

# Tillsammans lyfter vi Kumla kommun!



Personalspolitiskt program  
Antagen av Kumla kommunfullmäktige 2014-06-18



KUMLA KOMMUN



# Du och jag är Kumla kommun!

Kumla kommun har en vision med målet att bli 25 000 invånare år 2025!

Medarbetarna är Kumla kommuns främsta resurs och avgörande framgångsfaktor för att nå målet.

Framgången består i att vi är delaktiga, engagerade och stolta över att arbeta i Kumla kommun. Då blir vi goda ambassadörer för kommunen med ett trevligt och professionellt bemötande. Det är i mötet med våra medborgare, företagare och besökare som bilden av Kumla kommun som "lite bättre" skapas.

Kumla kommuns personalpolitiska program har som syfte att vara vägledande för hur vi gemensamt ska jobba med vårt personalpolitiska arbete. Programmet innehåller sju områden som är viktiga på jobbet och som alla har betydelse för hur vi trivs och har det på våra arbetsplatser. Det är ett resultat av diskussionerna i åtta fokusgrupper där närmare 180 mycket engagerade medarbetare har deltagit.

Fokusgrupperna kom fram till att vi ska vara delaktiga, stolta och engagerade. Vi behöver chefer som är tydliga, tar sitt ansvar och bidrar till att skapa en vi-känsla mellan kommunens alla verksamheter. Det är genom samarbete och god kommunikation vi utvecklar vårt sätt att jobba och därmed ger god service.

Det personalpolitiska programmet uttrycker en värdegrund och önskvärd utveckling av Kumla kommuns personalpolitik. Programmet anger de övergripande prioriteringar som ska göras inom det personalpolitiska området för att uppnå politiskt uppsatta visioner och mål.

Det personalpolitiska programmet är grunden som ska göra Kumla kommun till en bättre arbetsplats där vi trivs och vågar tro på det vi gör!

Katarina Hansson  
Kommunstyrelsens ordförande

Ulla Lundholm  
Kommundirektör

# Medarbetarskap

Vi har alla ett ansvar för att skapa goda relationer och ett arbetsklimat där alla vill göra ett bra arbete.

Det ska kännas roligt och viktigt att gå till jobbet. Vi tillsammans skapar ett bra medarbetarskap som präglas av respekt för varandra, en öppenhet och ett gott samarbete. Det goda medarbetarskapet innebär att alla bidrar till verksamhetens utveckling och att fastställda mål nås. Alla medarbetare tar också ansvar för sitt eget förhållningssätt till sin chef och till sina arbetskamrater.

## MEDARBETAREN

- Tar ansvar för att nå uppsatta mål och möta ställda förväntningar
- Vi är varandras arbetsmiljö där vi ser och respekterar alla
- Dialogen mellan medarbetarna präglas av öppenhet, respekt och engagemang
- Är professionell i sin roll och positiv till sitt uppdrag
- Delar med sig av den kompetens man har
- Vågar ge varandra beröm

## CHEFEN

- Skapar goda förutsättningar genom en rak, ärlig och tydlig kommunikation
- Är öppen, tydlig och ärlig med ett respektfullt bemötande
- Skapar gemensamma mål som alla känner till
- Skapar delaktighet och samhörighet

## Så arbetar vi med medarbetarskap

Det personalpolitiska programmet visar vilka områden och förhållningssätt som är viktiga i Kumla kommun. Alla medarbetare ska ha en god dialog med sin chef och sina arbetskamrater. För att skapa ett bra arbetsklimat tar vi hjälp av bland annat arbetsplatsträffar, utvecklingsamtal och lönesamtal.

# Jämställdhet & mångfald

Genom att vara goda förebilder visar vi en ömsesidig respekt för varandras olikheter och allas lika värde. Alla ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

En god arbetsplats är attraktiv för alla. Det innebär att likabehandling tillämpas och att alla känner sig respekterade. Nolltolerans gäller beträffande diskriminering och annan kränkande särbehandling. Lika villkor när det gäller lön, anställning och friskvård är självklara. Kommunens förhållningssätt till jämställdhet och mångfald innebär att vi på våra arbetsplatser har respekt för varandras olikheter och förutsättningar.

