

PROGRAM



FINSPÅNG

Personalpolitiskt program

Ärendenummer: KS.2024.0942

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum: 2024-11-20 § 115

Dokumentägare: HR-chef



FINSPÅNG

Innehåll

Sammanfattning	3
Vår personalidé	3
Vår värdegrund	3
Ett hållbart arbetsliv	4
Attraktiv arbetsplats	4
Arbetsgivarvarumärke.....	4
Marknadsföring av Finspångs kommun som arbetsgivare	5
Fokus på målgrupper som är svåra att rekrytera.....	5
Kompetensförsörjning och karriärvägar	5
Introduktion	5
Det goda ledarskapet.....	5
Det goda medarbetarskapet	5
En bra arbetsmiljö och utvecklande arbetsklimat	6
Arbetsmiljö	6
Kompetensförsörjning	6
Arbetstid	7
Lönebildning.....	7
Goda samverkansformer	8
Jämställdhet och mångfald	8
Tillitsbaserad styrning	9



Sammanfattning

Finspångs kommuns personalpolitiska program beskriver förhållningssätt och viljeinriktning när det gäller vår personalpolitik. Den blir verklig när politiker, chefer och medarbetare gemensamt tar ansvar för att tillämpa den. Utgångspunkten är medborgarfokus vilket innebär att alla oavsett roll, funktion och position ska vara delaktiga i att utveckla arbetet för att ge bästa möjliga kvalitet gentemot medborgarna. Vi når detta genom en samsyn som skapas av tydliga mål, ansvar, engagerade medarbetare samt en god samverkan.

Vår personalidé

Vi värnar om medarbetarnas kompetens, erfarenhet och anställningsvillkor för att kunna uppnå de politiska målen. Det är i möten med medborgarna som vi når framgång. Vi betonar alla människors lika värde och att alla kan och vill ta ansvar för sin uppgift och sitt uppdrag. Medarbetarna är vår viktigaste resurs.

Vår värdegrund

All verksamhet som bedrivs i Finspångs kommun vilar på en tydlig värdegrund. Värdegrunden säkerställs genom att varje medarbetare vet vad Finspångs kommun står för. Varje medarbetare förväntas dela denna värdegrund oavsett befattning. Värdegrunden ska vara tydlig för medborgaren.

Vår värdegrund		
Ledstjärnor	Förhållningssätt	Arbetsätt
Ansvar	Vi tar initiativ, är engagerade och genomför fattade beslut	Vi är medskapande och tar ansvar för resultatet
Serviceanda	Vi har kunden/brukaren i fokus	Vi bemöter varje individ med respekt
Utveckling	Vi tänker nytt, omprövar och finner nya lösningar	Vi tar tillvara samverkan och kreativitet

Vi bemöter alla likvärdigt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder och politisk åskådning. Vi respekterar varandras åsikter och olikheter. Vårt handlande är professionellt, med god etik och värdigt bemötande. Det vi säger måste vi kunna leva upp till. Vi arbetar för en hållbar framtid. Våra ledstjärnor omsätts i förhållningssätt och arbetsätt.



Ett hållbart arbetsliv

Finspångs kommuns personalpolitik ska ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Det innebär en god arbetsmiljö där kompetenta chefer och medarbetare upplever arbetsglädje, god hälsa och känner yrkesstolthet.

Personalpolitiska strategier

Utifrån värdegrunden och för att nå satta mål fokuserar Finspångs kommun på följande områden:

- Attraktiv arbetsplats
- Det goda ledarskapet
- Det goda medarbetarskapet
- En bra arbetsmiljö och utvecklande arbetsklimat
- Goda samverkansformer
- Jämställdhet och mångfald
- Tillitsbaserad styrning

Attraktiv arbetsplats

Finspångs kommun ska vara en attraktiv arbetsplats där alla medarbetare ska trivas och må bra, ha tillräckligt med tid för sina arbetsuppgifter och möjlighet till vidareutveckling. Vi strävar efter att erbjuda stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter och arbetar för att varje medarbetare ska kunna utveckla sin kompetens under hela anställningstiden.

Det är viktigt för oss att våra medarbetare är goda ambassadörer och vi strävar efter att dessa ska vara ansiktet utåt för Finspångs kommun.

Ett bra ledarskap är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsplats. Inom Finspångs kommun finns därför ett ledarskapsprogram för organisationens chefer. Det finns även ett regionalt chefsförberedande program samt mentorsprogram för chefer.

Arbetsgivarvarumärke

Ett arbetsgivarvarumärke är hur man uppfattas som arbetsgivare bland potentiella kandidater, befintliga medarbetare och tidigare anställda. Vi arbetar med att förstärka vårt arbetsgivarvarumärke för att tydliggöra hur det är att arbeta i organisationen. Därför arbetar vi med information och marknadsföring, internt och externt.



