



Personalpolitiskt program

Antagen av kommunfullmäktige 2009-12-14, § 274



Personalpolitiskt program

Norrtälje kommun



Personalpolitiken

Det kommunala uppdraget formas genom att den politiska majoriteten gör en tolkning av medborgarnas behov och omsätter sin tolkning till prioriteringar i mål- och budgetprocessen. Beslut om mål och uppdrag fattas i fullmäktige, kommunstyrelse och nämnder.

Personalpolitiken ska stödja arbetet med att uppfylla medborgarnas behov och utgör ett stöd till mål- och budgetprocessen. Beslut om värdegrund och vision för personalpolitiken fattas i kommunfullmäktige och ska hålla över en längre period.

Nämnderna beslutar om gör prioriteringar för att uppnå målen. På verksamhetsnivå tar sig detta uttryck i förvaltningens åtaganden och enheternas aktiviteter, verksamhetsplanerna innefattar även åtgärder för att nå de personalpolitiska målen. På så vis kommer personalpolitiken att utformas så att den stödjer verksamhetens resultat.

Värdegrund

Värdegrunden ska säkerställa att alla anställda vet vad Norrtälje kommun står för. Varje anställd förväntas dela denna värdegrund oavsett roll, funktion och position. Värdegrunden ska vara tydlig också för medborgarna.

Som anställda:

- ❖ vill vi vara stolta över vårt samhällsuppdrag
- ❖ arbetar vi för medborgarna
- ❖ vill vi ständigt förbättra och utveckla vår verksamhet utifrån uppdraget
- ❖ bemöter vi varandra och våra medborgare med respekt och professionalitet
- ❖ värnar vi om kommunens resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt



Personalpolitiska strategier

För att nå vår vision tillväxt, möjligheter och framtidstro fokuseras personalpolitiken på två strategiska områden; ledarskapet och medarbetarskapet.

Som chef och ledare i Norrtälje kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarnas utveckling. I dialog och samverkan har alla medarbetare möjligheten till reellt inflytande och påverkan på verksamhetens utveckling och resultat.

Ledarskapet innebär att:

- ❖ vara tydlig kring den politiska viljan, visioner, mål, resurser och värderingar och kommunicera detta med medarbetarna i syfte att nå resultat
- ❖ ha ett tydligt utvecklings- och förändringsperspektiv för att åstadkomma nytta för medborgarna samt se till att verksamheten drivs effektivt
- ❖ arbeta för ett tillåtande klimat som stimulerar kreativitet, nytänkande och mångfald
- ❖ kunna förena krav och förväntningar på medarbetarna med delaktighet och utrymme för eget ansvar och initiativ
- ❖ vara öppen för och söka samverkan med andra aktörer både inom och utom organisationen
- ❖ ta det yttersta ansvaret för att verksamheten präglas av samarbete mellan ledning, anställda och medborgare
- ❖ ta det yttersta ansvaret för att diskriminering i alla dess former av enskilda eller grupper motverkas i organisationen
- ❖ ta tillvara allas vilja till utveckling och avancemang



Att vara medarbetare i Norrtälje kommun innebär att:

- ❖ i sitt arbete hålla sig informerad om den politiska viljan, visionerna, målen
- ❖ respektera och följa fattade beslut
- ❖ ha ett professionellt förhållningssätt och bemöta varje medborgare/brukare på ett respektfullt sätt
- ❖ vilja samarbeta och se fördelar med att alla bidrar med sina olika kunskaper och erfarenheter
- ❖ delta aktivt i verksamhetens utveckling och ta tillvara mångfalden på arbetsplatsen
- ❖ medverka till att skapa en säker arbetsmiljö
- ❖ utveckla sina kunskaper utifrån arbetets krav
- ❖ få möjligheter till avancemang och utveckling

Personalstrategiska områden

Ett meningsfullt jobb

- ❖ varje arbetsplats ska ha klara och tydliga mål som medarbetarna förstår
- ❖ alla anställda ska känna till sin roll och vilka förväntningar som ställs i arbetet
- ❖ alla anställda ska ha inflytande över sin arbetssituation och möjlighet att påverkade beslut som rör den egna arbetsplatsen.
- ❖ arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal ska lägga grunden för delaktighet, inflytande och utveckling
- ❖ alla anställda ska bidra till att kommunens arbetsplatser kännetecknas av arbetsglädje och trivsel
- ❖ ett gott arbetsmiljöarbete ska undanröja onödiga risker och bidra till medarbetarnas hälsa och välbefinnande i arbetet
- ❖ åtgärder som genomförs efter den årliga personalenkäten ska medverka till att arbetsklimatet förbättras och eller bibehålls på en positiv nivå



Ledarskapet

- ❖ chefer utvecklar såväl kvalitet och effektivitet i verksamheten
- ❖ chefer skapar laganda och engagemang så att alla anställda samverkar
- ❖ chefer ger anställda möjlighet att växa genom utmanande arbetsuppgifter och stöd
- ❖ chefer tar och ger ärlig kritik
- ❖ chefer har god framförhållning
- ❖ chefer ska möjliggöra för samtliga medarbetare att avancera inom kommunens verksamhetsområden
- ❖ chefers ledarskap utvecklas regelbundet, följs upp och bedöms
- ❖ chefer är goda förebilder, kan kommunicera, är engagerade och har strategisk förmåga
- ❖ chefsuppdrag ska tidsbegränsas

Medarbetare

- ❖ anställda utvecklas på ett sådant sätt att det främjar såväl organisationen som den enskilde.
- ❖ anställda tar vara på lärsituationer och delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter
- ❖ anställda har en individuell utvecklingsplan
- ❖ anställda tar ansvar för sin egen utveckling, all planering av kompetensutveckling sker i dialog mellan chef och anställd.
- ❖ anställda deltar i verksamhetens utformning och söker aktivt information om verksamhetens mål och inriktning..
- ❖ anställda tar ansvar och bidrar därmed till ett bra arbetsklimat
- ❖ anställda tillvaratar sina möjligheter till medinflytande på arbetsplatsen.
- ❖ anställda har en klar uppfattning om sin roll, sina befogenheter, skyldigheter och ansvar



Lön

- ❖ lönepolitiken ska stimulera till goda arbetsprestationer
- ❖ lönepolitiken fokuserar på uppnådda resultat genom att belöna resultat och arbetsinsatser som förbättrar verksamheten och servicen till medborgarna
- ❖ alla anställda ska känna till grunderna för lönesättningen och hur man kan påverka sin löneutveckling. Individuell och differentierad lönesättning tillämpas och lönenivån bestäms utifrån arbetets svårighet, ansvar och den anställdes prestationer
- ❖ löneutveckling speglar i första hand den enskildes arbetsresultat
- ❖ den så kallade dialogmodellen ska företrädesvis tillämpas vid löneöversyn
- ❖ en god lönespridning eftersträvas och är en förutsättning för en önskvärd löneutveckling
- ❖ löneskillnader får inte bero på kön, ålder, etniskt ursprung eller andra faktorer som saknar tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats och kompetens. Osakliga löneskillnader mellan jämförbara yrken skall åtgärdas
- ❖ lönen får inte användas som ett konkurrensmedel mellan kommunens verksamheter

Antagen 2009-12-14, gäller från 2010-01-01