

PERSONALPOLICY

Kommunens framtida utmaningar

Ekerö kommer även fortsättningsvis vara en inflyttningskommun dit främst barnfamiljer flyttar. Ökad befolkningens mängd medför ökad efterfrågan på kommunens tjänster och service, vilket förväntas leda till högre krav på kommunens verksamheter och därmed medarbetarnas kunskaper och kompetens.

Demografisk utveckling, generationsväxling av medarbetare tillsammans med prognostiserad arbetsbrist och därmed konkurrens om arbetskraften gör, att det finns stora utmaningar i att rekrytera rätt personer till verksamheten. Tendensen visar redan på svårigheter att möta behovet vad gäller pedagoger och omsorgspersonal, för att nämna de stora grupperna.

Förändringstakten i samhället och människors inställning till arbete, yrke och den arbetsgivare man väljer är ytterligare utmaningar för arbetsgivare generellt sett att ta hänsyn till.

Värdegrundsarbete

Under 2011 och 2012 genomfördes ett arbete i syfte att finna ett antal värden, som kunde vara gemensamma för samtliga kommunens verksamheter och på så sätt vara ledstjärnor för medarbetarnas gemensamma förhållningssätt. Arbetet resulterade i tre värdegrundsbegrepp. Begreppen och dess innebörd är:

Professionellt förhållningssätt:

- Förstå rollen och sitt uppdrag
- Vilja och förmåga att omsätta kunskaper, erfarenheter och övrig kompetens i praktisk handling
- Ansvara för och initiera nödvändig verksamhetsnära kompetensutveckling

Kommunikation – öppen dialog

- Öppenhet för dialog i sakfrågor
- Aktivt utveckla förmågan att lyssna på andra
- Känna delaktighet genom att söka relevant information

Engagemang

- Tillsammans med kollegor aktivt ta ansvar för verksamheten och dess mål
- Våga prova nytt och ta ansvar för det
- Ta ansvar för eget agerande och uppdrag

Personalpolicyn tar sin utgångspunkt i dessa begrepp.

Personalpolicyns syfte

Ekerö kommuns personalpolicy anger de långsiktiga värden och normer som styr förhållandet mellan kommunens som arbetsgivare och medarbetarna samt medarbetarna emellan. Den är därigenom ett övergripande dokument och lägger grunden till en rad andra dokument inom personalområdet och personalfrågornas hantering i Ekerö kommun.

Personalpolicyn är en del av organisationskulturen. Dess främsta syfte är att stödja arbetet med personal- och kompetensförsörjning.

Ett annat syfte med policyn är att öka medvetenheten hos samtliga anställda att kommunen är en gemensam arbetsgivare trots de skilda verksamheternas starka specialisering. Den ska också underlätta och stödja såväl arbetsgivarföreträdare i olika beslutssituationer som samtliga medarbetare i olika ageranden.

Med kompetensförsörjning menas alla de åtgärder som behövs för att attrahera, rekrytera, anställa och behålla de medarbetare som behövs, dvs. åtgärder för att nå målsättningen att rekrytera *rätt person på rätt plats i rätt tid*.

För att kunna attrahera och behålla medarbetare är det väsentligt, att policyn utformas så, att varje verksamhet kan anpassa tillämpningen på ett ändamålsenligt sätt.

Policyn har arbetats fram i sex workshops, där personalorganisationerna, chefer på olika nivåer och medarbetare har deltagit för att få en så allsidig input som möjligt. På basis av de omvärldsförändringar som på olika sätt kan komma att påverka kommunen och de utmaningar som finns, tas de områden upp som behöver prioriteras och fokuseras de kommande åren.

Innehåll

Ett inkluderande synsätt – allas lika värde och möjligheter

Ekerö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats för alla utifrån de behov av kompetens som finns. Vi vill att alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetet. Alla ska behandlas likvärdigt ifråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Vi ska främja mångfald genom att ta tillvara olikheter och likheter hos människor. Kommunen som arbetsplats ska präglas av allas lika värde och vara fri från diskriminering, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Samtliga anställda har ett ansvar att reagera och agera vid misstanke om att detta skulle förekomma.

