



Personalpolitiskt program för
Söderköpings kommun 2015-2020

Antaget av Kommunfullmäktige 2015-05-12



Söderköpings
kommun



1. Programmets roll i styrkedjan

Kommunfullmäktige har fastställt hur kommunens styrkedja ska fungera. I kommunens översiktsplan pekas de politiskt prioriterade utvecklingsområdena ut för den kommande planeringsperioden. Ett av de utvecklingsområden som kommunfullmäktige pekat ut är kommunens interna organisation, och däri kommunens personalpolitik. Målen i detta program utgör, tillsammans med målen i övriga av fullmäktige fastställda program utifrån de prioriterade utvecklingsområdena, kommunens övergripande mål för programperioden.

I flerårsbudgeten som kommunfullmäktige fastställer i juni varje år konkretiseras och resurssätts målen för den aktuella budgetperioden (fyra år).

2. Mål för programperioden

Personalpolitiken kommer vara avgörande för att kunna leverera den kvalitet på välfärdens olika verksamheter som medborgarna kräver framöver. Läraren är den viktigaste faktorn för elevernas lärande, liksom undersköterskan och sjuksköterskan bär upp vårdens olika delar för den äldre. Kan kommunen inte hävda sig i konkurrensen kommer kommunen inte kunna locka till sig kompetent och kvalificerad personal. Det blir allt viktigare att vara en attraktiv arbetsgivare. Personalen har och kommer i framtiden ha allt större möjlighet att välja mellan olika arbetsgivare. Då måste Söderköpings kommun som arbetsgivare erbjuda bra villkor - och ett modernt arbetsliv, där arbetstagaren själv kan utnyttja all sin erfarenhet och professionalitet.

Kommunfullmäktige anger målen för programperioden enligt följande

Mål	Mäts genom	Startvärde (år 2014)	2016	2018	2020
Söderköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsplats	Medarbetarindex i medarbetarenkäten	71	76	78	80
Söderköping ska vara en chefsvänlig kommun	Ledarskapsindex i medarbetarenkäten	74	76	78	80
Söderköpings kommun ska uppmuntra engagemang och nytänkande	Svaret på frågan ”I Söderköpings kommun uppmuntras nya idéer” i medarbetarenkäten	34	40	45	50

3 Uppföljning av målen

Medarbetarenkät genomförs vartannat år och visar vid dessa tillfällen på faktisk måluppfyllelse. Målen sammanställs på kommunövergripande nivå och kommunstyrelsen ansvarar och koordinerar uppföljningen för åiterrapportering till kommunfullmäktige. Inför arbetet med den strategiska planen ska en analys genomföras om hur pågående och genomförda aktiviteter bidrar till att kommunen närmar sig målet. (Oktober år -1, se avsnitt 5 Planeringsprocessen)



4. Politiskt prioriterade framgångsfaktorer under programperioden

Framgångsfaktor 1: En välkänd och väl förankrad värdegrund

I Söderköpings kommun vill vi att alla som kommer i kontakt med oss ska få samma bra bemötande oavsett vem de träffar. Värdegrunden är kommunens gemensamma plattform som genomsyrar det dagliga arbetet i mötet med medborgare, kollegor och andra i dess närhet. Kommunens värdegrund ska vara en ledstjärna i allt det kommunen och medarbetarna gör. Den berättar om hur organisationen vill vara och uppfattas, samt vad som strävas efter att uppnå. Värdegrunden har sammanfattats i fyra ord: Helhetssyn, Nytänkande, Engagemang och Tydlighet.

Vad innebär HELHETSSYN?