Marknadsföring av Finspångs kommun som arbetsgivare

Den information och marknadsföring som presenteras ges på ett lockande och transparent sätt för att skapa en realistisk bild av oss som arbetsgivare. Vi använder av oss olika kanaler utifrån målgrupper och förutsättningar. Kommunens intranät når våra befintliga medarbetare. För extern kommunikation används websidan www.finspang.se samt sociala medier.

Fokus på målgrupper som är svåra att rekrytera

Inom flera av våra verksamhetsområden finns det kompetensbrist, exempelvis vård, omsorg samt utbildning. Därför läggs extra fokus på dessa grupper.

Kompetensförsörjning och karriärvägar

Inom alla sektorer finns kompetensförsörjningsplaner som följs upp kontinuerligt för att säkerställa en god försörjning av kompetens framåt.

Tydliga karriärvägar finns inom flera yrkesområden.

Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som tas fram vid det årliga resultat- och utvecklingssamtalet.

Introduktion

Varje ny medarbetare ska få en grundlig introduktion för att få en positiv start av sin anställning. Introduktionen görs både centralt och verksamhetsspecifikt.

Det goda ledarskapet

Som chef i Finspångs kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarna. I kontinuerlig dialog med medarbetarna görs verksamhetens mål kända och de nås med överenskomna resurser.

För att lyckas i rollen krävs att chefen:

- Är en tydlig och engagerad ledare.
- Leder och agerar utifrån uppdraget och har en helhetssyn.
- Tar ansvar för medarbetarnas arbetssituation och kompetensutveckling.
- Inger förtroende och tillit hos sina medarbetare.
- Har tillgång till de stödresurser som behövs för att nå verksamhetens mål.
- Har hanterbara chefsområden.

I det årliga resultat- och utvecklingssamtalet utvärderas chef- och ledarskapet utifrån verksamhetens uppdrag, mål och uppnått resultat.

Det goda medarbetarskapet

Medarbetare i Finspångs kommun ska känna stolthet över sitt samhällsuppdrag.



Det innebär att varje medarbetare:

- Delar Finspångs kommuns värdegrund och vision och agerar utifrån dessa.
- Genom dialog skapar relationer som kännetecknas av förståelse för varandras förutsättningar och förmågor.
- Är engagerad och tar initiativ till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.
- Bidrar till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom reflektion, utveckling av verksamheten och sin egen kompetensutveckling.
- Tar ett aktivt ansvar för sin egen arbetssituation och utveckling genom att delta i planeringen av dessa.

En bra arbetsmiljö och utvecklande arbetsklimat

Arbetsmiljö

Finspångs kommun ska verka för att alla medarbetare ska uppleva arbetsglädje, trivsel och känna yrkesstolthet. Arbetsklimatet ska vara tryggt och präglas av tillit, öppenhet och samverkan. Ingen medarbetare får utsättas för kränkande särbehandling eller utanförskap.

Arbetsmiljön omfattar alla fysiska, organisatoriska och sociala faktorer som påverkar medarbetaren. Målsättningen med Finspångs kommuns arbetsmiljöarbete är att skapa en arbetsplats som upplevs utvecklande och stimulerande för alla medarbetare. Detta uppnås genom att integrera hälsa och säkerhet i allt vi gör samt uppmuntra ledarskap som främjar säkerhet och hälsa. Vi verkar aktivt för att minska sjukfrånvaron genom att tidigt uppmärksamma ohälsa och risker för skador och sjukdom samt snabbt starta processen för att komma tillbaka till arbetet.

Chef ansvarar för att arbetsmiljön är säker. Alla medarbetare bidrar aktivt till arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och tar ansvar för sin egen hälsa och de konsekvenser den kan få i arbetsgruppen

Kompetensförsörjning

Målet för Finspångs kommun är att samtliga tjänster inom Finspångs kommun är tillsatta av medarbetare som har rätt kompetens för respektive uppdrag. Det gäller både idag och i framtiden, att fortsätta ha en god personal- och kompetensförsörjning.

Engagerade och ansvarstagande medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för att genomföra vårt uppdrag. Omvärlden förändras och vi behöver kunna möta de behov som uppstår genom ökad kompetens inom olika områden. Det betyder att vi hela tiden behöver arbeta med att anpassa organisation så att den matchar medborgarnas behov.



Det säkerställs genom att:

- Kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk och ske med god framförhållning.
- Intern rörlighet ska uppmuntras så att erfarenheter och kunskaper som redan finns hos medarbetarna tas tillvara.
- Kompetensutvecklingen ska bygga på verksamhetens behov och stämma överens med kommunens långsiktiga mål och utveckling.
- Vi dokumenterar befintlig kompetens och kartlägger framtida kompetensbehov.
- Kompetensutvecklingsinsatser diskuteras mellan chef och medarbetare vid det årliga resultat- och utvecklingssamtalet.
- Varje verksamhet avsätter resurser till kompetensutveckling.
- All rekrytering är kompetensbaserad vilket inkluderar utbildning, erfarenhet, förmågor samt egenskaper.

