



Vårgårda kommun

Personalpolitiskt program 2009



Antaget av kommunfullmäktige 2009-02-25 § 8

PERSONALPOLITISKT PROGRAM I VÅRGÅRDA KOMMUN

Vårgårda kommuns personalpolitiska program är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Kommunen vill med detta program ge våra medarbetare en gemensam grund för det dagliga arbetet och hoppas att det här programmet också skall ge en god bild av vårt synsätt och våra ambitioner att vara en attraktiv arbetsgivare. I det personalpolitiska programmet lyfts *fem* områden fram. Områden som vi tror är framgångsfaktorer för en attraktiv arbetsplats.

Dessa är:

- **Ledarskap och medarbetarskap**
- **Arbetsmiljö och hälsa**
- **Samverkan - delaktighet och inflytande**
- **Personal- och kompetensförsörjning**
- **Jämställdhet och mångfald**

Våra anställda möter kommuninvånarna i livets alla skeden. Medarbetarna spelar en central och viktig roll i kommunens utveckling. Gemensamt för all verksamhet i Vårgårda kommun är att vi skall ge invånarna service av hög kvalitet. För att nå dit måste varje verksamhet ha tydliga uppdrag och mål. Ledare och medarbetare skall vara väl förtrodda med uppdraget och målen och skall se helheten i vår serviceorganisation så att de kan utföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt. Utfört arbete skall kunna mätas och utvärderas mot uppställda mål.

Uppföljning och ställningstagande till eventuell revidering av det personalpolitiska programmet skall genomföras en gång varje mandatperiod.

Ledarskap och medarbetarskap

Ledarskap och medarbetarskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för en god verksamhet. Bra ledarskap och medarbetarskap utövas av människor som med engagemang kan och vill påverka sin och sin verksamhets resultat och utveckling. Grunden läggs i förhållningssätt och arbetsformer som utgår från öppenhet, delaktighet, förtroende och respekt för varandra och varandras uppgifter. Ledare och medarbetare som har kompetens för sin uppgift, trivs och har stimulerande arbetsuppgifter med möjlighet till professionell och personlig utveckling gör ett bra arbete och blir positiva ambassadörer.

Grunden för ett gott ledarskap/medarbetarskap är att verksamhetens uppdrag är tydligt. Utifrån ett tydligt uppdrag skapas konkreta, mätbara mål för att nå goda resultat för verksamheten.

Mål för gott ledarskap

En god ledare skall:

Ha god förmåga att tydliggöra verksamhetens mål och riktlinjer. Utifrån dessa formulera mål i dialog med medarbetarna. Fastställa mål för den egna verksamheten, delegera samt följa upp och utvärdera resultatet.

Utveckla en positiv samverkan och skapa goda relationer mellan medarbetare, ledare, mellan olika arbetsgrupper och enheter.

Ta tillvara och utveckla sina medarbetares kompetens och arbetsvilja och göra dem delaktiga och medansvariga i verksamheten.

Kontinuerligt utveckla sitt ledarskap och vara öppen och intresserad av förändringar och de möjligheter utveckling ger för att förbättra verksamheten.

Vara tydlig och konsekvent i sitt ledarskap

Mål för gott medarbetarskap

En god medarbetare skall:

Aktivt medverka till att formulera verksamhetens mål.

Utifrån sitt uppdrag arbeta efter fastställda mål för goda resultat i verksamheten.

Aktivt samverka och skapa goda relationer med medarbetare, ledare och andra arbetsgrupper och enheter.

Ta ansvar för lärande och kompetensutveckling i arbetet och vara delaktig i att bidra med synpunkter och förslag till förbättringar och utveckling.

Åtgärder

God rekrytering med noggrant utformad arbets- och kravspecifikation och en väl genomarbetad rekryteringsplan/rutin.

Våra ledares kompetens skall systematiskt utvecklas och utvärderas.

Alla ledare skall erbjudas kontinuerlig kompetensutveckling och stöd i sin ledarroll.

För att få förutsättningar att vara en bra ledare skall strävan vara att varje ledare ska ha max 35 tillsvidareanställda medarbetare.

Kommunens ledare skall regelbundet samlas för gemensam utveckling samt för att skapa och bibehålla ett koncerttänkande och nätverk inom kommunen

Att tidigt upptäcka de medarbetare som har goda förutsättningar att bli bra ledare och ge dem personlig utveckling.

Att tydligt synliggöra medarbetares goda resultat och ge särskilt stöd till personal med svåra och utsatta arbetsuppgifter.

