



# Personalpolitiskt program

Fastställt av kommunfullmäktige 1991. Reviderad 2000, 2001 och 2007

*Det här programmet visar på personalpolitikens innehåll i stort. Programmet har en avsiktligt vid inriktning för att möjliggöra detaljutformade och verksamhetsanpassade program lokalt. Med dessa som stöd skapar varje verksamhet ett eget framgångsrikt arbetsklimat för sina medarbetare.*

## Vallentuna kommuns värdegrund:

**I Vallentuna kommun har vi en professionell verksamhet som präglas av kvalitet och kundfokus utifrån engagemang, allas lika värde och utveckling.**

## Vallentuna kommun - arbetsplats i ständig utveckling

Den kommunala verksamheten utvecklas och förändras idag i ett ganska raskt tempo. Det finns all anledning att tro att förändrings- och förnyelsetakten kommer att vara fortsatt hög under lång tid framöver. Den kommunala verksamheten utvecklas idag till en allt effektivare serviceorganisation där kommuninvånarnas behov och önskemål sätts i centrum.

De anställda i kommunen bidrar till en hög och jämn servicenivå genom sitt engagemang och öppenhet för förbättringar och nytänkande. Ledningens uppgift blir i högre grad än tidigare att sätta målen, att entusiasmera och att följa upp resultaten. I den pågående utvecklingen spelar personalpolitiken en mycket viktig roll.

Personalpolitiken och det klimat chefer och medarbetare skapar på våra arbetsplatser har stor betydelse för framgången i verksamheten och möjligheten att på ett effektivt sätt ge en bra service.

Personalpolitiken ska förverkligas genom ett samspel mellan chefer och medarbetare över förvaltningsgränserna och genom en förtroendefull samverkan mellan de lokala parterna. Att tillämpa och utveckla personalpolitiken ska vara en naturlig del i den





löpande verksamheten. I detta program tar vi upp några viktiga komponenter i en ansvarsfull personalpolitik.

En god personalpolitik påverkar *arbetsmiljön* positivt och bidrar till att fullfölja arbetsgivarens ansvar för denna enligt lag och avtal.

Friskvård är ett bra komplement till övriga åtgärder som syftar till att förebygga arbetsskador och andra arbetsrelaterade problem. Av olika skäl kan anställda hamna i situationer där extra stöd behövs. *Personalvårdande* åtgärder är i sådana situationer särskilt viktiga.

## Arbetsklimat - engagemang – service

Den som har bra yrkeskunskaper, rätt verktyg och bra arbetsmetoder har tre viktiga förutsättningar för att ge en bra service. Avgörande för kvaliteten på servicen är dock ett personligt engagemang, förmågan att se allas lika värde och en god anda inom arbetslaget. Då kan vi uppnå en öppen och effektiv kontakt med kommuninnevanarna.

Alla anställda måste ta ett gemensamt ansvar för ett positivt arbetsklimat, som ger arbetsglädje, effektivitet och som driver utvecklingen framåt.

För att en serviceorganisation ska fungera krävs att vi är på plats där behoven finns, med ambitionen att hela tiden förbättra och utveckla vår service. Vår förmåga att vara lyhörda och respektfulla och vår beredskap att anpassa oss till nya behov betyder också mycket för vår framgång.

## Rörlighet bland personalen

Det är angeläget att få ett bra urval av sökande till lediga anställningar inom kommunen. De lediga platserna ska presenteras på ett genomtänkt och framsynt sätt. Det är viktigt att använda olika rekryteringssätt för att nå dem vi behöver.

Varje rekrytering ger möjlighet till förändring. Det innebär att innan vi "går ut och annonserar" ska vi noga tänka igenom om det finns andra möjligheter än att återbesätta en befattning som blivit ledig. Om vi bestämmer oss för återbesättning så ska vi noga tänka igenom vilka egenskaper, vilken utbildning och vilka erfarenheter den vi söker ska ha. "Vi ska rekrytera den vi behöver i morgon och inte den vi saknar idag".

Det är skickligheten för uppgifterna och de personliga egenskaperna, som ska avgöra vem som får en anställning. Vid rekrytering av chefer ska dessutom ledaregenskaper väga tungt i avgörandet om vem som ska få jobbet.





Det är också viktigt att vi stimulerar till en rörlighet mellan olika arbetsuppgifter och arbetsplatser i kommunen för att medarbetare ska kunna få och ge nya impulser.

Vid förändringar som innebär ofrivilligt arbetsbyte har kommunen som arbets-givare ett stort ansvar för medarbetarens fortsatta sysselsättning och välbefinnande. Arbetstagaren skall å andra sidan vara beredd att se till målen för verksamheten och alltid vara beredd att positivt bidra till förändringar som är till gagn för dessa.

Arbetsgivaren bör, så långt verksamheten medger, vara beredd att tillmötesgå önskemål om förändrad arbetstid.

## Utveckling av personalen

Var och en ska ha kunskap om sin egen roll i verksamheten och ha möjlighet att utveckla sig själv i den rollen.

Målet för all personalutveckling i kommunen är att öka den anställdes kompetens och handlingsberedskap inför framtiden.