Kompetensutvecklingsinsatser kan förutom utbildning i form av kurser till exempel vara handledning, mentorskap eller att pröva andra arbetsuppgifter.

Arbetstid

Tillsvidareanställningen heltid är den normala anställningen i kommunens verksamheter.

Vi strävar efter att ha arbetstider som stödjer hälsa och bidrar till ett hållbart arbetsliv. Utifrån medarbetares livssituation kan avsteg från norm göras för att möjliggöra en god balans mellan arbete och privatliv. Det kan ske genom till exempel anpassad sysselsättningsgrad eller schema.

I många verksamheter finns flexibel arbetstid och några verksamheter arbetar i stället med påverkningbara scheman som underlättar föreningen av arbete, fritid och familjeliv.

Lönebildning

Lönebildningen ska bidra till att nå målen för verksamheten och stimulera till utveckling. Därför ska lönen vara individuell, differentierad samt spegla befattningens svårighetsgrad, uppnådda mål och resultat.

Det innebär att:

- Finspångs kommun har individuell lönesättning.
- Lönen baseras på krav på kompetens, ansvar och erfarenhet
- Lönespridning ska eftersträvas och bibehållas inom olika yrkesgrupper.



- Det ska finnas tillgänglig lönestatistik¹ för varje befattning². Statistiken ska lönesättande chefer ha som stöd för att skapa och bibehålla lönespridning.
- Lönen ska vara transparent. Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska finnas. Kontroll görs årligen i samband med lönekartläggning.
- Lönekriterierna ska vara kända och tydliga för alla medarbetare.
- Medarbetare som presterar väl och har lång anställningstid ska ha god löneutveckling.
- Lönesättningen inte ska vara ett konkurrensmedel mellan kommunens olika verksamheter.
- Bedömning och återkoppling av medarbetarens prestation görs vid det årliga resultat- och utvecklingssamtalet. Samtalet mellan chef och medarbetare syftar till att skapa en tydlighet för målbilden, förväntade prestationer och utvecklingsåtgärder.

Goda samverkansformer

Det centralt gällande samverkansavtalet ger förutsättningar för ett gott arbetsklimat. Avtalet ska garantera medarbetarnas delaktighet och inflytande samt stärka samarbete mellan verksamhet och fackliga organisationer. Genom att arbeta tillsammans kan vi främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och sjukfrånvaro.

Samverkan grupper finns på alla nivåer i organisationen, från arbetsplatsträff till central samverkan, och är grunden för facklig insyn, samråd och påverkan.

Jämställdhet och mångfald

Inom Finspångs kommun ska alla medarbetare bemötas likvärdigt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller politisk åskådning. Att alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter är en självklarhet. Ingen form av diskriminering eller kränkande behandling accepteras.

Vi strävar efter att ha en strukturell sammansättning och mångfald i vår organisation som speglar de förhållanden som råder i kommunen. Det ger oss bäst förutsättningar för att respektera varandras åsikter och olikheter och är en tillgång i våra möten med invånarna. Den synen ska genomsyra all verksamhet och beaktas i alla beslut.

¹ Data tas från SKR:s officiella lönestatistik

² Befattning utifrån AID-kodning



FINSPÅNG

Alla medarbetare inom Finspångs kommun ska ha likvärdiga möjligheter inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap och förvärvsarbete, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt lön och andra anställningsvillkor. Aktiva åtgärder för dessa samtliga diskrimineringsgrunder och områden ska finnas i varje verksamhet.

Arbetsförhållandena ska utformas så att de lämpar sig för den breda mångfald som eftersträvas. Mångfald ska beaktas vid till exempel tillsättning av arbetsgrupper och rekrytering. Allas erfarenheter och kompetens värderas lika och ska tillsammans ses som en stimulerande och utvecklande tillgång och en ökad förmåga för kommunen att leverera rätt service och tjänster.

Arbetet ska utformas så att det underlättar för alla att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Tillitsbaserad styrning

Tillitsbaserad styrning och ledning handlar om styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens uppdrag och medborgarnas behov. Styrningen inom Finspångs kommun bygger på ett förtroendefullt samspel och dialog mellan politiker och tjänstemän, mellan chef och medarbetare samt mellan medarbetare och medarbetare. Vi ger utökat ansvar och handlingsutrymme för både medarbetare och chefer.

I Finspångs kommun har vi en kultur där vi vågar pröva nytt, där vi delar med oss och lär oss tillsammans.

Tillsammans skapar vi goda serviceupplevelser och hög livskvalitet för de vi finns till för.