## MEDARBETAREN

- Respekterar och bemöter andra såsom man själv vill bli bemött
- Tar ansvar och reagerar om det förekommer orättvisor
- Är öppen i sinnet och tar tillvara olikheter i gruppen
- Talar till och inte om varandra
- Är en god förebild och vaksam på egna fördomar

## CHEFEN

- Är en god förebild och vaksam på egna fördomar
- Har ansvar att agera vid diskriminering
- Vågar ha ett öppet klimat där man lyfter jämställdhets- och mångfaldsfrågor
- Tar tillvara de olikheter som finns
- Förespråkar mångfald i arbetsgrupperna

## Så arbetar vi med jämställdhet och mångfald

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor diskuteras övergripande vid arbetsplatsträffar, integreras i arbetsmiljöfrågorna och är en del i det ordinarie verksamhetsarbetet på alla nivåer i organisationen.

Kommunens jämställdhetspolicy tar upp ansvar och organisation gällande arbetet för ökad jämställdhet

Alla har ansvar att agera vid misstanke om diskriminering.

# Hållbart arbetsliv

Våra arbetsplatser ska hela tiden utvecklas så att alla mår bra på arbetet och ohälsa motverkas.

Ett hållbart arbetsliv är beroende av många faktorer där både arbetsplatsen och den enskilde medarbetaren har ett stort ansvar. På arbetsplatsen handlar det både om vår fysiska och psykiska arbetsmiljö som måste fungera på ett tillfredsställande sätt. Utanför jobbet handlar det om hur var och en väljer att leva sitt liv. Med en god arbetsmiljö och egna kloka val ökar förutsättningarna för ett långt och hållbart arbetsliv.

## MEDARBETAREN

- Tar eget ansvar för sin hälsa och livsstil
- Ser och stöttar varandra på arbetsplatsen
- Är öppen och positiv till initiativ som förbättrar arbetet
- Har roligt på jobbet och tar vara på det som är positivt
- Tar vara på den friskvård som erbjuds
- Följer de rutiner som finns för att förebygga arbetsmiljöproblem och använder tillgängliga hjälpmedel

## CHEFEN

- Är en viktig del i att skapa ett gott och positivt arbetsklimat
- Är uppmärksam på tidiga signaler och andra tecken på ohälsa på arbetsplatsen
- Verkar för en rimlig arbetsbelastning och fördelar arbetet på ett hållbart sätt
- Arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete
- Uppmuntrar till friskvård och främjar gemensamma aktiviteter på arbetsplatsen

## Så arbetar vi med hållbart arbetsliv

Vår arbetsmiljöpolicy är den som övergripande styr hur arbetet med arbetsmiljön ska ske. Om våra medarbetare skulle drabbas av sjukdom finns riktlinjer för arbetslivsinriktad rehabilitering samt en policy gällande alkohol och droger.

För att stimulera till egen friskvård får våra anställda en subvention i form av friskvårdskuponger.

En viktig samarbetspartner i vår strävan mot ett hållbart arbetsliv är vår företagshälsovård, Landstingshälsan.

# Tankar från deltagarna i fokusgrupperna

”Jag tyckte att **arbetet i fokusgrupper var bra**. Man har olika referensramar utifrån de olika arbetsplatserna man jobbar på och det ger en bra en olika sätt att se på saker och ting”

”Detta skulle flera få göra det är nyttigt för att **förstå hur andra avdelningar inom kommunen har det** och för att få en större samhörighet. Alltså då menar jag att man har diskussionsstunder om olika ämnen som rör trivsel m.m. Att träffa andra på andra avdelningar gör att man känner en större samhörighet, vilket vi inte har nu. Nu är det vi ”mot” de andra som gäller nästan överallt.”

”Jag upplevde arbetet som mycket givande. Framförallt kändes det så bra att **mötas i tvärgrupper från olika förvaltningar och diskutera**. Alla runt ”mitt” bord var rörande överens om att det kändes bra att man ville veta vad ”just jag” tycker, att min åsikt är värdefull. Jag upplevde det inte som en massa klagande utan tvärtom, som om många hade fina idéer om hur man kan lösa olika problem. Jag hörde ingen som var missnöjd med denna dag. Jag tror på detta!”