Vid medarbetarsamtal skall individuella mål upprättas för varje medarbetare i syfte att bidra till att nå de gemensamma målen för en god verksamhet.

Medarbetarna skall regelbundet erbjudas kompetensutveckling för att aktivt kunna bidra till utveckling av verksamheten.

Vissa kompetensutvecklingsinsatser för ledare och medarbetare skall vara gemensamma för att kunna utveckla en gemensam syn för en god verksamhet.

Uppföljning:

- Individuella mål, kompetensbehov/insatser, trivsel och samarbete mellan arbetstagare och feedback på ledarskapet följs upp i medarbetarsamtal.
- Mål för ledarskap och medarbetarskap följs upp i medarbetarenkäten och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljö och hälsa

En god och säker arbetsmiljö är en viktig fråga för Vårgårda kommun. Målsättningen med Vårgårda kommuns arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykosocialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Friskvård och hälsofrämjande arbete ska ge medarbetarna förutsättning att ta ett ökat ansvar för sin egen hälsa

Mål:

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete skall ingå som ett naturligt inslag i all verksamhet, där arbetsmiljöansvaret för ledare och medarbetare skall vara klart definierat. Både ledare och medarbetare skall vara aktiva och delaktiga i att skapa en bra arbetsmiljö.

Anställdas behov av rehabilitering vid sjukdom skall kartläggas och initieras så tidigt som möjligt för att sjukskrivna medarbetare skall kunna återgå i arbete så snart som möjligt. Både korttidsfrånvaro på grund av sjukdom och långtidssjukskrivningar ska minska.

Friskvårds- och hälsofrämjande arbete skall stimulera till positiva levnadsvanor och ökat personligt ansvarstagande för den egna hälsan. Målet är att uppnå och bevara fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande för att må bra i arbetet och på fritiden.

Åtgärder:

Tidig kontakt mellan ledare och medarbetare skall tas vid sjukdom.

Riskbedömningar och medarbetarenkäter skall regelbundet genomföras för att undersöka och följa upp arbetsmiljön. Både ledare och medarbetare skall vara engagerade i att ta fram och genomföra förbättringsåtgärder för arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Rehabilitering skall initieras, rehabiliteringsutredning ska upprättas och rehabiliteringsmöten skall genomföras så tidigt som möjligt enligt gällande rutiner i rehabiliteringspolicyen.

Aktivt arbete med att komma till rätta med korttidsfrånvaro på grund av sjukdom. Stöd i form av hälsosamtal med företagshälsovård skall genomföras.

Ledare och medarbetare skall engageras i att delta i friskvård och hälsofrämjande aktiviteter för att behålla och utveckla god hälsa. Friskvårdsombuden ska vara en aktiv resurs i detta arbete.

Uppföljning:

- Arbetsmiljöfrågor följs upp i medarbetarenkäten och metod för riskbedömning
- Sjukfrånvarostatistik följs upp vid övrig verksamhetsuppföljning under året.
- Hälsosamtal genomförs på Företagshälsovården för att förebygga ohälsa och sjukskrivning. Samtalen återkopplas till närmaste chef.
- Statistik i form av registrering av deltagande i friskvårdsaktiviteter följs upp varje halvår.

Personal- och kompetensförsörjning

Vårgårda kommun står idag för en generationsväxling och många nya medarbetare och ledare kommer att behöva rekryteras inom en tioårsperiod. Konkurrensen om arbetskraften förväntas öka. Att vara en attraktiv arbetsgivare är mycket viktigt för att kunna behålla och rekrytera personal och därigenom kunna hålla en hög kvalitet i verksamheten.

En god kommunal verksamhet kommer att efterfråga språkkunskaper och kunskap om andra kulturer i ett alltmer mångkulturellt samhälle i en globaliserad värld.

Mål:

Vårgårda kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare. För att kunna ge den service som våra kommuninvånare behöver, skall Vårgårda kommun på bästa sätt attrahera, rekrytera, tillvarata och utveckla medarbetare i alla våra verksamheter.

Att arbeta inom Vårgårda kommun skall uppfattas som intressant och utvecklande av våra medarbetare.

Vårgårda kommun skall ha en långsiktig planering av personal- och kompetensförsörjningsbehov.

Att ha god kompetens som krävs för att kunna ge god service till kommuninvånare från olika kulturer.

Att ha god kompetens för att kunna arbeta med internationella kontakter.

