



KALIX KOMMUN

Personalpolitiskt program

Kalix kommun

2021 – 2023

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Personalpolitiskt program	Program	2021-02-08 § 93	Kommunfullmäktige

Inledning

Det kommunala uppdraget formas genom att politiken gör en tolkning av medborgarnas behov och omsätter sin tolkning till prioriteringar i mål- och budgetprocessen. Beslut om mål och uppdrag fattas i fullmäktige, kommunstyrelse och nämnder.

Programmet utgör en ram och riktning för kommunens personalpolitik.

Utifrån programmet fattar samtliga styrelser/nämnder beslut i samband med budget, om vilka prioriteringar som ska göras av respektive styrelse/nämnd utifrån tagna strategier.

Därutöver finns information, stöd- och vägledningsmaterial på kommunens intranät samt i chefshandboken. Dessa delar utgör ett enkelt och direkt tillämpbart stöd inom personalområdet för chefer och medarbetare och kommer att utgöra underlag för att ta fram övriga styrdokument inom personalområdet.

Personalpolitiken syftar till att skapa optimala förutsättningar dels för att rekrytera och behålla rätt kompetens, dels för medarbetares och chefers möjlighet att bedriva och utveckla verksamheterna. Härigenom stödjer personalpolitiken arbetet med att uppfylla medborgarnas behov och utgör ett stöd till mål- och budgetprocessen. Beslut om värdegrund, vision och strategier för personalpolitiken fattas i kommunfullmäktige och ska hålla över en längre period.

Nämnderna fattar årliga beslut i samband med budget om vilka prioriteringar som ska göras för att uppnå målen. På verksamhetsnivå tar sig detta uttryck i förvaltningens åtaganden och enheternas aktiviteter, där verksamhetsplanerna även innefattar åtgärder för att nå de personalpolitiska målen.

Inom ramen för lagar och avtal ska detta program också utgöra ramverket för kommunens agerande som arbetsgivare.

Vår värdegrund

All verksamhet som bedrivs i Kalix kommun vilar på en tydlig värdegrund. Värdegrunden säkerställs genom att varje medarbetare vet vad Kalix kommun står för. Varje medarbetare förväntas dela denna värdegrund oavsett roll, funktion och position. Varje medarbetares resultat, agerande och förhållningssätt vilar på denna värdegrund. Värdegrunden ska vara tydlig och transparent för medborgaren.

Kalix kommuns värdegrund är att:

- Ständigt arbeta för medborgarna samt förbättra och utveckla verksamheten utifrån uppdraget.
- Verksamheten präglas av långsiktigt hållbar utveckling; ekonomiskt, ekologiskt och socialt.
- Bemöta våra medborgare med professionalitet och respekt.
- Värna om kommunens resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt där medarbetaren utgör vår viktigaste tillgång.

Vår personalpolitiska vision

I Kalix kommun utgår personalpolitiken från en tydlig vision. Denna vision är dit vi alla strävar – oavsett roll, funktion och position.

Vår vision:

- *Kalix ska vara en god kommunal arbetsgivare och bedriva bra kommunal verksamhet utifrån Kalix kommuns övergripande vision.*

Kalix kommun som arbetsgivare

- Medarbetarna är vår viktigaste tillgång i arbetet med att förverkliga kommunens vision, mål och uppdrag.
- Kalix kommun har som mål att vara en framtidens arbetsgivare och arbetsplats för våra medarbetare där medarbetarnas olikheter betraktas som en tillgång i verksamheten.
- Heltid är norm i Kalix kommun.
- Vi rekryterar och behåller medarbetare med rätt kompetens.
- Vi skapar förutsättningar för medarbetarna att leverera bästa möjliga resultat gentemot medborgaren.
- Detta förutsätter en arbetsgivare som står för goda värden och ett professionellt agerande i alla lägen.
- Som arbetsgivare verkar vi för att våra medarbetare i Kalix kommun känner tillit och förtroende för arbetsgivaren. Det finns reella möjligheter till inflytande och påverkan.
- Vi bedriver ett aktivt arbete för god samverkan och har en öppen konstruktiv dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Goda relationer och tillåtande arbetsklimat är centralt i det löpande arbetet med att vidareutveckla arbetsgivarens uppdrag. Det som uttrycks i program, policy och andra styrdokument visas i handling.

Personalpolitiska strategier

Utifrån värdegrunden och för att nå visionen fokuserar Kalix kommun personalpolitiken på följande strategiområden:

1. Ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö
2. Medarbetarskap
3. Chef- och ledarskap
4. Kompetensförsörjning
5. Lön och utveckling

1. Ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö

Ett hälsosamt arbete är meningsfullt, begripligt och hanterbart och präglas av en god arbetsmiljö.

- Kalix kommun upplevs som en trygg, säker och attraktiv arbetsgivare där medarbetarna är rustade för utveckling och förändringar genom en behovsanpassad kompetensutveckling.
- Arbetsorganisation, arbetssätt och metoder ska utvecklas i samverkan med utgångspunkt i verksamhetskraven.
- Arbetsplatserna kännetecknas av tydliga mål och resultat vilket skapar tydliga strukturer, rutiner, stöd och verktyg för såväl chefer som medarbetare.
- Varje medarbetare är viktig och har en tydlig bild av sitt uppdrag.