Bemanningsplanering och rekrytering

Vi arbetar med långsiktig bemanningsplanering. Det sker genom att identifiera de kunskaper, erfarenheter och förmågor samt personliga egenskaper och förutsättningar som behövs i varje befattning utifrån verksamhetens framtida

behov. Vid rekrytering är det den enskildes samlade kompetens som är avgörande för en anställning.

Vi vill främja intern rörlighet för att bredda medarbetarnas möjligheter till utveckling och förhindra inlåsning.

Interna sökande prioriteras därför när deras samlade kompetens motsvarar den efterfrågade eller de bedöms ha en tydlig potential för att kunna utföra uppgifterna. Vi tillämpar principen för öppen rekrytering och annonserar som regel samtliga lediga befattningar för att stimulera interna och externa sökande.

Kompetensutveckling

Medarbetarnas förståelse för sin roll och sin betydelse för verksamheten skapar möjligheter till ett ökat intresse för och utveckling av vars och ens individuella roll samt verksamhetens i stort.

Därför är det väsentligt att cheferna har en aktiv dialog med medarbetarna om individuella utvecklingsbehov för att möta verksamhetens nuvarande och framtida krav. Medarbetarna har ett stort ansvar för att tillsammans med närmaste chef definiera sina behov.

Det ska finnas möjligheter till olika former av karriärutveckling både vertikalt och horisontellt.

Med en vertikal karriär menas att medarbetarna utvecklas mot befattningar med någon form av arbetsgivaransvar exempelvis gruppledare, rektor, chef. En horisontell karriär innebär att medarbetarna utvecklas inom sitt yrkesområde alternativt byter yrkesområde och på så sätt bredda kompetensen. Det kan också innebära en utveckling som kräver en djupare kunskap och kompetens med större specialisering.

Kompetensutveckling och lärande sker till största delen i vardagen och kompletteras med nödvändiga interna och externa utbildningsinsatser.

Avslut

Kommunen har som uppdrag att leverera rätt sorts tjänster och service till medborgarna. I det fall behov av viss kompetens inte längre behövs eller att någon av något skäl inte längre kan ha kvar sin anställning kan det finnas behov av att avsluta anställningen.

I det arbetet ska vår värdegrund genomsyra åtgärderna och förhållningssättet.

All utveckling ska ske på ett strukturerat och professionellt sätt med målsättningen att skapa möjligheter för individen att gå stärkt ur processen.

Aktiva och professionella medarbetare – medarbetarskap

Alla medarbetare arbetar ytterst på uppdrag från kommunens medborgare. Målsättningen är att alla anställda ska känna arbetsglädje och var stolta över sitt uppdrag. Det är därför viktigt att fokusera på medledarskapet.

Förutsättningar ska finnas så att medarbetarna kan ta ansvar för sin roll och aktivt agera inom sitt uppdrag tillsammans med andra. Det är viktigt i våra verksamheter att anställda också har en förmåga att arbeta självständigt.

Ledstjärnorna för medarbetarskapet är bland annat vårt gemensamma förhållningssätt i form av värdegrunden och anpassningen till respektive verksamhet.

Chefer och ledare

Chefer och ledare utgör kommunens och arbetsgivarens främsta företrädare. De har ett särskilt ansvar att verka för att skapa en verksamhet och kultur som ger trygghet för medarbetarna och därigenom värde för medborgarna. De är förebilder och kulturbärare.

I chefsrollen ingår med automatik ledarskap. Chef är idag en egen profession.

För att nå verksamhetens mål krävs en förmåga hos chefer och ledare att kunna få verksamhetens många krav att möta individuella behov. Chefer och ledare bör också ha en förmåga att utveckla verksamheten långsiktigt även om detta krav varierar beroende på nivå i organisationen. Organisatoriska förutsättningar måste finnas.

Chefer ska tillgodose de krav på kompetens som ställs på rollen. Generella formella krav på chefer är inte möjliga att ställa eftersom de olika verksamheterna har olika specialisering.. De utvecklingsbehov som finns åligger både verksamheten och individen att identifiera och ta ansvar för. Kompetensen byggs upp av flera delområden såsom erfarenhet från verksamheten, akademiska och andra teoretiska kunskaper samt en individuellt baserad erfarenhet.

