



» PLAN

# Personalpolitiskt program för Sandvikens kommun och de kommunala bolagen

<b>Beslutad av:</b>	Kommunfullmäktige
<b>Beslutsdatum och paragraf:</b>	2012-03-26
<b>Diarienummer:</b>	KS2024/210
<b>Giltighetstid:</b>	Tv
<b>Dokumentansvarig:</b>	Personalkontoret
<b>För revidering ansvarar:</b>	HR-chef
<b>För uppföljning och tidplan för denna ansvarar:</b>	HR-chef

## Innehåll

<b>1. Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Medarbetarskap.....</b>	<b>3</b>
2.1 Vägledande riktlinjer för medarbetare (samtliga anställda) .....	3
<b>3. Ledarskap .....</b>	<b>4</b>
3.1 Vägledande riktlinjer för ledare.....	4
<b>4. Rekrytering och kompetensutveckling .....</b>	<b>4</b>
4.1 Vägledande riktlinjer för rekrytering och kompetensutveckling .....	4
<b>5. Lön .....</b>	<b>5</b>
5.1 Vägledande riktlinjer för lön .....	5
<b>6. Arbetsmiljö och hälsa.....</b>	<b>5</b>
6.1 Vägledande riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa .....	5
<b>7. Mångfald .....</b>	<b>6</b>
7.1 Vägledande riktlinjer: .....	6

## 1. Inledning

Det personalpolitiska programmet är ett strategiskt, övergripande politiskt styrdokument. I det personalpolitiska programmet framgår vad kommunen och dess bolag vill åstadkomma inom ett antal områden avseende personalfrågor. Det personalpolitiska programmet är ett stöd till förtroendevalda, chefer/ledare och medarbetare. Alla bidrar vi tillsammans till att kommunen och de kommunala bolagen utvecklas och når framgång.

Det personalpolitiska programmet knyter an till Vision 2025.

"I Sandvikens kommun är världen alltid närvarande. Här känner vi oss hemma och gör varandra bättre."

Den goda arbetsplatsens olika perspektiv

- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Rekrytering och kompetensutveckling
- Lön
- Arbetsmiljö och hälsa
- Mångfald

## 2. Medarbetarskap

Du som medarbetare är en viktig tillgång i organisationen. Du trivs på arbetet och känner arbetsglädje. Du är nöjd med din arbetsinsats som är värdefull för samhället och dess utveckling. Du utvecklas, både personligt och professionellt. Arbetsmiljön präglas av öppenhet, delaktighet och respekt.

### 2.1 Vägledande riktlinjer för medarbetare (samtliga anställda)

- Du har övergripande kunskap om de kommunala verksamheterna och förstår din del i helheten.
- Du respekterar och arbetar efter fattade beslut.
- Genom samarbete, inflytande och delaktighet bidrar du till utveckling av verksamheten, dig själv och dina kollegor.
- Du medverkar till kompetens- och erfarenhetsutbyte.
- Du visar din omgivning tolerans och respekt.

### **3. Ledarskap**

Ledarna är öppna och prestigefria inför mötet med människor. Ledarskapet präglas av mod, tydlighet och nyfikenhet. Ledarna arbetar för ökad jämställdhet och mångfald.

Ledarna förstår sambandet mellan arbete och hälsa och arbetar aktivt med friskfaktorer som bibehåller och utvecklar hälsa.

#### **3.1 Vägledande riktlinjer för ledare**

- Du är representant för arbetsgivaren och är en förebild för dina medarbetare.
- Du arbetar för måluppfyllelse i ett öppet arbetsklimat med professionalism, helhetssyn, långsiktighet, respekt, ärlighet och delaktighet.
- Du förmedlar en känsla av sammanhang och förtydligar medarbetarnas del i helheten.
- Du leder utvecklingen av verksamheten i samverkan med dina medarbetare.
- Du har utifrån verksamhetens ansvar ett hanterbart antal underställda.

