



**Karlsborgs
kommun**

Personalpolicy
för Karlsborgs kommun



Till dig som arbetar i Karlsborgs kommun ...

I din hand har du Karlsborgs kommuns personalpolicy. Den ska stödja en önskad utveckling av kommunen som attraktiv arbetsgivare.

Gemensamt förverkligar vi kommunens personalpolicy i vardagen och tillsammans utvecklar vi Karlsborgs kommun till en modern och professionell arbetsplats.

INNEHÅLL

- ▶ Inledning 5
- ▶ Utgångspunkter 6

Policyns fem avsnitt

- ▶ Delaktighet och inflytande 7
- ▶ Utveckling och lärande 8
- ▶ Likabehandling 9
- ▶ Arbetsmiljö och hälsa 10
- ▶ Lön 11

Att gå vidare

- ▶ Diskussionsunderlag - frågebatteri 13

INLEDNING

Karlsborgs kommuns personalpolicy ger uttryck för och speglar ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. Den ska genomsyra hela organisationen och är gemensam och övergripande för alla kommunens förvaltningar. Policyn ska underlätta ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande för både chefer och medarbetare. Den formulerar kommunens ambition och viljeinriktning och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den.

Nämnder och styrelser kan fördjupa och konkretisera policyn.

Grunden för själva anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal medan policyn ger uttryck för ett förhållningssätt.

Kommunfullmäktige fattade beslut om kommunens personalpolicy den 25 maj 2009.

Policyn och andra styrdokument

Utöver Personalpolicy för Karlsborgs kommun finns andra övergripande policydokument:

- ▶ Likabehandlingsplan
- ▶ Arbetsmiljöpolicy
- ▶ Hälsa- och friskvårdspolicy
- ▶ Policy vid övertalighet
- ▶ Lönepolicy
- ▶ Drogpolicy
- ▶ Policy för fritidsstudier

Personalpolicyn finner du också på kommunens intranät under Personalresursen.

Förvaltningarna har också program och policies som är anpassade till deras speciella verksamhet och förutsättningar. Prata med din chef så får du veta vad som gäller för din förvaltning.

UTGÅNGSPUNKTER

Det politiska uppdraget

Karlsborgs kommun är en politiskt styrd organisation vilket innebär att uppdragen formuleras genom de politiska besluten och finansieras via skatter, statsbidrag och avgifter.

Karlsborgs kommuns många medarbetare utför välfärdstjänster och fattar myndighetsbeslut för närmare 7000 kommuninvånare inom förskola, kultur, fritid, skola, trafik- och stadsplanering, äldreomsorg, socialtjänst, vattenförsörjning och många andra områden. Lagtillämpning och rättssäkerhet är nyckelbegrepp.

Utveckling är nödvändig för att kommunens verksamhet ska vara anpassad till tidens och omvärldens krav. Invånarnas och brukarnas förändrade behov tillsammans med politiska beslut styr denna utveckling och förändring och den förverkligas genom chefers och medarbetares professionella insatser.

Meningsfullt arbete och möjligheter

Kommunens förvaltningar erbjuder ett brett och varierat utbud av arbetsplatser med intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter. Som medarbetare på en arbetsplats är man samtidigt en del av kommunens hela verksamhet. Kommunen eftersträvar ett större samarbete mellan olika verksamheter, vilket också ger medarbetarna möjlighet att vidareutvecklas inom kommunen.

Så ser kommunen på sina medarbetare

För Karlsborgs kommun är det viktigt att medarbetare känner stolthet över sin insats, sitt yrke och den verksamhet man arbetar inom. Kommunen utgår från att alla medarbetare är kunniga, vill vara delaktiga och är engagerade i sitt arbete.

Alla som arbetar i Karlsborgs kommun är medarbetare med olika roller och uppgifter. En del medarbetare har också uppdrag som chef och i den rollen ingår ett särskilt ansvar.

På följande 5 sidor tar du del av policyns olika avsnitt med följande rubriker:

- ▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
- ▶ UTVECKLING OCH LÄRANDE
- ▶ LIKABEHANDLING
- ▶ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA
- ▶ LÖN

Varje avsnitt inleds med en beskrivning. Därefter följer punkter som behandlar den konkreta innebörden för medarbetare och chefer.