Organisationen strävar efter att på olika sätt arbeta med att säkerställa chefers individuella kompetens.

Ekerö kommun arbetar aktivt med att skapa kompetensförstärkning och kunskapsutbyte i ledarskapet. Arbetet görs med målsättningen att stärka den individuella totala kompetensen. Målsättningen är att Ekerö kommun ska vara en attraktiv och aktivt lärande organisation där verksamheten kontinuerligt utvecklas. Kompetens för detta sker genom chefsnätverk och erfarenhetsutbyte inom ramen för reflektionsgrupper. Möjligheten att få bidra till utvecklingen säkerställs genom att organisationen kontinuerligt tar del av de förbättringar från chefer och ledare som på olika sätt kan tydliggöras.

Hälsofrämjande arbetsmiljö främjar verksamhetsutveckling

Arbetsmiljön ska präglas av ett hälsofrämjande synsätt. Det innebär att vi ska sträva efter en arbetsmiljö där varje anställd har möjlighet att känna välbefinnande såväl fysiskt som psykiskt och socialt.

En grund för den friska och hälsosamma arbetsplatsen är ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att kunna identifiera eventuella risker och förebygga hälsorisker. I det arbetet ingår att definiera och se över olika möjligheter för att främja hälsan. Ett hälsofrämjande arbete innebär också att cheferna snabbt agerar om någon blir långvarigt sjuk eller har upprepade korttidsfrånvaro.

Medarbetarnas möjlighet till ett aktivt deltagande och inflytande på det egna uppdraget, bidrag till verksamheten samt balans mellan arbetets krav och medarbetarens egen kompetens och resurser främjar hälsan och verksamheten. Chefer och medarbetare måste därför föra en aktiv dialog om förväntningar och krav, mål och resultat.

Vår arbetsmiljö och organisationskultur ska bidra till lärande och utveckling som ett led i det ständiga förbättringsarbetet. Alla medarbetare har ett ansvar för den hälsofrämjande miljön och var och en behöver bidra med sitt förhållningssätt till allas trivsel, gemenskap och arbetsglädje.

Kulturen ska präglas av kommunikation och öppen dialog som möjliggör medledarskap. Den kulturen präglas av att anställda aktivt söker kunskap och information för att klara sitt uppdrag och kunna säkra verksamheten tillsammans med kollegor. Återkoppling på utförda prestationer är därför en viktig del i utvecklingen. Alla anställda bidrar till att göra detta möjligt.

Våra arbetsplatser ska vara fria från droger samt effekter av bruk av dessa. Om misstanke finns att det kan förekomma informeras närmaste chef som inleder en underökning och agerar i enlighet med gängse rutiner. Självklart kan facklig företrädare, skyddsombud eller HR-enheten kontaktas.

Lön och anställningsvillkor

Lönepolicy och lönesättning har sin grund i den kommunala sektorns kollektivavtal.

Styrande i övrigt är kommunens ekonomiska förutsättningar och möjligheterna att anställa personer med efterfrågad kompetens.

Vi följer noggrant utvecklingen inom lön och övriga anställningsvillkor framförallt inom sektorn i Stockholms län.

De övergripande kriterierna för att kunna tillämpa en individuell och differentierad lönesättning framgår av kollektivavtalen. Kriterierna måste anpassas efter respektive verksamhets uppdrag. Det skapar förutsättningar för den individuella lönesättningen.

Individens placering i lönestrukturen avgörs av:

- Befattningens svårighetsgrad och befogenheter
- Medarbetarens utbildning och erfarenhet har stor betydelse vid anställningens början eller vid byte av uppdrag inom kommunen i de fall svårighetsgraden förändras
- Individens prestation och resultat

Värdegrunden är gemensamma kriterier som också måste anpassas till verksamhetens krav och behov. Anställningsvillkor i övrigt prövas mot attraktiviteten på arbetsmarknaden inom sektorn.

—————
Antagen av Ekerö Kommunfullmäktige 2019-06-18
Gäller fr o m 2019-07-01
Dnr KS12/210-020
—————

Ersätter tidigare beslut:
Dnr KS12/210-020 (2013-03-26)
Dnr 99/KS 18 026
Dnr 98/KS 122 026
Dnr 95/KS 111 020