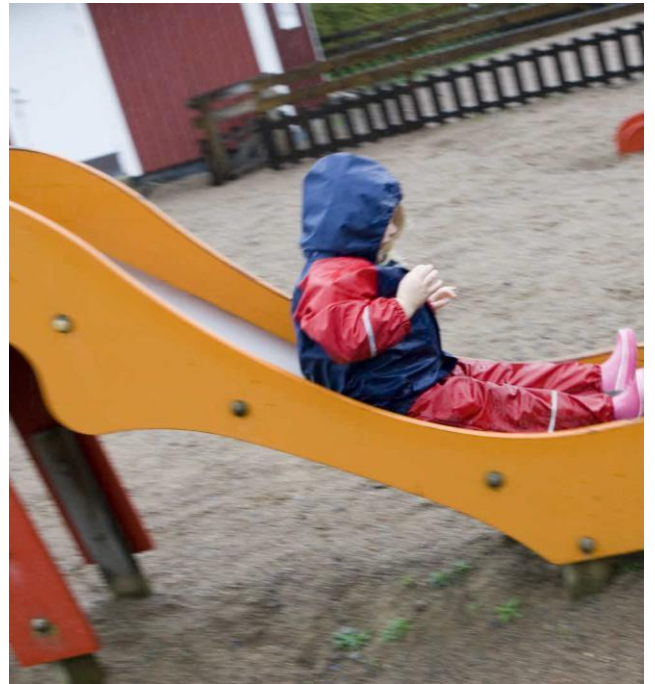
Att arbeta i kommunen är att vara en del i en helhet. Genom att samverka och samarbeta i vardagen ökar vår kompetens och service till både medborgare och kollegor.

Vad innebär NYTÄNKANDE?

Eftersom omvärlden ständigt utvecklas måste kommunen som organisation visa nyfikenhet och flexibilitet inför nya idéer och tankar. Kommunen har en öppen och tolerant miljö där det är tillåtet att misslyckas och ändå prova igen och vi anstränger oss för att hitta effektiva nya lösningar och arbetssätt.

Vad innebär ENGAGEMANG?

Genom engagemang skapas de bästa förutsättningarna för en framgångsrik kommun. Medborgarna ska känna att vi lyssnar och finns till för deras skull samt att företrädarna är pålästa och levererar med hög kvalitet. Engagemang handlar om att vara aktiv och ansvarstagande med ett gott och öppet bemötande i varje enskild situation.



Vad innebär TYDLIGHET?

Det ligger i kommunens uppdrag att se till att alla medborgare behandlas lika och att lagar och regler följs samtidigt som det eftersträvas att försöka tillgodose olika individers önskemål. Därför är det av vikt att vi kommunicerar tydligt och konsekvent kring vad som är kommunens ansvar och vad som ligger på den enskilde medborgaren. Genom att agera professionellt och med integritet skapas tydlighet i dialogen.

Framgångsfaktor 2: Ett tydligt chefs- och ledarskap med ett ansvarstagande medarbetarskap

Som chef inom Söderköpings kommun är man både chef och ledare. Chef och ledare är ord som används för att beskriva samma sak men har olika betydelse. Chef är en yrkesroll med en formell position. Här återfinns auktoriteten och ansvaret för att tillsammans med medarbetare nå resultat. Ledarskapet ger uttryck för relationer och samspel mellan ledare och medarbetare. Det handlar om att kommunicera, motivera och inspirera. Ledar- och medarbetarskapet i Söderköpings kommun bygger på en samarbetsfilosofi där ledar- och medarbetarskapet inte står i motsatsförhållande till varandra, de är varandras förutsättningar. Som ledare och medarbetare har vi både skyldigheter och rättigheter.

Ledaren ansvarar för verksamhetsutveckling, att medarbetarna utvecklas mot kommunens visioner och aktuella mål och uppdrag, att tillvarata medarbetarnas kompetens och göra dem delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Ledaren ansvarar också för att bedriva verksamheten utifrån god ekonomisk hushållning, ansvara för budget, prognoser, uppföljning och analys för verksamheten samt bistå de förtroendevalda med fakta, sakkunskap, alternativ och konsekvensbeskrivningar inför politiska ställningstaganden.

Som medarbetare förväntas man känna till verksamhetens uppdrag, kommunens mål och vara väl förtrogen med sina arbetsuppgifter, visa ett professionellt och yrkesmässigt gott bemötande, ta egna



initiativ och ansvar för arbetsuppgifternas utförande och resultat samt delta i utvecklingen av kvaliteten i verksamheten. Ett stöd i detta är årliga medarbetarsamtal och de skriftliga beskrivningar av uppdragen som finns. Ett gott medarbetarskap ska kännetecknas av ett ansvarstagande för att utveckla sig själv och sin egen kompetens samt uppleva en känsla av stolthet inför uppdraget.



Framgångsfaktor 3: En arbetsplats fri från diskriminering

Diskrimineringslagen från 2009 har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Förbudet mot diskriminering enligt nya lagen gäller i princip alla samhällsområden och för samtliga sju ovanstående diskrimineringsgrunder.