Begreppsdefinitioner i avsnitten:

- ▶ Medarbetare – alla anställda
- ▶ Chef/ledare – anställd med formellt uppdrag att leda och fördela och/eller samordna arbete inom ett definierat område
- ▶ Brukare – mottagare av tjänster som utförs i kommunens verksamhet
- ▶ Medborgare – medborgare/medlem av en kommun är den som är folkbokförd i kommunen, äger fast egendom i kommunen eller är taxerad till kommunalskatt där. (Kommunallagen 1991:900)

▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

- ▶ UTVECKLING OCH LÄRANDE
- ▶ LIKABEHANDLING
- ▶ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA
- ▶ LÖN

Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs. Information som är begriplig för alla ska ges snabbt och sakligt.

En förutsättning för att kommunen, och därmed varje verksamhet/enhet, ska lyckas med sitt uppdrag och nå målen, är att varje medarbetares delaktighet och engagemang tas till vara i verksamheten. Helheten och sammanhanget mellan politiska mål och arbetsplatsens åtaganden och resultat ska vara tydligt.

Delaktighet är att kunna påverka sin arbetssituation och den verksamhet man arbetar i. Genom att aktivt delta, tar man ansvar och kan utöva sitt inflytande innan beslut fattas.

Dialog och öppenhet i organisationen ger utrymme för engagemang och delaktighet. Ett sådant utrymme skapas genom en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare eller medarbetare emellan om hur verksamheten bör utvecklas och förändras.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun:

- ▶ har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar
- ▶ deltar du aktivt och utnyttjar din möjlighet till inflytande

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef:

- ▶ skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- ▶ kommunicerar du verksamhetens mål, åtaganden och resultat och sätter in den egna verksamhetens arbete i ett större sammanhang
- ▶ skapar du förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna
- ▶ förstår du innebörden av politisk styrning och kommunal verksamhet.

-
- ▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

- ▶ **UTVECKLING OCH LÄRANDE**

- ▶ LIKABEHANDLING
- ▶ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA
- ▶ LÖN

Varje medarbetare är en representant för kommunen och för sin verksamhet. Kompetenta och engagerade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med brukare och medborgare.

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt och ska också kunna medverka i förbättrings- och utvecklingsarbete. Utveckling och lärande sker främst genom verksamhetsutveckling, utbildning och i det dagliga arbetet.

Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga och vilja. Med kompetensutveckling menas insatser som syftar till att utveckla möjligheten att utföra sin uppgift nu och i framtiden, det vill säga att utvecklas i takt med verksamhetens krav och behov.

I samtal mellan chef och medarbetare planeras varje medarbetares individuella kompetensutveckling. Ansvar för att identifiera kompetensutveckling ligger både hos chefer och hos medarbetare.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun

- ▶ tar du egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov
- ▶ medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten
- ▶ söker du den information som du behöver för ditt dagliga arbete

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

- ▶ skapar du möjligheter och inspirerar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande

-
- ▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
 - ▶ UTVECKLING OCH LÄRANDE
 - ▶ **LIKABEHANDLING**
 - ▶ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA
 - ▶ LÖN

Karlsborgs kommuns arbetsplatser ska präglas av likabehandling. Kvinnor och män ska behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. En arbetsplats som arbetar för likabehandling ingår i en god arbetsmiljö där alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tillvaratas oavsett vilken roll man har i organisationen.

Arbetsklimatet i kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Alla ska ha samma möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra faktorer såsom social, facklig eller politisk tillhörighet.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun

- ▶ respekterar du i ditt arbete alla människors lika värde och erfarenheter.

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

- ▶ integrerar du arbetet med likabehandling så att det blir en naturlig del i verksamheten.

-
- ▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
 - ▶ UTVECKLING OCH LÄRANDE
 - ▶ LIKABEHANDLING
 - ▶ **ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA**
 - ▶ LÖN

Kommunens mål för arbetsmiljön är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att kommunen ska förebygga arbetsskador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett arbetsklimat med öppenhet som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Karlsborgs kommun ska eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov.

En god arbetsmiljö skapar förutsägbarhet och ger ramar och trygghet i arbetet. Organisation, uppdrag och mål för verksamheten ska vara tydliga. Vid förändringar inom kommunens verksamhet ska medarbetares kompetens tas till vara.