”Jag tycker att det var en givande dag, så nyttigt att **få träffa människor som arbetar på andra ställen** och områden i Kommunen, det gav mig en helt annan insikt. Jag tycker också att det **känns bra att få vara med och påverka och lyfta fram mitt ord.**”

”Personalens **möjlighet till delaktighet och inflytande** är viktiga komponenter. Positivt i detta arbete var att möjlighet gavs för många olika yrkesgrupper i kommunen att tillsammans i tvärgrupper få diskutera olika frågeställningar. Detta skapar dynamik och bredd samt också en **ökad förståelse för varandras arbeten** och kommunens olika arbetsplatser”

# Kompetens

För att möta morgondagens utmaningar behöver vi ständigt kompetensutveckling.

Att vara öppen för ny kunskap och kompetens är en möjlighet till personlig utveckling på arbetet. Genom att dela med sig av vår kunskap internt lär vi oss nytt och utvecklar vår verksamhet för att möta morgondagens utmaningar.

## MEDARBETAREN

- Är öppen och nyfiken på den kompetensutveckling som erbjuds
- Tar ansvar för att identifiera kompetensbehov och ger förslag till egen kompetensutveckling
- Delar med sig av sin egen kompetens och tar tillvara andras
- Inspirerar varandra till att lära nytt

## CHEFEN

- Har en långsiktig plan för kompetensutveckling
- Fångar upp behovet av utveckling i medarbetarsamtalet
- Ansvarar och uppmuntrar till att kompetensutveckling sker
- Är väl insatt i verksamheten på arbetsplatsen
- Nyttjar den kompetens som finns och främjar kunskapsutbyte

## Så arbetar vi med kompetens

Kompetensutveckling kan ske på olika sätt. Klart är att det är viktigt för att utveckla organisation, grupp och individ för att trygga kompetensförsörjningen så att Kumla kommuns invånares behov av kommunal service kan tillgodoses.

Kompetensutveckling sker dels övergripande men också på individnivå utifrån diskussion och behovsbedömning i utvecklingssamtalet, som varje anställd har med sin chef en gång om året.

# Ledarskap

Chefen leder verksamheten och ger medarbetaren möjlighet att synas, utvecklas och aktivt delta i utvecklingen på arbetsplatsen.

Det goda ledarskapet innebär att cheferna på ett tillåtande sätt uppmuntrar till kreativitet som ett led i att stödja, skapa förutsättningar för och underlätta arbetet med att uppnå goda arbetsplatser. Cheferna anger inriktningen för verksamheten och är förebilder för gemensamma värderingar.

## MEDARBETAREN

- Skapar ett öppet klimat där feedback till chefen är en viktig del
- Är engagerad och arbetar för att nå uppsatta mål
- Bidrar med utveckling av nya idéer och är positiv till förändring
- Tar ansvar för att skapa arbetsglädje och ett positivt klimat på arbetsplatsen

## CHEFEN

- Driver verksamheten framåt
- Är närvarande, engagerad och ger feedback
- Ansvarar för att alla känner till och förstår verksamhetens uppdrag
- Låter medarbetarna vara delaktiga i verksamhetens utveckling
- Vågar ta i konflikter på arbetsplatsen
- Följer upp resultat och prestationer
- Visar respekt för medarbetarna och har tillit till deras förmåga att ta ansvar

## Så arbetar vi med ledarskap

En chef ska vara en bra ledare och ha en god dialog med sina medarbetare. Som chef förväntas du jobba efter den beskrivning som finns i uppdrag chef/ledare i Kumla kommun. APT, utvecklingsamtal och lönesamtal är viktiga forum och en förutsättning för en god dialog mellan medarbetare och chef.



# Stolt & framgångsrik

Vi vill ha en arbetsplats där alla känner sig stolta och framgångsrika.

Vi ska vara stolta över allt bra vi gör på arbetsplatserna runt om i kommunen. Det arbete vi gör är viktigt för invånarna i Kumla! Att känna sig stolt och framgångsrik ska vara en självklarhet för alla anställda i Kumla kommun.

## MEDARBETAREN

- Verkar för att skapa en vi- känsla där alla känner sig delaktiga
- Berömmar och uppmuntrar varandra
- Värdesätter det arbete vi gör och ser arbetsinsatsen som viktig
- Vågar ta större ansvar
- Är prestigelös och vågar misslyckas
- Är stolt och engagerad

## CHEFEN

- Är stolt och engagerad
- Visar engagemang, intresse och uppskattning
- Ser kommunen som en helhet och skapar vi-känsla mellan förvaltningarna
- Är en god ambassadör för kommunen
- Skapar förutsättningar för att nå verksamhetens mål och följer upp dessa

## Så arbetar vi för att vara stolta och framgångsrika

Vi tar vara på tillfällen där vi kan berömma och uppmuntra varandra och lyfter goda exempel i verksamheten. Vi verkar för att skapa en vi- känsla där alla känner sig delaktiga i det viktiga uppdrag vi utför i Kumla kommun. Vad vi gör, hur vi gör det och vad vi säger gör skillnad!

