



**KUMLA KOMMUN**

## **Personalpolitiskt program för Kumla kommun – Så lyfter vi Kumla kommun tillsammans**

Antaget av kommunfullmäktige den 16 december 2002, § 120

### **Inledning**

Föreliggande program har till syfte att beskriva de förutsättningar och riktlinjer som vi erbjuder våra medarbetare/anställda i Kumla kommun.

Under rubriken ”Så lyfter vi Kumla kommun tillsammans” vill vi markera vår strävan om kvalitet, service och öppenhet för att uppnå vårt yttersta mål, nämligen att ge våra invånare i Kumla kommun en god service inom alla områden och verksamheter där vi erbjuder våra tjänster.

För att klara kompetensförsörjningen är det viktigt att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Möjlighet till utveckling, delaktighet och inflytande är väsentligt för alla anställda men också för att kunna rekrytera ny personal till vår kommunala verksamhet.

Programmet beskriver också de förväntningar vi ställer på dig som medarbetare i Kumla kommun.

## **En politiskt styrd verksamhet**

Kumla kommun liksom landets övriga kommuner har sin grund i de lagar och förordningar som beslutas av regering och riksdag. Kommunallagen utgör grunden för det kommunala självstyret och för rätten att ta ut skatt av kommunens invånare för de gemensamma tjänster som sedan erbjuds alla boende i kommunen på likvärdiga grunder. I kommunen är kommunfullmäktige högsta beslutande instans. Kommunstyrelsen kan sägas vara kommunens regering. Nämnderna har till uppgift att inom sina speciella området – ofta med stöd av speciallagstiftning – styra och utveckla verksamheterna.

Offentlighetsprincipen är en av grundstenarna i den kommunala verksamheten. Den är, kan man säga, en förutsättning för demokratin. I det dagliga arbetet kommer offentlighetsprincipen till uttryck genom den öppenhet som skall prägla det arbete som utförs i vår kommun: på alla nivåer och i alla verksamheter. Det som inte är offentligt regleras i särskild lagstiftning – sekretesslagen. Politikerna leder den kommunala verksamheten genom budget, program, planer och målformuleringar i form av inriktningsmål, effektmål och produktionsmål.

**Inriktningsmål** – är allmänt formulerat och anger verksamhetens allmänna inriktning. Inriktningsmålen skall spegla en gemensam grundsyn och är inte tidsbestämda. De skall vara enkelt formulerade så att alla kan förstå vad de betyder.

**Effektmål** – anger kvantitet och sätter en tid då målet skall vara uppnått. Effektmålen speglar vilka resultat verksamheten skall uppnå gentemot den kundgrupp den vänder sig till. Målen skall vara konkreta och mätbara.

**Produktionsmål** – anger vilka åtgärder som skall genomföras under en viss tidsperiod.

## **Kumla – en kommun – en arbetsgivare**

Kumla kommun är en arbetsgivare. Det innebär att oavsett var vi befinner oss i organisationen så är vi medarbetare i Kumla kommun. Som arbetsgivare erbjuder kommunen arbete i en organisation som spänner över många olika verksamhetsområden där alla skall känna sig delaktiga och där vår främsta uppgift är att ge bra service till invånarna oavsett var i organisationen vi befinner oss. Som medarbetare skall vi samarbeta, vara öppna, ärliga och ha respekt för varandras roller och kunskaper. Förändringar av

verksamheten kräver ibland att man kan behöva byta arbetsplats och verksamhetsområde.

### **Medarbetarna vår viktigaste tillgång**

Kommunstyrelsen anställer all kommunens personal. Det är viktigt att alla chefer och arbetsledare har ett gemensamt förhållningssätt och en gemensam syn i personalfrågor och att i grunden samma rättigheter och skyldigheter gäller för alla medarbetare oavsett arbetsplats. Personalpolitiska beslut verkställs av kommunens chefer och arbetsledare. Alla medarbetare skall ha möjlighet att vara med och påverka sin egen arbetssituation. Formellt sker detta genom *medarbetarsamtal* och *arbetsplats-träffar*. Det är också viktigt att initiativ och idéer som framförs i det dagliga arbetet uppmuntras och beaktas.

