



Eda kommun

Kommunfullmäktige

Ärende 9



§ 36

Dnr KS 2019-31

Personalpolitiska programmet

Sammanfattning

Det finns behov av revideringar av det personalpolitiska programmet. Det reviderade programmet ersätter både det gamla personalpolitiska programmet samt ledningspolicyn.

Revideringarna innehåller:

- Kommunens personalpolitiska vision
- Nytt avsnitt om medarbetarskap
- Nytt avsnitt om ledarskap

Beslutsunderlag

Kommunledningsstabens tjänsteskrivelse 2019-01-03

Personalpolitiskt program

Allmänna utskottets protokoll 2019-01-16, § 2

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

Personalpolitiskt program antas.



Allmänna utskottet

§ 2

Dnr KS 2019-31

Personalpolitiskt program

Sammanfattning

Det finns behov av revideringar av det personalpolitiska programmet. Det reviderade programmet ersätter både det gamla personalpolitiska programmet samt ledningspolicyn.

Revideringarna innehåller:

- Kommunens personalpolitiska vision
- Nytt avsnitt om medarbetarskap
- Nytt avsnitt om ledarskap

Beslutsunderlag

Kommunledningsstabens tjänsteskrivelse 2019-01-03
Personalpolitiskt program

Allmänna utskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen antar Personalpolitiskt program.



Kommunledningsstaben, Personalavdelningen
Jessica Rydström
jessica.rydstrom@eda.se

Personalpolitiskt program

Beredning	Allmänna Utskottet	2019-01-16
Beredning	Centralrådet	2018-12-07
Beslut	Kommunstyrelsen	

Sammanfattning

Det finns behov av revideringar av det personalpolitiska programmet. Det reviderade programmet ersätter både det gamla personalpolitiska programmet samt ledningspolicyn.

Beslutsunderlag

Kommunledningsstabens tjänsteskrivelse 2019-01-03

Personalpolitiskt program

Förslag till beslut

Anta bilagt förslag till Personalpolitiskt program.

Beskrivning av ärendet

Personalpolitiska programmet är inte reviderat på länge och behov av revideringar finns. Personalavdelningen har därför utarbetat ett förslag.

Revideringarna innehåller:

- Kommunens personalpolitiska vision
- Nytt avsnitt om medarbetarskap
- Nytt avsnitt om ledarskap

Programmet ersätter det tidigare personalpolitiska programmet samt kommunens ledningspolicy.

Personalpolitiska programmet har diskuterats i den centrala ledningsgruppen 2018-11-08 och är förhandlad med dem fackliga organisationerna på Centralrådet 2018-12-07.

Ekonomisk konsekvens/finansiering

Förslaget ryms inom befintlig budget.

Anders Andersson
Kommunchef

Jessica Rydström
Personalchef

Beslutet expedieras till


Personalchefen

Chefer och ledare



Personalpolitiskt program



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	
	Beslutad av	Kommunfullmäktige §
	Dokumentansvarig	Personalchefen
	Reviderad av	–

Innehållsförteckning

1 INLEDNING.....	3
Eda kommuns personalpolitiska vision:.....	3
2 VÄRDEGRUND & FÖRHÅLLNINGSSÄTT.....	3
3 ATTRAKTIV ARBETSGIVARE.....	4
3.1 Attrahera.....	4
Praktik, arbetsträning och arbetsmarknadsinsatser.....	4
3.2 Rekrytera.....	4
3.3 Behålla.....	4
Förmåner som medarbetare.....	5
3.4 Utveckla.....	5
Utvecklingsmöjligheter.....	5
4 LEDARSKAP & MEDARBETARSKAP.....	5
4.1 Ledarskap.....	6
4.2 Medarbetarskap.....	6
5 KOMMUNIKATION.....	7
6 UTVÄRDERING.....	7

1 INLEDNING

Syftet med ett personalpolitiskt program är att visa arbetsgivarens ståndpunkt gällande personalfrågor och att deklarerera en gemensam värdegrund. Eda kommun vill här framföra sina intentioner utöver vad som redan finns reglerat i lagar, förordningar och centrala avtal.

Förtroendevalda och medarbetare, har ett ansvar att genom vår personalpolitik sträva efter att behålla våra medarbetare och kunna rekrytera nya i framtiden samt verka för att hela Eda kommun gemensamt arbetar mot vår vision:

”Eda – en positiv gränskommun där människor möts – präglad av samverkan, starkt näringsliv och med ambitionen att utvecklas”.

Eda kommun strävar efter att ständigt utvecklas som arbetsgivare genom att vara lyhörda för våra medarbetares åsikter.

Eda kommuns personalpolitiska vision:

Utveckla goda arbetsplatser där varje medarbetare känner delaktighet, arbetsglädje och motivation. Vi vill öka förståelsen och tilliten i förvaltningen för att skapa en vi-känsla. Det skapar förutsättningar för att uppfatta Eda kommun positivt och som en attraktiv arbetsgivare.