Söderköpings kommuns grund är alla människors lika värde. Alla arbetsplatser ska präglas av jämställdhet, mångfald, tillgänglighet och likabehandling. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Vi ska erbjuda alla samma möjligheter och aktivt motverka diskriminering. Alla ska behandlas med respekt och ha lika rättigheter och skyldigheter i arbetet. Söderköpings kommun ska vara en arbetsplats som alla ska känna stolthet över och vi ska vara ett attraktivt alternativ för människor med olika erfarenheter och bakgrund.

Kommunen har en aktuell Likabehandlingsplan där jämställdhetsarbete ingår som en del.

Framgångsfaktor 4: En god arbetsmiljö och friska anställda

Söderköpings kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsplats där god hälsa främjas och medarbetarna trivs. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla medarbetare och därmed nå ett bättre resultat

I Söderköpings kommun ska chefer, medarbetare och fackliga organisationer samverka i arbetsmiljöfrågor. Förändringar i organisationen ska diskuteras både ur hälsofrämjande och ekonomiska perspektiv. Chefernas arbetsförutsättningar ska vara sådana att Söderköping uppfattas som en chefvänlig kommun.

Medarbetare ska ha introduktion vid nyanställning eller vid byte av arbetsplats och nya arbetsuppgifter. Dessutom ska det erbjudas möjlighet till eget ansvar, delaktighet och inflytande över den egna arbetssituationen. Alla medarbetare förutsätts följa instruktioner och rutiner samt vara uppmärksam på eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö.

Chefen har ansvar för arbetsmiljön enligt arbetsmiljödelegering och för att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt arbetsmiljöverkets föreskrift och kommunens riktlinjer. Medarbetaren är ytterst ansvarig för sin egen hälsa och utvecklingen av sina personliga resurser. Kommunens friskvårdsarbete ska syfta till att genom olika aktiviteter öka medvetenheten när det gäller den egna hälsan, samt stimulera ansvarstagande över eget välbefinnande och därför erbjuds bland annat friskvårdsersättning. Kommunen har även avtal med en företagshälsovård som ska fokusera på förebyggande och arbetsinriktad rehabilitering.



Framgångsfaktor 5: En modern arbetsplats

En ständig förändring sker i vår omvärld och därmed hos oss. Det innebär att ändrade behov av förutsättningar ställer stora krav på verksamhetens anpassning. Kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov och föränderlighet är, och blir en allt viktigare förutsättning för att vi ska klara våra uppdrag. Kommunen ska stödja och uppmuntra till att personal vidareutbildar sig. Inom områden där framtida kompetensbehov föreligger ska detta ske under god framförhållning.



Viktiga hörnstenar i personal-/kompetensområdet är att rekrytera, introducera och behålla kompetenta medarbetare. Ändrade förutsättningar ska i första hand mötas med utvecklingsinsatser. Varje rekrytering ska ses som ett tillfälle att marknadsföra kommunen som arbetsgivare. Intern personalrörlighet ska främjas och uppmuntras för medarbetare och chefer som vill bredda och/eller förnya sin kompetens.

Ibland kan omstruktureringar medföra personalminskningar, oavsett orsaken, är det viktigt att det sker på professionellt och med respekt för individen.

Det är av största vikt att Söderköpings kommun är en god arbetsgivare som erbjuder intressanta och utvecklande arbeten. Med utgångspunkt från detta ska vårdpersonal inom sektor Vård och omsorg samt sektor LSS ha större möjligheter än idag att påverka sin arbetssituation genom att bl.a. erbjuda rätt till heltidstjänster. Ingen ska heller behöva ha oönskade delade turer.

Framgångsfaktor 6: En konkurrenskraftig lön

Lönepolitiken är ett viktigt styr- och ledningsinstrument för att kommunen ska nå sina mål, verksamhetsmässiga såväl som ekonomiska. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Söderköpings kommuns lönepolitik ska skapa förutsättningar för att attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens och erfarenhet. Lönepolitiken ska bidra till att medarbetare motiveras till goda arbetsinsatser.

Det är viktigt att kommunen uppträder som *en* arbetsgivare i det lönepolitiska arbetet, lönebildningen i kommunen ska därför vara enhetlig. Lönesättningen ska utgå från arbetsuppgifter, resultat och arbetsmarknad. Kommunens politiska ledning ska kunna göra prioriteringar efter behov.