### **4. Rekrytering och kompetensutveckling**

Sandvikens kommun och de kommunala bolagen är attraktiva arbetsgivare som ger möjlighet till professionell och personlig utveckling. Det är viktigt att rekrytera rätt person till rätt plats och att kompetensutveckla befintliga medarbetare.

Sandvikens kommun ser det livslånga lärandet och möjlighet till utbildning och utveckling som avgörande framgångsfaktorer för medarbetarna och verksamheten.

#### **4.1 Vägledande riktlinjer för rekrytering och kompetensutveckling**

- Arbetsgivare och medarbetare ska tillsammans marknadsföra kommunens verksamheter som attraktiva arbetsplatser.
- Arbetsgivaren ska göra omvärlds- och verksamhetsanalyser till grund för personalförsörjningsplanering.
- Arbetsgivaren ska kvalitetssäkra rekryteringsprocesserna.
- Arbetsgivaren ska erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling för att ge medarbetaren möjlighet att utveckla sin kompetens och kreativitet genom livslångt lärande.
- Nyanställda enhetschefer deltar i kommunkoncernens övergripande ledarskapsutvecklingsprogram.
- Chefer och skyddsombud deltar i kommunkoncernens grundläggande arbetsmiljöutbildning.
- Arbetsgivaren ska ge alla nyanställda medarbetare en grundläggande introduktion.

## 5. Lön

Lönepolitik är ett styrmedel för att nå målen för verksamheten och se till att personalförsörjningen tryggas. Med lönepolitiken uppmuntrar kommunen och dess bolag också medarbetarna att uppnå ett gott arbetsresultat.

Lönen ska stimulera medarbetarna till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönestorleken ska spegla arbetets innehåll och svårighetsgrad samt ansvar och befogenheter.

### 5.1 Vägledande riktlinjer för lön

- Lönepolitiken är känd av ledare och övriga medarbetare.
- Ledare och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att genomföra utvecklings- och lönesamtal med god kvalitet.
- Du som medarbetare har tydliga uppdrag och mål.
- Du som medarbetare har kunskap om varför du har den lön du har och hur du kan påverka den.

## 6. Arbetsmiljö och hälsa

Vår arbetsmiljö är vårt gemensamma ansvar. Tillsammans arbetar vi för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Vi mår bra till kropp och själ. Vi upplever god livskvalitet och hälsa.

### 6.1 Vägledande riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa

- Alla verksamheter har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall och för att uppnå en säker och tillfredställande arbetsmiljö.
- Arbetsgivare och medarbetare samverkar gemensamt för att skapa ett positivt arbetsklimat och en god hälsa.
- Alla arbetsplatser är drogfria.
- Du som medarbetare känner dig trygg på din arbetsplats.
- Du som medarbetare erbjuds friskvårdsaktiviteter som kan förläggas inom den ordinarie arbetstiden om verksamheten tillåter.
- Du som medarbetare erbjuds information och utbildning om en hälsofrämjande livsstil.
- Du som medarbetare har möjlighet att påverka din sysselsättningsgrad om verksamheten tillåter det.

## **7. Mångfald**

Mångfald skapar ett öppet och demokratiskt samhälle. Olikheter berikar kommunens arbetsplatser och vi respekterar varandras olikheter och vågar använda dem.

Kommunens arbetsplatser är attraktiva för medarbetare i alla livsfaser och är tillgängliga för alla. Sandvikens kommun arbetar för att utjämna könsfördelningen och öka mångfalden på arbetsplatserna.

### **7.1 Vägledande riktlinjer:**

- Alla medarbetare ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk och social bakgrund, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.
- Kvinnor och män värderas och behandlas lika.
- Alla arbetsplatser är fria från diskriminering och kränkande särbehandling.
- Arbetssökande utsätts inte för diskriminering och/eller kränkande särbehandling.