2 VÄRDEGRUND & FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och deras kompetens är en viktig del av verksamheten. Vi är alla till för att leverera tjänster och service till kommuninvånare, företagare och besökare. Det sätt på vilket detta sker, präglar den syn och attityd som allmänheten får av Eda kommun som arbetsgivare och som serviceorganisation. Vi ska värna om kommunens resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt.

- Vår gemensamma värdegrund, bygger på en positiv människosyn, som alla medarbetare ska känna till och leva upp till.
- Medarbetarna är aktiva, tar ansvar, engagerar sig, kan påverka sin arbetssituation och att utvecklas.
- Det är viktigt att det finns en tydlighet i ansvar och befogenheter som genomsyrar hela organisationen och att man bemöter varandra med professionalism och respekt för varandras roller.
- Vi har en helhetssyn där varje medarbetare känner ansvar för såväl de egna arbetsuppgifterna som för organisationen i stort.

Varje medarbetare är en ambassadör för sin verksamhet och för arbetsgivaren Eda kommun. Det innebär att man bör se representativ ut och vara medveten om hur man uttrycker sig, både verbalt och genom sitt kroppsspråk. Detta för att skapa en bra arbetsmiljö internt, där vi respekterar varandra, men också för att bygga förtroende externt, gentemot kommuninvånare, företagare och besökare.

3 ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Med attraktiv arbetsgivare menar vi vilja och förmåga att **attrahera, rekrytera, behålla och utveckla** ledare och medarbetare. Ledare och medarbetare ska känna stolthet och arbetsglädje oavsett var man arbetar i organisationen. Nedan beskrivs ett antal centrala insatser som är fokusområden för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke:

3.1 Attrahera

Kommunen har en gemensam grund för hur vi annonserar lediga tjänster men olika målgrupper tar till sig budskap på olika sätt, vilket gör att man ibland behöver välja olika kommunikationskanaler. De sociala nätverken har bla varit en bidragande orsak till denna utveckling och där medarbetarnas rekommendationer i sina egna nätverk ibland har varit avgörande för att attrahera rätt kompetens.

Praktik, arbetsträning och arbetsmarknadsinsatser

Kommunen har ett kompetensförsörjningsbehov. Det är därför viktigt att på alla tänkbara sätt marknadsföra de kommunala arbetsplatserna och yrkena. Vår organisation kommer som alla andra att innehålla olikheter i personlighet, etnicitet, kön, ålder och erfarenheter. Som arbetsgivare behöver vi ha en positiv attityd till att ta emot studenter och praktikanter så de kan få upp ögonen för kommunen som arbetsgivare. Arbetsmarknadsinsatser och prövningsplatser, är något vi ska prioritera då det kan öka möjligheten att nå en anställning och har positiva effekter på hälsotalen.

3.2 Rekrytera

Rekrytera medarbetare är en av de största investeringarna arbetsgivaren gör och det är därför viktigt att rekryteringsarbetet genomförs professionellt och med hög kvalitet. Rekryteringsprocessen är ett sätt att marknadsföra Eda kommun som arbetsgivarvarumärke. Rekrytering och introduktion ska ses som en helhet vars syfte är att tillsätta rätt medarbetare på rätt plats med rätt kompetens.

Kommunens syn på rekrytering och introduktion utvecklas ytterligare i vår rekryteringspolicy.

3.3 Behålla

Kompetenta medarbetare är en förutsättning för att kommunen ska nå målet om att ha en god och behovsrelaterad offentlig service. Det innebär att vi på både kort och lång sikt måste klara av att behålla medarbetare samt rekrytera nya till de olika verksamheterna. Verksamheternas mål ligger till grund för personalplanering och vilken bemanning och kompetens som behövs nu och för att möta framtiden.

Närmaste chef är ansvarig för att intervjuer/samtal genomförs med både medarbetare som stannat länge och som valt att sluta sin anställning i syfte att ta reda på vad vi som arbetsgivare kan arbeta vidare med som fungerar bra men också att utröna vad som kan förbättra möjligheterna att behålla medarbetare i framtiden.

Förmåner som medarbetare

Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare erbjuder kommunen personalförmåner och friskvårdsförmåner till alla medarbetare.

Information om aktuella erbjudanden och om våra personalförmåner finns på Insidan. Friskvårdsförmåner finns i vår friskvårdsfolder och på Insidan.

3.4 Utveckla

Vi behöver bli bättre på att bygga långsiktiga relationer med kandidater som inte är aktuella för den specifika tjänsten man själv sökt sig till men där man istället kan vara en presumtiv kandidat för en annan tjänst i kommunen.

Vi behöver utveckla hur våra befintliga medarbetare kan vara mer delaktiga i rekryterings olika delar. Vi ska tänka nytt när det gäller att våga testa nya vägar att nå potentiella medarbetare där både aktiva som passiva sökande är intressanta för oss som arbetsgivare.

