



Personalpolicy för Sotenäs kommun

Att arbeta i Sotenäs kommun.

Vårt uppdrag är att förverkliga de mål som våra folkvalda politiker fastställt. Vi jobbar för kommunens invånare och vi bidrar till att skapa en hållbar kommun att bo och leva i.

Sotenäs kommun är en stor arbetsgivare med verksamheter inom många områden.

Kommunens verksamheter ska ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör.

Vår Värdegrund;

Helhetssyn: Med helhetssynen menar vi att den egna verksamhetens betydelse måste ses i ett större sammanhang och att kommun- och medborgarnyttan går före den egna verksamhetens bästa.

Öppenhet: Vi har ett öppet och tillåtande klimat som genomsyras av ärlighet och tydlighet genom ett respektfullt förhållningssätt.

Delaktighet: Verksamheten främjas av att många är med och påverkar besluten varefter vi verkar i lojalitet med fattade beslut.

En attraktiv kommun

För att kommunen ska vara en attraktiv kommun måste de kommunala tjänsterna utvecklas i takt med att samhället förändras. Som medarbetare på *en* arbetsplats är vi en del av kommunens *hela* verksamhet. Arbetet vi utför utgår från kommunfullmäktiges beslut som fattas utifrån medborgarnas mandat och bekostas av dem genom skatterna. Vi har en skyldighet att hushålla med de gemensamma tillgångarna och använda resurserna kostnadseffektivt. För att verksamheterna ska lyckas med sina uppdrag och nå de olika målen måste det finnas en tydlig överenskommelse mellan politiska mål och arbetsplatsernas resultat. Varje verksamhet fastställer inriktningen för hur arbetet ska bedrivas i enlighet med fastställda mål. Kommunens samverkanssystem ger medarbetare möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling. Kärnan i samverkanssystemet är arbetsplatsträffar och samtal mellan medarbetare och chef. Vid arbetsplatsträffar och i andra sammanhang identifierar medarbetare och chefer

möjligheter att utveckla sin verksamhet och skapar förutsättningar för att nå verksamhetsresultat.

Denna personalpolicy anger riktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer. Grunden för själva anställningsförhållandet och anställningsvillkoren samt arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras i lagar och avtal.

”Det är viktigt att vi som medarbetare i kommunen känner stolthet över de insatser och den verksamhet vi arbetar inom”

Medarbetare

Du deltar aktivt i att utveckla din verksamhet och utnyttjar möjligheterna till inflytande. Du vet vilka mål som gäller för verksamheten och vilka resultat som förväntas. Du söker ständigt utveckla arbetssätt för att bättre tillgodose behoven.

Chef

Du skapar förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen och ger förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna.

Du förmedlar mål och krav på resultat till medarbetarna så att alla förstår hur de ska uppfyllas.

Du följer upp och analyserar resultat och mål som grund för att utveckla verksamheten.

Utvecklande av verksamhet

De förväntningar som finns på medarbetarna är att de är ansvarstagande. Kompetenta och engagerade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med kund/brukare. Genom kompetensutveckling utvecklas möjligheterna att utföra uppgifterna i takt med att verksamheternas krav och behov förändras. Chefen har ansvar för att samtal äger rum där varje medarbetares individuella kompetensutveckling planeras. Ansvaret på kompetensutveckling ligger både hos chef och hos medarbetare.

Medarbetare

Du medverkar aktivt till att utveckla den egna verksamheten och söker den information du behöver för ditt dagliga arbete.

Chef

Du skapar möjligheter och inspirera till kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

Likabehandling

För Sotenäs kommun är det en självklarhet att alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt utifrån arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och ingen diskriminering sker. Arbetsmiljön ska vara fri från alla former av kränkande särbehandling. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisation.

Medarbetare

Du respekterar alla människors lika värde och erfarenheter

Chef

Du säkerställer att jämställdhet och mångfald blir en naturlig del i verksamheten samt planerar och organiserar arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

God arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara så utformad att den kan förena väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Detta innebär att kommunen ska aktivt förebygga arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Genom ett arbetsklimat med öppenhet bidrar detta till delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen främjar hälsa och säkerhet.

Organisation, uppdrag och mål för verksamheten ska vara tydliga. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att kraven i arbetsmiljölag, förordningar och föreskrifter uppfylls. Chefer och medarbetare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Genom regelbundna medarbetarenkäter följs det upp hur medarbetare och chefer upplever sin arbetssituation och utveckling i arbetet.

Sotenäs kommuns arbetsplatser är alkohol-, drog- och rökfria, vilket innebär att ingen får vara påverkad av alkohol och droger samt inte röka under arbetstid.

Medarbetare

Du är en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö varför ni har ett gemensamt ansvar för den.

Du har eget ansvar för din hälsa.

Chef

Du skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat.

Tydlig koppling mellan resultat och lön

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönekriterierna ska vara kända. Individuell lönesättning förutsätter att krav, förväntningar och uppsatta mål är tydliga och kända samt att resultaten följs upp och återkopplas. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga. Detta görs i de medarbetar- och lönesamtal som alla medarbetare årligen har med sin chef. Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter, marknad samt utbildning och kompetens. Löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande. Medarbetare kan påverka sin löneutveckling genom att förbättra sitt arbetsresultat, ta större ansvar samt bidra till verksamhetens utveckling.

Medarbetare

Du vet vilka krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet du arbetar.

Chef

Du ansvarar för att du i dialog med dina medarbetare formulerar tydliga förväntningar och krav och följer upp resultaten för en koppling till lön. Du följer centralt och lokalt fastlagda principer och ramar.