

Personalpolicy för Vetlanda kommun

Dokumenttyp:	Policy
Beslutad av:	Kommunfullmäktige (2022-05-18 § 73)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter och bolag
Giltig fr.o.m.:	2022-05-18
Dokumentansvarig:	HR-chef
Senast reviderad:	2022-05-18
Senast granskad:	2022-05-18

Medarbetare, chef och organisation – med sikte på att bli södra Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Vårt gemensamma uppdrag

Vetlanda kommun växer och utvecklas. De som bor i vår kommun vill bygga bostäder, resa, idrotta, handla, låna böcker, cykla till jobbet, ha förskoleplats, gå i skolan, få vård eller omsorg. Inom kommunen arbetar vi därför, utifrån de politiska uppdragen, för att ge bästa tänkbara service och erbjuda våra invånare tjänster av högsta kvalitet.

För att kunna ge bästa tänkbara service och erbjuda tjänster av högsta kvalitet så behöver vi som organisation förändras och utvecklas med tiden. För att lyckas med det har vi gett oss ut på en gemensam förändringsresa. Nyckelorden i resan är våra värdeord:

- Glädje
- Mod
- Respekt
- Tillsammans

Dessa värdeord behöver alla vi medarbetare leva varje dag och i varje möte.

Medarbetarna är vår viktigaste resurs. I Vetlanda kommun ska det kännas bra att vara viktig! I det arbetet är du som kompetent, engagerad och ansvarstagande medarbetare helt ovärderlig.

Personalpolicyn beskriver värderingar och förhållningssätt som är en förutsättning både i relationerna mellan arbetskamrater på kommunens arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet.

Policyn beskriver också vilka förväntningar Vetlanda kommun har på dig som medarbetare och vad du kan förvänta dig av oss som arbetsgivare.

1. En meningsfull arbetsplats

Vi ser varje medarbetares lika värde, där alla vill, kan och får ta ansvar.

Det uppnår vi genom att:

- Medarbetare växer och utvecklas, känner stolthet och arbetsglädje.
- Vi erbjuder meningsfulla jobb som gör skillnad.
- Chefer tar tillvara på medarbetarnas engagemang och stimulerar till ansvarstagande.
- Vi har tydliga förväntningar på chefer och medarbetare.
- Vi har väl förankrade verksamhetsnära mål.
- Vi arbetar aktivt för likabehandling.

2. Medarbetare, chef och organisation

Allt arbete i medarbetar- och chefsuppdraget ska utgå från ett medborgarperspektiv. Medarbetare och chef utvecklas i samspel och är varandras förutsättningar för ett fungerande samarbete och för att nå uppsatta mål.

Medarbetarskap är att medarbetaren tar ansvar för och hanterar sin relation till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna, chefen och arbetskamraterna.

Chefskap innebär att leda och fördela arbetet samt utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap. Ett gott medarbetarskap och chefskap utövas av människor som vill, kan och får ta ansvar.

Organisationen Vetlanda kommun ska utvecklas och förändras efter samhället. Där organisationen, chef och medarbetare ska vara lärande, värdeskapande och förändringsbenägna.

Som medarbetare

- Bidrar du genom engagemang och ansvarstagande till att arbetet utförs professionellt och med hög kvalitet.
- Medverkar du aktivt i verksamhetens förbättringsarbete för att uppnå verksamhetsnära mål.
- Representerar du kommunen och ser din insats som en del i kommunens verksamhet.
- Arbetar du utefter den värdegrund och de värdeord som finns.

- Ser du olikheter som en styrka och tar tillvara dessa.
- Har du en ärlig dialog med din chef och dina arbetskamrater.

Som chef

- Har du ett helhetsperspektiv och företräder kommunen och din egen verksamhet.
- Är du ett gott föredöme och skapar ett tillitsfullt samarbete med medarbetare, chefer och förtroendevalda.
- Visar du uppskattning och ger återkoppling som får dina medarbetare att växa.
- Ser du medarbetarnas olikheter som en möjlighet att uppnå verksamhetens mål.
- När du resultat genom att engagera medarbetarna för uppdraget samt välkomnar förbättringsförslag.
- Visar du mod genom att vara en tydlig chef som vågar prova nya arbetsätt för att möta förändrade krav och förväntningar.

Som organisation

- Har vi en kultur som uppmuntrar medarbetare och chefer att ha mod att pröva nya arbetsmetoder.
- Arbetar vi med värdegrunden.
- Visar vi uppskattning.
- Har vi ett tydligt arbetsgivarvarumärke.
- Sätter vi medborgaren i centrum.

3. Kompetensförsörjning

För att vara en attraktiv arbetsgivare och klara kommande rekryteringsbehov arbetar kommunen målmedvetet med kompetensförsörjning. Kommunen erbjuder meningsfulla arbeten där medarbetaren gör skillnad för medborgarna. All rekrytering och kompetensutveckling ska ske utifrån befattningens uppdrag och kravspecifikation.

Kompetens är medarbetarens förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att nå fastställda mål. Medarbetarna ska ges individuell yrkesmässig utveckling utifrån verksamhetens behov. Vi ska ta tillvara och utveckla kompetensen hos medarbetarna för att skapa förutsättningar att möta förändrade krav och möjliggöra interna karriärvägar.

Som medarbetare

- Framför du dina behov av kompetensutveckling utifrån din yrkesroll.
- Har du en positiv inställning till behovet av lärande och utveckling.
- Delar du med dig av kunskap och erfarenhet.