Som chef/arbetsledare skall vi ha en positiv syn på våra medarbetare. För att våra medarbetare skall kunna göra ett bra arbete och utvecklas skall möjlighet ges till att medverka, ta ansvar och få befogenheter. Chefen skall våga vara ledare samtidigt som han eller hon skall vara lyhörd och kunna lyssna. Chefen skall informera personalen om kommunens mål, ställa krav på att de uppfylls och genom sitt eget uppträdande vara ett föredöme för sina medarbetare.

### **Arbetsmiljö**

Arbetsmiljön är medarbetarens totala arbetssituation. Kommunen som arbetsgivare är huvudansvarig för arbetsmiljön och som medarbetare har vi ett egenansvar för vår hälsa och vårt välbefinnande. Där är vårt gemensamma ansvar att den ”goda arbetsplatsen” blir verklighet.

### **Friskvård**

Att fokusera på det friska hos medarbetaren och utifrån detta utveckla en långsiktig och hållbar strategi ligger till grund för Kumla kommuns friskvårdsarbete att främja en god hälsa. Målet med friskvårdsarbetet är att värna om medarbetares hälsa, både till kropp och själ, vilket resulterar i ökad trivsel, bättre resultat samt minskad sjukfrånvaro. Kumla kommuns friskvård skall medverka till att skapa trivsamma arbetsplatser, god hälsa och till att förbättra den totala arbetsmiljön.

## **Kvalitet, service och öppenhet**

Vi skall i vårt dagliga arbete ge bra service med hög kvalitet och god tillgänglighet till kommunens invånare, organisationer, företag och myndigheter och självfallet gentemot varandra. Vi skall bemöta alla vänligt och se till att alla blir rättvist behandlade. Vi skall eftersträva en snabb och smidig handläggning av våra ärenden. Vi skall ge klara och tydliga besked.

Vi skall underlätta funktionshindrades kontakter med kommunen. Funktionshindrade skall ges goda möjligheter till arbete inom kommunen genom behovsanpassning av arbetsplatser och arbetssätt. Samverkan på och mellan arbetsplatser skall ske på ett naturligt och enkelt sätt. Vi skall vara öppna, ärliga och respektera varandras roller och kunskaper. Vi skall vara lyhörda och lyssna på varandras synpunkter – att ställa upp på fattade beslut är en självklarhet.

Genom att förhålla sig på detta sätt skapas naturliga förutsättningar för en ”vi-känsla” i kommunen. Alla drar åt samma håll.

## **Utveckling – så når vi målen ”En blomstrande kommun”**

Vid rekrytering skall utöver formell kompetens hänsyn tas till personlig lämplighet. Individens kvalifikationer och erfarenhet skall vara avgörande vid rekrytering av medarbetare. Vi skall arbeta för en jämnare könsfördelning på våra arbetsplatser. Kvinnor och män i olika åldrar och med olika bakgrund skall ges samma förutsättning och möjlighet att erhålla anställning inom kommunen. All nyanställd personal skall erhålla information om Kumla kommun som helhet och dessutom en individuell introduktion på sin arbetsplats.

Kommunen tillämpar individuell lönesättning. Det innebär att goda prestationer ska premieras. I lönebildningen ingår formella meriter såsom utbildning och erfarenhet. En individuell lönesättning kräver en systematisk metod för att så långt som det är möjligt förhindra godtycke. Detta sker genom arbetsvärdering som är en systematisk metod att fastställa olika arbetsuppgifters relativa svårighetsgrad, värde eller status. Arbetsvärderingen avser yrkesrollen, inte dig som person.

Det är viktigt för alla anställda att utvecklas i arbetet. Kommunen och den anställda skall aktivt verka för personalutveckling i alla former. Utbildning kan vara en form av utveckling, men även arbetsbyte inom kommunen för att pröva annat arbete kan vara former som stimulerar den anställdes utveckling. Medarbetarsamtal och personliga utvecklingsplaner är viktiga instrument för den personliga utvecklingen.

## **Om vi alla drar åt samma håll**

En förutsättning för en framgångsrik organisation är att varje medarbetare känner sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en måste därför se sin roll i helheten, ha klara mål, veta vilka medel som finns samt ha kunskap om de resultat som uppnås. Om vi alla drar åt samma håll uppstår den viktiga känslan av gemenskap, ”vi i kommunen” blir ett naturligt uttryck.