# Lön

Lön är ett styrmedel för att stödja verksamhetsutveckling och ett medel som finns för att trygga personalförsörjningen.

Lönesamtalen är ett strukturerat samtal som utgår från verksamhetens mål och befintliga lönekriterier. En förutsättning för en bra lönesättning är en god dialog mellan chef och medarbetare där båda parter förutsätts känna till gällande lönekriterier/ kompetenskrav.

## MEDARBETAREN

- Känner till lönekriterierna/ kompetenskraven
- Är förberedd och aktiv vid lönesamtalen
- Frågar vad chefen förväntar sig och är öppen för vad som kan påverka lönen

## CHEFEN

- Är förberedd och aktiv vid lönesamtalen
- Ser till att lönekriterierna/ kompetenskraven är kända på arbetsplatsen
- Sätter tydliga mål kopplade till lönekriterierna/ kompetenskraven i lönesamtal med medarbetaren
- Tillämpar individuell och differentierad lönesättning

## Så arbetar vi med lön

I Kumla kommun finns riktlinjer för lönesättning som övergripande beskriver hur lönesättningen ska ske. En gång om året ska varje medarbetare ha ett lönesamtal som är en slutlig bedömning av medarbetarens arbetsinsats i samband med löneöversyn. Kommunen har tre gemensamma kompetenskrav som gäller för samtliga medarbetare i organisationen. Utöver dessa tre ska varje förvaltning ta fram verksamhetsspecifika kompetenskrav s.k. yrkesskicklighet.

# Förklaringar

## till personalpolitiska programmet

I det personalpolitiska programmet nämns ett antal policies, riktlinjer och andra dokument som här beskrivs lite mer ingående. Mer om dessa finns att läsa på vårt intranät under personalfrågor.

Arbetsmiljöpolicy (s.5)	Polycyn beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas för att leda fram till och upprätthålla en god arbetsmiljö.
Arbetsplatsträffar (APT) (s.3)	Syftet med arbetsplatsträffarna är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef. Träffarna genomförs i regel en gång i månaden.
Friskvårdskuponger (s.5)	Samtliga anställda, med en anställning över 3 månader, får varje år friskvårdskuponger till ett värde av 1000 kr.
Jämställdhetspolicy (s.4)	Beskriver ansvar och organisation gällande arbetet för ökad jämställdhet.
Landstingshälsan (s.5)	Landstingshälsan är Kumla kommuns företagshälsovård. Landstingshälsan arbetar bland annat med rehabilitering och förebyggande insatser.
Lönesamtal (s.3)	Ska ske mellan medarbetare och chef en gång per år. Samtalet innebär en slutlig bedömning av medarbetarens arbetsinsats i samband med löneöversyn.
Policy avseende alkohol och droger (s.5)	Polycyn ska vara ett stöd för chefer och medarbetare i arbetet med alkohol- och drogproblematik på arbetsplatsen.
Riktlinjer för lönesättning (s.10)	Beskriver hur lönesättningen går till i Kumla kommun.
Riktlinjer för rehabilitering (s.5)	Beskriver hur vi arbetar för en god och väl fungerande rehabilitering.
Samverkansavtal	Samverkansavtalet är ett lokalt kollektivavtal med de fackliga organisationerna som beskriver medarbetarnas möjlighet till inflytande på arbetet.
Uppdrag chef/ledare (s.8)	Uppdragsbeskrivning för ledare/chefer inom Kumla kommun där vikten av ett bra ledarskap lyfts fram.
Utvecklingssamtal (s.3)	Ska ske mellan medarbetare och chef en gång per år. Samtalet bör vara en utvecklande dialog där man samtalar om relationen mellan medarbetare och chef samt andra angelägna frågor som rör arbetsplatsen.



*KUMLA KOMMUN*

Tel: 019-58 80 00 | E-post: [servicecenter@kumla.se](mailto:servicecenter@kumla.se) | [www.kumla.se](http://www.kumla.se)