Personalens kompetens är viktig för att klara olika uppgifter men också för att öka utvecklingsmöjligheterna inom organisationen. En stor del av kompetensutvecklingen sker i vardagen genom erfarenhetsutbyten. Kompetensutveckling sker också genom omvärldsorientering, i interna och externa nätverk och genom utbildningar.

Anställda, som på eget initiativ går utbildning på fritiden ska uppmuntras.

Alla nyanställda ska, utöver en introduktion om kommunen i stort, få en bra introduktion i sina egna arbetsuppgifter och på arbetsplatsen.

Det är den närmaste chefen, som har ansvaret för att utveckla medarbetarna. Utvecklingssamtal, som *skall* hållas regelbundet mellan chefen och medarbetaren, blir då ett viktigt hjälpmedel för planering och uppföljning av bl a utvecklingsinsatser.

## Lön – belöning

Lönbildningen är ett av flera viktiga medel för att nå verksamheternas mål. En framgångsrik lönebildning stimulerar medarbetarna till bra insatser, engagemang och utveckling. Den ger också möjlighet att rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare.

En viktig princip vid lönebildningen är att likvärdigt arbete ersätts lika oavsett kön.





Användning av marknadsmässiga och individuella löner ger medarbetarna god motivation och möjlighet att påverka sina löner.

Det är resultatet och inte de personliga egenskaperna som belönas. Medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsutvecklingen är grunden vid en värdering. Till grund ligger också det som ger framgång för den egna verksamheten och utvecklar de tjänster som erbjuds kunderna/brukarna.

För *alla* medarbetare gäller följande kriterier vid värderingen:

Förmågan att:

- bidra till verksamhetens samlade resultat
- möta kunden/brukaren på ett professionellt och ansvars-kännande sätt så att mötet präglas av kvalitet och kundfokus
- utveckla och förnya arbetsformer och arbetsätt - på arbetsplatsen och enskilt
- visa engagemang och skapa dialog mellan medarbetare
- bemöta kund och medarbetare respektfullt, d.v.s. se allas lika värde.

Den individuella lönesättningen förutsätter en fortlöpande och öppen dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Utvecklings- och uppföljningssamtalen är viktiga verktyg för uppföljningen och värderingen av resultatet.

Lönesättande chef och medarbetare ska genomföra minst ett utvecklingssamtal och ett lönesamtal per år.

## Jämställdhet och mångfald

Arbetet för ökad jämställdhet och mångfald ska bedrivas aktivt och målinriktat med stöd av en Jämställdhets- och mångfaldsplan.

Åtgärderna för ökad jämställdhet och mångfald ska ingå som en naturlig del i det vardagliga arbetet.

Det övergripande målet är att i alla personalgrupper få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män och att öka den etniska mångfalden i organisationen.

## Utbyte av information – delaktighet

För att medarbetarna ska känna sig delaktiga i och känna ansvar för verksamheten krävs att det finns bra och naturliga kanaler för informationsutbyte. Ett fritt och öppet åsiktsutbyte är en grundläggande förutsättning för delaktighet.

De dagliga kontakterna, men också arbetsplatsträffar i större eller mindre grupper är de mest naturliga informationsvägarna. Det är den närmaste chefen som har ansvaret





för att information lämnas. Medarbetarnas önskemål och behov skall styra innehållet och sättet att informera.

Alla måste dra åt samma håll. Det går om alla känner till verksamhetens mål och planer.

Genom information om framtiden och delaktighet i planerade förändringar uppnår man engagemang i uppföljnings- och förändringsarbete.

## Ledarskap

Det är viktigt att vi har ett väl fungerande ledarskap. Ledarens uppgift är att tydliggöra och förverkliga mål och visioner, se till att alla värderas lika, att locka fram de resurser som finns hos medarbetarna, att uppmuntra och värdera goda arbetsinsatser samt att utveckla medarbetarna och verksamheten.

Det är också ledarens uppgift att skapa en god anda och sammanhållning i arbetsgruppen från utgångspunkten att alla vill ta ansvar och göra ett bra arbete. För att uppnå detta är det viktigt att vi fortsätter satsningen på utvecklingen för våra chefer både i grupp och enskilt.

Det är också chefsansvar att regelbundna utvecklingssamtal mellan närmaste chef och medarbetare förs. Chefer på olika nivåer är naturligtvis också arbetsgivarens företrädare i sina roller.

Vi ska intressera fler för chefsarbete. En bättre balans mellan könen skall därvid eftersträvas.

## Ny teknik

Tekniken ska användas som ett komplement till de anställdas kompetens och kreativitet. Vid införande och användande av all ny teknik ska särskild vikt läggas vid arbetsmiljön i vid mening.

Särskilt utvecklingen inom IT-området går mycket fort och användningsområdena blir fler.

Många fördelar nås med datatekniken:  
ökad service, tidsbesparing, effektivare arbetssätt m.m.. Satsningen på ny teknik ska göras på ett samlat och väl genomtänkt sätt i samråd med personalorganisationerna.

I samband med införande och användande av ny teknik av olika slag är det viktigt att de anställda får en bra information och utbildning.