Åtgärder

Marknadsföring av kommunala verksamheter och kommunen som arbetsgivare skall intensifieras med hjälp av tilltalande information på internet, på gymnasieskolor och högskolor.

Planering av kompetensutvecklingsinsatser skall ske vid medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar/grupputvecklingssamtal.

Planering av långsiktig personal- och kompetensförsörjning skall ske i samverkan med fackliga företrädare och ingå i den årliga i budget- och verksamhetsplaneringen för varje förvaltning och för kommunen som helhet.

Väl fungerande rutiner för rekrytering skall användas. Personalavdelningen skall anlitas vid rekrytering av ledare och specialister.

Varje ny medarbetare och ledare skall genomgå introduktionsprogram som omfattar den egna arbetsplatsen, förvaltningen och kommunen som helhet.

Vid rekrytering skall man ta hänsyn till mångfaldsaspekten och sträva efter att anställa personer från olika kulturer, med olika språkkunskaper och erfarenhet av internationella kontakter.

Varje år skall samtliga ledare i kommunen samlas för gemensam utvecklingsinsats. Denna årliga insats är viktig för att skapa och även behålla ett koncerntänkande samt bidra till ett nätverk för ledare inom kommunen.

Uppföljning

- Möjlighet till utveckling i arbetet och kompetensutveckling följs upp i medarbetarenkät och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Behov och uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser följs upp i medarbetarsamtal, grupputvecklingssamtal och på arbetsplatsträffar.
- Avgångsenkät skall genomföras och följas upp.
- Minst en gång per år skall förvaltningschefsgruppen följa upp rutinerna för rekrytering.

Samverkan - delaktighet och inflytande

Genom samverkan skapar vi en verksamhet där medarbetarna känner delaktighet och inflytande. I dialog mellan ledare, medarbetare och fackliga organisationer utvecklas goda relationer för bästa möjliga arbetsmiljö och resultat för verksamheten.

Mål:

Arbetsplatsträffarna skall utvecklas till att bli ett forum för dialog mellan ledare och medarbetare för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av verksamheten.

Medarbetarsamtalet skall vara en dialog mellan ledaren och medarbetaren med syftet att utveckla individen för en god verksamhet. En individuell handlingsplan skall upprättas för medarbetaren.

Samverkansgruppmöten mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen skall vara ett forum för dialog mellan parterna. Detta för att parterna gemensamt skall delta i planerings- och beslutsprocessen för att på så sätt få överblick och följa upp verksamheten. Strukturen, rollerna och de olika nivåerna i samverkan skall vara tydliga.

Åtgärder:

Deltagande på arbetsplatsträffar skall vara obligatoriskt. Arbetsplatsträffen skall följa en tydlig struktur för dialog mellan ledare och medarbetare.

Medarbetarsamtalet skall utmynna i individuella mål och kompetensutvecklingsplaner för medarbetaren som följs upp i lönesamtalet.

Strukturen, rollerna och nivåerna i samverkan skall göras tydliga för alla medarbetare.

Uppföljning

- Uppföljning av medarbetares upplevelser och åsikter om kvalitet gällande samverkan, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal följs upp i medarbetarenkät och metod för riskbedömning.
- De följs även upp i respektive forum, vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och vid samverkansmöte på olika nivåer i organisationen.

Jämställdhet och mångfald

Alla människor har lika värde oavsett kön, ålder, etniskt/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Det är viktigt att främja alla individers rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

I jämställdhetsarbetet är det viktigt att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Kvinnor och män skall ha lika möjligheter till löneutveckling.

Mål

Vårgårda kommun skall bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som utgår från den grundläggande principen om ömsesidig respekt, likabehandling, och ickediskriminering oavsett kön, ålder, etniskt/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Denna grundläggande princip skall genomsyra hela kommunens verksamhet.

Åtgärder

Ett målinriktat arbete för likabehandling skall anges i mångfaldsplanen.

Upprättande av jämställdhetsplan

Riktlinjer som ökar mångfalden i personalsammansättningen skall tillämpas vid rekrytering av nya medarbetare och chefer.

Regelbundet göra lönekartläggning av förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män för att undersöka om det finns brister när lön och andra anställningsvillkor bestäms. Det skall eftersträvas att utjämna skillnader.

Arbeta för att i större utsträckning erbjuda heltidstjänster till de medarbetare som önskar detta.

Uppföljning

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp i samband med verksamhetsuppföljningen varje år.
- Lönekartläggningen följs upp årligen.
- Analys av statistik som finns på området skall göras känd för politiker och medarbetare.