

PERSONALPOLITISKT PROGRAM



ARBOGA
KOMMUN

Antagen av Kommunfullmäktige 1998 Kf § 105

Syfte

Syftet med ett personalpolitiskt program för Arboga kommun, är att skapa förutsättningar för ett gemensamt förvaltningsövergripande synsätt på viktiga personalpolitiska frågor, samt att skapa klarhet i vilka politiska värderingar som gäller.

CENTRALA PUNKTER I PROGRAMMET ÄR:

- 1 Arboga kommun, en tjänsteproducerande arbetsgivare i allmänhetens tjänst.**
- 2 Arbetsorganisationens utseende och planeringens betydelse för att uppnå mål.**
- 3 Arbetsmiljön, den fysiska och den psykosociala.**
- 4 Samma utvecklings- och befordringsmöjligheter oavsett värderingar, kön, ålder och etnisk bakgrund.**
- 5 Fortbildnings- och informationsinsatsernas vikt.**
- 6 Chefens/arbetsledarens roll som inspiratör för medarbetarna.**

Efterlevnaden av det personalpolitiska programmet är en kärnfråga. Politiker, chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för efterlevnaden.

1. Arboga kommun, en tjänsteproducerande arbetsgivare i allmänhetens tjänst

Arboga kommun är arbetsgivare för ca 1000 anställda fördelade på 6 förvaltningar. För att kunna producera en inom alla områden kvalitativt god verksamhet, är det viktigt att alla ser kommunen som en enhet och ständigt eftersträvar de bästa lösningarna för helheten.

Helhetssynen är också viktig för en trygg och rättvis personalhantering. För att de anställda i Arboga kommun skall kunna känna stolthet och glädje i arbetet med att på bästa sätt ge kommuninnevånarna bra, snabb och kompetent service, krävs att man känner att Arboga kommun är den gemensamma arbetsgivaren. En arbetsgivare som eftersträvar att förmåner, krav och utvecklingsmöjligheter skall vara lika, oavsett vid vilken förvaltning man har sin arbetsplats.

I Arboga kommuns personalpolitiska program beskrivs de ömsesidiga krav och önskemål som arbetsgivaren och arbetstagaren har på varandra.

2. Organisationens utseende och planeringens betydelse för att uppnå uppställda mål

2.1 Arbetsorganisation

Som överordnad princip gäller, att allt arbete skall organiseras och prioriteras utifrån verksamheternas varierande behov.

Fastställda långsiktiga mål skall ligga till grund för hur varje enhet organiserar sitt arbete.

I arbetet skall arbetstagarens engagemang och vilja att påverka sin arbetssituation tas tillvara.

Organisationsförändringar och verksamhetsutveckling skall ske långsiktigt och planeras, bedrivs och utvecklas i samarbete med de anställda och de fackliga organisationerna.

2.2 Planering

Beslut om kommunövergripande målsättningar gällande verksamhet och personal fattas av kommunstyrelsen/-fullmäktige. De besluten ligger till grund för det decentraliserade planerings- och målarbetet som bedrivs vid varje förvaltning. Medarbetarnas idéer, kunskaper och erfarenheter skall tillvaratas i allt planeringsarbete.

2.3 Bemanning

Målet är att personalstyrkan på varje arbetsenhet skall vara rätt dimensionerad och ha den kompetens och den erfarenhet som verksamheten kräver. Kvalité, effektivitet och omtanke i vår verksamhet kräver kontinuitet, samt ansvarskännande och kunniga medarbetare. Fortlöpande översyn och samordning av bemanningen, även över förvaltningsgränserna, är nödvändig.

3. Arbetsmiljön, den fysiska men även den psykosociala

3.1 Arbetsmiljön

Den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön är båda lika viktiga för den anställdes arbetstillfredsställelse. Den psykosociala arbetsmiljön - samspelet mellan människor i en arbetsgrupp, deras relationer, hur de accepterar, respekterar och stöttar varandra - måste uppmärksammas. Alla medarbetare måste ta sitt ansvar för att den psykosociala arbetsmiljön skall förbättras. Ökade utbildningsinsatser för chefer/arbetsledare i psykosocialt synsätt, hur man skapar gemenskap istället för splittring, är också viktiga åtgärder för en positiv utveckling.

4. Samma utvecklings- och befordringsmöjligheter oavsett värderingar, kön, ålder eller etnisk bakgrund

4.1 Jämställdhet

Jämställdhet innebär att alla har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett värderingar, kön, ålder eller etnisk bakgrund. All verksamhet och allt personalpolitiskt arbete inom kommunen skall kännetecknas av jämställdhet. Ett aktivt arbete för att uppnå målsättningarna i Arboga kommuns jämställdhetsplan skall bedrivas, varvid de anställdas önskemål om heltidsarbete särskilt skall beaktas. Vid all lönesättning skall jämställdhetslagens krav på lika lön för lika eller likvärdiga arbetsuppgifter särskilt beaktas.

4.2 Rekrytera, utveckla, behålla och värdera

För att vi inom Arboga kommun skall kunna ge kommuninnevånarna god service, präglad av kvalité, effektivitet och omtanke, krävs att vi kan rekrytera, utveckla, behålla och värdera kunniga och engagerade medarbetare.

En bra personalpolitik är en gemensam angelägenhet för förtroendevalda och anställda i kommunen. Den är också en förutsättning för att vi skall kunna driva en verksamhet som kommuninnevånarna är nöjda med.

5 Fortbildnings- och informationsinsatsernas vikt

5.1 Intern information

Ett syfte med den kommunala interninformationen är, att den skall bidra till en allsidig belysning av, och ett fritt meningsutbyte om kommunens verksamheter.

Ett annat syfte är att den skall förmedla övergripande och lokalt anpassad information, om mål, planerad verksamhet, personalresurser, budget, utbildning, policyfrågor, arbetsinformation etc.

Informationen skall på utredningsstadiet skapa en dialog mellan arbetsgivare och anställda, där de anställdas kunskaper och kreativitet tas tillvara. För att uppnå detta krävs att alla medarbetare både ger och söker information.

5.2 Personalutveckling

Personalutveckling är ett viktigt medel att nå uppsatta mål. Åtgärder som leder till en bra personalutveckling är av avgörande betydelse för allt kommunalt arbete. Insatserna för personalutveckling är speciellt angelägna i tider då teknik och ekonomi medför stora verksamhetsförändringar. I denna situation måste de korttidsutbildades situation speciellt uppmärksammas.

Utvecklingssamtal med alla medarbetare skall ske årligen och är viktiga medel för att få underlag för satsningar på personalområdet.

6 Chefens/arbetsledarens roll som inspiratör för medarbetarna

6.1 Arbetsledning

Ansvar och befogenheter bör föras ut så långt som möjligt i organisationen. Arbetsledaren skall svara för att medarbetarna får god information om verksamheten, medinflytande över sin arbetssituation och goda möjligheter till utveckling i arbetet. Arbetsledaren skall stödjas och stimuleras av överordnade chefer i sin ledarroll.