Som chef

- Uppmuntrar och stödjer du medarbetarnas kompetensutveckling.
- Analyserar du kompetensbehovet utifrån nuvarande och framtida uppdrag.
- Söker du nya medarbetare med stöd av kompetensbaserad rekrytering.
- Eftersträvar du likabehandling vid rekrytering.
- Ansvarar du för att nya medarbetare får en bra introduktion i arbetsuppgifterna, arbetsplatsen och den kommunala organisationen.
- Organiserar du verksamheten så att det finns utrymme för lärande och förbättringsarbete.
- Genomför du årligen medarbetarsamtal utifrån de verksamhetsnära målen.
- Ansvarar du för att kompetensöverföring sker när en medarbetare avslutar sin anställning samt tar tillvara medarbetarens tankar om verksamheten.

Som organisation

- Ger vi förutsättningar för ett livslångt yrkesmässigt lärande.
- Arbetar vi aktivt med att stärka arbetsgivarens attraktivitet som en självklar del av kompetensförsörjningen.
- Ger vi möjlighet till utveckling mot en chefsroll.
- Arbetar vi med möjligheter till karriärväxling.
- Organiserar vi verksamheten så att våra tjänster är attraktiva.
- Söker vi aktivt människor vi tror på och utbildar dem för ett jobb vi tror de passar för.
- Erbjuder vi chefs- och ledarskapsprogram.

4. Hållbart (arbets)liv

Vetlanda kommun arbetar för att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Med bra arbetsmiljö och god livsstil bidrar medarbetarna till att verksamhetens mål uppnås och bedrivs med hög kvalitet. En hälsofrämjande arbetsplats ökar kommunens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare. För att vara en attraktiv arbetsplats erbjuder kommunen friskvård och personalfrämjande aktiviteter.

Som medarbetare

- Har du en livsstil som gör att du kan prestera på arbetet.
- Bidrar du till arbetsplatsens trivsel och gemenskap.
- Medverkar du till en god arbetsmiljö och har förståelse för att vi är varandras arbetsmiljö.
- Medverkar du till din egen rehabilitering vid en eventuell skada eller sjukdom.
- Har du ansvar för att visa respekt för människors olikheter.
- Uppmärksammar du arbetsgivaren om någon medarbetare blir trakasserad, mobbad eller diskriminerad.

Som chef

- Uppmuntrar du dina medarbetare till en god livsstil.
- Skapar du ett bra samarbetsklimat.
- Har du ett hälsofrämjande perspektiv i såväl den dagliga som den långsiktiga utformningen av verksamheten.
- Arbetar du aktivt för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.
- Agerar du skyndsamt om någon medarbetare upplever sig bli trakasserad, mobbad eller diskriminerad.
- Arbetar du med frågor för likabehandling i din verksamhet.

Som organisation

- Arbetar vi med att utveckla friskfaktorer.
- Har vi en tydlig process för rehabilitering.
- Arbetar vi systematiskt med vår arbetsmiljö.
- Accepterar vi inte någon form av mobbing, trakasserier eller diskriminering.

5. Lönen och livet

Vetlanda kommun arbetar för att erbjuda konkurrensmässiga löner och attraktiva förmåner. Lönen grundas på kriterier som är väl kända och förankrade. Vetlanda kommun arbetar för jämställda löner. Kommunen strävar efter att medarbetaren har rätt lön utifrån omvärldens lönenivåer, kommunens lönerelationer och den individuella prestationen.

Inom Vetlanda kommun finns det möjlighet att byta en del av lönen mot andra förmåner. Målsättningen är att så många medarbetare som möjligt ska kunna arbeta den sysselsättningsgrad de önskar och kunna påverka sin arbetstid. Vetlanda kommun arbetar aktivt med friskvårds- och personalfrämjande aktiviteter

Som medarbetare

- Är du vid lönesamtalet väl förberedd och deltar aktivt i dialogen.
- Har du en positiv inställning till friskvård och personalfrämjande aktiviteter.
- Är du öppen för olika arbetstidsmodeller.

Som chef

- Har du god kunskap om kommunens lönemodell och arbetar aktivt för att medarbetarnas löner ska bli individuella och differentierade.
- Kommunicerar du kommunens lönemodell med dina medarbetare.
- Har du en positiv inställning till friskvård och personalfrämjande aktiviteter.
- Genomför du årligen lönesamtal enligt kommunens lönemodell.
- Ser du möjligheter i olika arbetstidsmodeller.

Som organisation

- Ger vi förutsättningar till chefer att genomföra kommunens lönepolitik som ska bidra till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.
- Är vi aktiva i att erbjuda attraktiva förmåner till våra medarbetare.
- Har vi en tydlig lönepolitik som stärker vårt arbetsgivarvarumärke.
- Ser vi jämställda löner som en självklarhet.

6. Vetlanda kommun som arbetsgivare

Vi har Sveriges viktigaste jobb!

- Vi är ca 2 800 som arbetar i olika verksamheter och bolag.
- Våra chefer och medarbetare arbetar tillsammans med att utveckla vår verksamhet.
- Vi har omkring 300 olika yrken. Har du tänkt på hur många olika saker vi gör?
- Våra löner är individuell och utifrån din prestation.
- Som nyanställd tar vi hand om dig och ser till att du får en bra introduktion.
- Att växla lön mot exempelvis pension eller semester är förmåner du har som medarbetare.
- Jämställda löner är viktigt för oss. Därför arbetar vi systematiskt med lönekartläggning och arbetsvärdering.
- Vi har meningsfulla jobb. Medarbetarundersökningen 2021 visar att hela 95 procent av medarbetarna upplever det.
- Våra medarbetare erbjuds olika friskvårdssatsningar.