För att säkerställa ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö ska:

- Gällande lagar och avtal följas på samtliga arbetsplatser samt ett aktivt jämställdhets-, mångfalds- och systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.
- Arbetsplats- och brukarundersökningar genomförs regelbundet och användas som ett led i det ständiga utvecklingsarbetet. Arbetsplatsundersökningarna ska omfatta såväl de fysiska som de psykosociala förhållandena.*
- Medarbetare och chefer ha årliga samtal kring mål, resultat och utveckling.
- Medarbetare och chefer får introduktion i arbetet.
- Hälsofrämjande insatser utvecklas och ges aktivt stöd.
- Arbetslivsinriktat rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs.
** Med arbetsplatsundersökningar avses exempelvis medarbetarundersökningar, sjukfrånvarouppföljningar, avslutningssamtal och riktade undersökningar.*

2. Medarbetarskap

Medarbetare i Kalix kommun känner stolthet över sitt samhällsuppdrag.

Detta innebär att du som medarbetare:

- Delar Kalix kommuns värdegrund och vision och agerar utifrån dessa
- Samarbetar och kommunicerar

- Är engagerad i och tar initiativ till verksamhetens utveckling

Genom dialog och samverkan har medarbetarna möjlighet till reellt in yttrande och påverkan på verksamhetens utveckling och resultat. Därigenom understöds en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Varje medarbetare får via sitt medarbetsamtal en individuell utvecklingsplan knuten till verksamhetens uppdrag och förväntas ta ett aktivt ansvar för sin egen arbetssituation och kompetensutveckling genom att delta i planeringen av dessa.

Fackligt engagemang och deltagande i samverkan ger medarbetaren ökad kunskap och kompetens, vilket utgör en tillgång för arbetsgivaren.

3. Chef- och ledarskap

Som chef och ledare i Kalix kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarnas utveckling.

I rollen som chef och ledare utgör chefen en länk mellan det givna uppdraget och genomförandet. Därmed är chefen alltid en symbol för, och bärare av, Kalix kommuns vision, värdegrund och mål som arbetsgivare, vilket chefen visar genom sitt agerande.

Utöver de åtaganden som alla medarbetare har innebär uppdraget att chefen är bärare och aktiv marknadsförare av Kalix kommuns:

- Värdegrund och vision
- Syn på och mål med arbetsgivarens uppdrag

För detta krävs att chefen:

- Är en tydlig och engagerad ledare
- Leder och agerar utifrån uppdraget och arbetar med helhetssyn i organisationen
- Tar ansvar för både produktion och relationer
- Tar ett aktivt ansvar för medarbetarnas arbetssituation och kompetensutveckling
- Inger förtroende och tillit hos sina medarbetare
- Ser som ett viktigt mål att skapa förutsättningar för goda värden och goda kulturer på sin arbetsplats Chef- och ledarskapet utvärderas regelbundet utifrån verksamhetens uppdrag, mål och uppnådda resultat.

4. Kompetensförsörjning

För att kunna utföra arbetet i enlighet med uppdraget prioriteras kompetensutveckling grundad på verksamhetens behov.

Det säkerställs genom att:

- All rekrytering är kompetensbaserad, där kompetens inte enbart är utbildning, utan även omfattar nödvändiga erfarenheter och förmågor. Stöd vid rekryteringsprocessen ska finnas.
- Varje förvaltning och verksamhet arbetar systematiskt och målmedvetet med sin kompetensutveckling som en del i verksamhetsutvecklingen.
- Varje förvaltning avsätter resurser till kompetensutvecklingsinsatser för medarbetarna.
- Insatser för kompetensutveckling kan, förutom utbildning i form av kurser, omfatta en mångfald av innehåll och former, som t ex mentorskap och handledning.

5. Lön och utveckling

Goda insatser belönas utifrån prestation och faktiskt resultat vilket speglas i de lönekriterier som finns. Lönesättningen ska användas som ett instrument för att stimulera till kompetensutveckling.

Det säkerställs genom att:

- Lönekriterier, som är kända, tillgängliga och accepterade, finns för organisationen.
- Tydliga mål och förväntade resultat gör det möjligt att själv påverka såväl personlig utveckling som löneutveckling.
- Det är positivt att, utifrån verksamhetens kompetensbehov, öka möjligheten till rörlighet mellan olika roller, uppdrag, arbetsplatser och förvaltningar.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av det personalpolitiska programmet utgår ifrån programmets vision, värdegrund samt de fem strategiområdena. Styrelsen, nämnderna och bolagen ska årligen i november månad till kommunfullmäktige redovisa hur programmet fullföljs. Erfarenheter ska användas i syfte att utveckla en lärande organisation. Regelbundna brukar- och medarbetarundersökningar utgör viktiga led i programmets uppföljning.

Utvärdering av det personalpolitiska programmet ska ske senast tre år efter ikraftträdandet.

Hänvisning till Källfiler:

Vision 2030

Ett meningsfullt och resultatriktat arbete med en god arbetsmiljö

Diskriminerings och likabehandlingsplan

Policy för kränkande särbehandling och diskriminering

Arbetsmiljöpolicy

Medarbetarundersökning vart annat år
Brukarenkäter inom många verksamheter
Medarbetar- och lönesamtal
Introduktion av nyanställd
Friskvårdssatsning för Kommunanställda
Handlingsprogram rehabilitering och anpassning

Chef- och ledarskap

Ledarplan

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsplan

Lön och utveckling

Lönepolicy