Utvecklingsmöjligheter

All kompetensutveckling ska bidra till att medarbetare i kommunen får den kunskap de behöver för att kunna arbeta utifrån uppsatta riktlinjer och mål. Kompetensutvecklingen ska även gagna verksamheten och uppmuntra till utveckling. Vidare/fortbildning i olika former behöver också kompletteras med att de som tidigare fått anställning i organisationen, helt eller delvis utan yrkesutbildning, kan ges chans till grundutbildning.

Till kompetensutveckling hör även deltagande i olika typer av nätverk. Kommunen uppmuntrar medarbetarna att delta i olika nätverk och göra studiebesök.

Kommunen har också beslutat att lämna viss ekonomisk ersättning och ledigheter till tillsvidareanställda som studerar till bristyrken vid universitet.

4 LEDARSKAP & MEDARBETARSKAP

Våra chefer och ledare är även medarbetare. Vi som arbetsgivare anser att ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar och grunden för en bra verksamhet.

Ett bra ledarskap handlar om att genom trygghet, tydlighet och tillgänglighet tillvarata medarbetarens kompetens, engagemang, ansvars- och servicekänsla på bästa sätt, vilket leder till hälsa som skapar förutsättningar för arbetsglädje.

Ett bra och aktivt medarbetarskap handlar om att samarbeta för förbättringar, ha engagemang, ta ansvar samt att känna arbetsglädje.

Ledare/chefer har en nyckelroll när det gäller att omsätta de personalpolitiska målen till praktisk handling, men det bygger på ett bra samspel mellan ledarskap och medarbetarskap.

4.1 Ledarskap

Våra ledare ska kännetecknas av :

- **Trygghet**

Trygghet innebär en förmåga att kunna hantera olika situationer professionellt och fatta välgrundade beslut. Ledare är kulturbäraren som skapar förutsättningar för initiativ och flexibilitet när det gäller arbetssätt och problemlösning. Du skapar förutsättningar för såväl din egen som dina medarbetares utveckling, så att ”rätt person finns på rätt ställe.”

- **Tydlighet**

Tydlighet innebär att uppdrag och förväntningar kommuniceras både internt och externt. Som ledare är du arbetsgivarens företrädare. Du förväntas att till medarbetare tydliggöra verksamhetens mål, vilka resultat som önskas samt vilka resurser som finns.

- **Tillgänglighet**

Tillgänglighet kan se olika ut men är nödvändigt för att kunna skapa en positiv och hälsosam arbetsmiljö. Ledare måste därför ges förutsättningar att vara tillgänglig på ett sätt som fungerar för verksamheten. En närvarande ledare samverkar med medarbetarna och uppmuntrar till dialog och kommunikation som leder till utveckling.

4.2 Medarbetarskap

Våra medarbetare ska kännetecknas av:

- **Delaktighet**

Delaktighet skapas genom samverkan och samarbete internt och externt så att alla kan bidra med idéer, kunskaper och erfarenheter. Genom detta skapas ett aktivt, ansvarsfullt och engagerat deltagande.

- **Ansvarstagande**

Ansvarstagande i arbetet har stor betydelse för verksamhetens effektivitet och framgång. Som medarbetare ansvarar du för att utföra och utveckla ditt uppdrag såväl som att ha ett professionellt förhållningssätt. Du visar respekt för andras åsikter och uppdrag, lyssnar och tar till dig av andras erfarenheter. Du bidrar till en positiv och hälsosam arbetsmiljö och tar ansvar för din egen hälsa.

- **Kompetens**

Kompetens innefattar bla de färdigheter som används för att uppnå verksamhetens mål. Som medarbetare är du delaktig i utvecklingen av såväl din egen som organisationens kompetens. Du förmedlar din kompetens vidare till andra, du tar initiativ och är flexibel när det gäller arbetssätt och problemlösning.

5 KOMMUNIKATION

En förutsättning för att lyckas med kommunens visioner är att medarbetarna har tillgång till aktuell information. En framgångsrik intern kommunikation är nödvändig för att skapa delaktighet, engagemang och arbetsglädje och en förutsättning för att vara en god ambassadör för Eda kommun. En väl fungerande intern kommunikation är också en förutsättning för en framgångsrik extern arbetsgivar kommunikation.

6 UTVÄRDERING

Vår personalpolitik och vårt arbetsgivarvarumärke fastställer vad vi vill associeras med. För att kvalitetssäkra att kommunikationen fungerar måste vi mäta resultaten över tid. På så sätt får vi en uppfattning om våra styrkor och svagheter och möjlighet att påverka dessa i rätt riktning. Utvärdering genomförs dels via interna undersökningar och genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och genom medarbetarundersökningar. Det förekommer även olika externa undersökningar riktade till olika målgrupper.
