ramar och visar vägen då personalpolitiken för den egna arbetsplatsen formas.

I programmet lyfter vi fram fem strategiska områden som bygger vår personalpolitik:

- Medarbetarskap – Ledarskap
- Kompetensförsörjning
- Hållbart arbetsliv
- Jämställdhet och mångfald
- Lönepolitik

Kärnvärden

All verksamhet som bedrivs i Motala kommun vilar på våra tydliga kärnvärden.

Varje medarbetare och förtroendevald förväntas dela dessa oavsett roll, funktion och position.

Motala kommuns kärnvärden är:

- **Öppna** – Vi är öppna mot omvärlden och varandra och värnar om en miljö där alla ska känna sig välkomna, trygga och hemma.
- **Stolta** - Vi är stolta och vågar stå för vilka vi är och varifrån vi kommer samtidigt som vi skapar plats för det personliga uttrycket.
- **Nyskapande** - Vi värnar det driftiga hos oss och strävar efter att göra det enkelt att gå från ord till handling. Vi använder vår historia och samlade erfarenheter för nyskapande, fortsatt utveckling och tillväxt.

Personalpolitisk vision

Motala kommuns personalpolitiska vision är att vara en attraktiv arbetsgivare som bidrar till ett hållbart arbetsliv och stimulerar till ett medarbetarengagemang. Tillsammans utvecklar vi verksamheten där medborgarnas intresse och behov sätts i centrum.

Personalpolitiska strategier

Medarbetarskap – ledarskap

Medarbetarskap och ledarskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för att en verksamhet ska kunna fungera och utvecklas. Med samverkan mellan ledare och medarbetare skapas ett arbetsklimat som ger grunden för arbetsplatser som mår bra och ger god service till kommuninvånarna. Ett gott medarbetarskap bygger på engagemang och ansvarstagande som utövas i tillit och förtroende mellan chef och medarbetare.

Medarbetarskap innebär att:

- Ta ansvar för att skaffa sig den information och kunskap som krävs för att utföra arbetet på ett bra sätt utifrån verksamhetens mål.
- Ta initiativ till den egna och arbetsgruppens utveckling och lärande.
- Ta hand om sin hälsa och medverka till att skapa en positiv arbetsmiljö.
- Samverka och dela med sig av sin kompetens.
- Vara öppen för nya idéer och en god ambassadör i möten med kolleger och medborgare.
- Förstå sin del i helheten.

Ledarskap innebär att:

- Förstå ledarskapets olika roller.
- Vara kommunikativ och tydlig.
- Tydliggöra övergripande mål och omsätta dem i praktisk handling för att nå resultat.
- Skapa förutsättningar för delaktighet och lärande i arbetet.
- Ta ansvar för medarbetarnas behov av information, kunskap och stöd.
- Vara öppen, nyskapande och en god ambassadör i möten med medarbetare och medborgare.
- Ha förmåga till helhetssyn.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning innebär att arbeta strategiskt, långsiktigt, strukturerat och målmedvetet med insatser som syftar till att Motala kommun som arbetsgivare kan; attrahera och rekrytera nya medarbetare samt utveckla och behålla befintliga medarbetare. Det handlar om att ha rätt person med rätt kompetens på rätt plats och vid rätt tillfälle.

För att vara säkra på att de nya medarbetare vi anställer har rätt kompetens har vi en rekryteringsprocess som är systematisk och kompetensbaserad. Alla nya medarbetare ska få en introduktion både om kommunen och på det egna arbetsstället. Erfarenheten hos anställda som slutar ska tillvaratas i ett avslutande samtal.

Det innebär att:

- Kompetensplaneringen är medveten och systematisk och görs på kort och lång sikt.
- Strategier och system finns för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov.
- Intern rörlighet är viktigt så att erfarenheter och kunskaper hos

medarbetare tas tillvara.

- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och ska stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling och mål.
- Motala kommun ska vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga medarbetare och alla idéer som stödjer kommunens vision och mål efterfrågas.

Hållbart arbetsliv

En arbetsplats med medarbetare och chefer som mår bra och trivs tillsammans skapar förutsättningar för en sund arbetsplats som når bra resultat.

För att kunna bidra till den gemensamma trivseln och arbetsglädjen är det viktigt att var och en tar ansvar för sin egen hälsa och arbetsmiljö. Vi verkar aktivt för att minska sjukfrånvaron genom att tidigt uppmärksamma ohälsa och snabbt starta processen för att komma tillbaka till arbetet. Vi ska även förutse risker och aktivt arbeta för att förhindra dessa.

Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetsplatsen. För att må bra och ha en god hälsa är det viktigt att kunna förena arbetsliv och privatliv.

Det innebär att:

- Hälsa- och arbetsmiljöfrågorna har hög prioritet och bedrivs systematiskt.
- Motala kommun har ett hälsoarbete som involverar såväl chefer som medarbetare.
- Det finns en genomtänkt och aktiv rehabiliteringsprocess.
- Vi värnar om ett öppet och tillåtande arbetsklimat.
- Verksamhetens krav, medarbetarens behov samt arbetsmiljöaspekter ska alltid vägas in vid arbetstidens förläggning och medarbetarens önskade sysselsättningsgrad.
- Heltid ska vara norm med möjlighet till deltid för våra medarbetare.
- Vi ska arbeta aktivt för att avskaffa delade turer.

Jämställdhet och mångfald

Inom Motala kommun ska alla medarbetare ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor.

Kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Genom att värdesätta alla medarbetares unika egenskaper blir olikheterna en framgångsfaktor för såväl medarbetaren som organisationen.

Det innebär att:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomsyra all verksamhet och beaktas i beslutsprocesserna.
- Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inte får förekomma.

Lönepolitik

Lönepolitiken ska bidra till att nå målen för verksamheten och stimulera till förbättringar. Därför ska lönen vara individuell, differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Det förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade och att medarbetarna har kunskap och information om hur de kan bidra till att uppnå målen.

Det är verksamheten och de politiskt beslutade målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik.

Det innebär att:

- Lönepolitiken ska vara känd av chefer, medarbetare och fackliga företrädare.
- Det finns tydliga lönekriterier.
- Den individuella delen av lönesättningen ska bedömas utifrån kommunens lönekriterier samt utifrån de mål som beslutats i samband med medarbetarsamtalet.
- Varje medarbetare har varje år minst ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal med närmaste chef.

Uppföljning

Uppföljning av det personalpolitiska programmet utgår ifrån programmets olika delar och det redovisas årligen.