Genom kommunens samverkanssystem har medarbetare möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Kärnan i samverkanssystemet är arbetsplatsträffar och samtal mellan medarbetare och chef. Samverkan förutsätter en dialog med de fackliga organisationerna.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun

- ▶ är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och ni har därför ett gemensamt ansvar för den

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

- ▶ skapar du förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom tydliga mål, åtaganden och organisation

-
- ▶ DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE
 - ▶ UTVECKLING OCH LÄRANDE
 - ▶ LIKABEHANDLING
 - ▶ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

▶ LÖN

Lön är ersättning för det arbete som utförs. Den bestäms av arbetets innehåll och medarbetarens samlade kompetens. Lönen är individuell och ska avspegla arbetsresultatet kopplat till arbetsplatsens åtagande.

Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och att resultaten följs upp. Likaså att enhetens mål och åtaganden är diskuterade och kända bland medarbetarna.

Som medarbetare i Karlsborgs kommun

- ▶ har du kännedom om de krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet där du arbetar

Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef

- ▶ formulerar du i dialog med medarbetaren tydliga förväntningar och krav samt följer upp resultaten så att kopplingen till lön kan göras.

ATT GÅ VIDARE I ARBETET

”Personalpolicyn formulerar kommunens ambition och viljeinriktning och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den.”

Så står det i policyn du just nu har läst. Men vad innebär det på din arbetsplats? För att underlätta förverkligandet av policyn behöver vi prata om hur vi ska göra och vi behöver också ha en uppfattning om vad de olika uttrycken betyder för oss. Vi kanske inte tänker på samma sak när vi pratar om till exempel ”öppenhet”.

Nedan finns ett antal frågor som ska fungera som stöd i arbetet med att tillämpa personalpolicyn på din arbetsplats. Det är fritt att välja bland dem som passar. Förhoppningsvis kan de även inspirera till nya frågeställningar och samtal.

Diskussionsunderlag - frågebatteri

Delaktighet och inflytande

Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs.

- ▶ Hur ska arbetet organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas/förbättras på vår arbetsplats?
- ▶ Vad innebär delaktighet?
- ▶ På vilket sätt tas engagemanget till vara?
- ▶ Vad behöver vi förbättra för att kopplingen mellan de politiska målen och arbetsplatsens åtaganden ska bli tydliga?

Utveckling och lärande

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt och ska också kunna medverka i förbättrings- och utvecklingsarbete.

- ▶ Hur gör vi för att alla ska få möjlighet att utvecklas och lära nytt?
- ▶ Hur kan du medverka till att förändra det som du tycker är fel på din arbetsplats eller utveckla det du tycker är bra?
- ▶ Hur tar du ansvar för din egen kompetensutveckling?
- ▶ Vad gör vi på vår arbetsplats för att se till att det i framtiden ska finnas kompetenta och välutbildade medarbetare hos oss?

Likabehandling

Arbetsklimatet i kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde.

- ▶ Hur tycker du att vi behandlar varandra på vår arbetsplats? Hur ska vi behandla varandra?
- ▶ Hur ser vi till att alla har samma möjligheter?
- ▶ Vad betyder ordet likabehandling för dig? Vad kan ni göra för att skapa en mer integrerad arbetsplats?

Arbetsmiljö och hälsa

Kommunens mål för arbetsmiljön är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

- ▶ Vad betyder ett långsiktigt hållbart arbetsliv för dig?
- ▶ Hur kan vi arbeta för att förbättra/behålla ett bra arbetsklimat på vår arbetsplats?
- ▶ Hur långt har vi kommit i arbetet med att förändra våra arbetsformer och arbetstider så att de passar både verksamhetens mål och individens önskemål?

Lön

Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och att resultaten följs upp.

- ▶ Hur kan vi förbättra tydligheten i krav och förväntningar?
- ▶ Vad tycker vi på vår arbetsplats ska värderas vid lönesättning?
- ▶ På vilket sätt kan resultatet av mitt arbete följas upp?

Karlsborgs kommun
546 82 Karlsborg
0505-170 00
karlsborg.kommun@karlsborg.se
www.karlsborg.se

