



NÄSSJÖ KOMMUN

Författningssamling

Antagen av kommunfullmäktige: 2010-01-28, § 10

Reviderad:

Nässjö kommuns personalpolicy

Varför behövs en personalpolicy?

Nässjö kommuns personalpolicy innehåller vår arbetsgivar- och personalpolitik, som ger uttryck för arbetsgivarens värderingar, framtidsbilder och övergripande mål. Policyn speglar ett gemensamt förhållningssätt i förhållandet arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan, liksom förtydligar vilka förväntningar vi har på dig som medarbetare och ledare. Vi vill även ge dig som medarbetare en tydlig bild av vad du kan förvänta dig av din arbetsgivare.

Syftet med vår personalpolicy är att ge dig som medarbetare och ledare stöd och vägledning i personalpolitiska frågor. Genom en tydlig arbetsgivar- och personalpolitik skapar vi förutsättningar för att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Nässjö kommuns värdegrund

Vårt arbete i Nässjö kommun är till för kommuninvånarnas bästa och vi ska ge dem tjänster av rätt kvalitet. Människor som trivs, har roligt, känner lust och engagemang gör ett bra arbete. För att åstadkomma detta genomsyras all vår verksamhet av följande kommungemensamma och grundläggande värderingar om människor och organisation.

- Vår organisation är tydlig och präglas av tydliga och väl kända mål. Varje medarbetare ser sin roll i helheten och känner väl till verksamhetens mål och uppgift.
- Våra arbetsplatser kännetecknas av öppen och rak kommunikation och en tillåtande attityd som ger utrymme för egna initiativ.
- Nässjö kommun präglas av en positiv människosyn och vi bemöter varandra med respekt och lyhördhet. Genom att ta tillvara varje individs unika kvaliteter och olikheter skapar vi kreativa och effektiva verksamheter.
- Vi lär av varandra och tar tillvara varandras kompetens.
- De fackliga organisationerna är en betydelsefull drivkraft för kommunens utvecklingsarbete. Genom samverkan, som utgår från kollektivavtalets grund, har alla ett gemensamt ansvar för att skapa en arbetsmiljö där förändringar och utveckling ses som möjligheter.
- En god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en förutsättning för bra arbetsresultat och välmotiverade medarbetare.
- Ett gott ledarskap utvecklas i samspel mellan chef och medarbetare.

Vision för Offentlig service

Visionen är vår gemensamma ledstjärna och omfattar samtliga verksamheter. I kommunen finns en övergripande vision som brutits ner i ett antal delområden. Personalpolicyn utgår från visionen för delområdet Offentlig service.

”Nässjö kommun är en organisation där alla anställda utför sitt arbete på ett professionellt sätt och med kundens/medborgarens bästa för ögonen. Det är god kvalitet på de tjänster och den service vi levererar. Vi

uppmuntrar och tillvaratar en öppen diskussion och ser gärna att människor engagerar sig och med tankar, idéer och faktiskt arbete tar ansvar för kommunens utveckling.”

Visionen bryts ner i delmål genom arbetet med Pilen, kommunens gemensamma styrmodell. Ett av de övergripande personalpolitiska målen är att Nässjö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med professionella medarbetare.

Vårt gemensamma uppdrag – kommuninvånarna i fokus

Nässjö kommun är en politiskt styrd organisation där politikerna anger de övergripande målen och fördelar resurser. Utifrån fastställda mål och resurser är det du som anställd som utför arbetet och förverkligar de politiska målsättningarna. Våra förtroendevalda är ytterst ansvariga som arbetsgivare. Chefens roll är att, tillsammans med medarbetarna, genomföra de förtroendevaldas beslut.

Det är viktigt att vi alla, både anställda och politiker, respekterar den demokratiska processen samt förstår innebörden av en politiskt styrd verksamhet. Förtroendevalda måste vara tydliga i sin kommunikation med cheferna och båda parter visa respekt för varandras roller och uppgifter.

Alla anställda i Nässjö kommun har ett gemensamt uppdrag. Utifrån politiskt fattade beslut och tillgängliga resurser ska vi se till att leverera de tjänster och den service som kommuninvånarna behöver i livets olika skeden. Detta sker genom ett professionellt och respektfullt bemötande. *Kommuninvånarna är alltid i fokus för vårt arbete.*

Att vara anställd i Nässjö kommun är att spela en viktig roll i Nässjös utveckling. Alla anställda är medarbetare med olika roller och uppdrag. En del medarbetare har också uppdrag som chef/ledare och i den rollen ingår ett särskilt ansvar. För att säkra att vi klarar vårt uppdrag krävs det motiverade, engagerade och utvecklingsinriktade medarbetare med kompetens, befogenheter och vilja att ta ansvar.

Strategiska områden

Nedanstående områden är av särskild betydelse för att utveckla den goda arbetsplatsen och öka Nässjö kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

- Delaktighet och inflytande
- Arbetsmiljö och hälsa
- Mångfald och jämställdhet
- Utveckling och lärande
- Ledarskap
- Lön

Övriga styrdokument

Förutom personalpolicyn finns andra kommunövergripande policydokument och kompletterande riktlinjer inom det personalpolitiska området. Du hittar dem på Nässjö kommuns intranät Snikke.

Förvaltningar och bolag har också policydokument och riktlinjer anpassade till deras speciella verksamheter och förutsättningar. Hör med din chef så får du veta vad som gäller för din förvaltning eller ditt bolag.

Uppföljning

Uppföljning av personalpolicyn och de personalpolitiska målen sker på olika sätt inom organisationen, bland annat genom kommunens gemensamma styrmodell Pilen.

Uppföljning av personalpolicyn sker även genom den kommungemensamma medarbetarundersökningen, som genomförs vartannat år.

Vid det årligen återkommande medarbetarsamtalet sker uppföljning på individnivå.

Delaktighet och inflytande

En förutsättning för att Nässjö kommun ska nå sina mål är att varje medarbetares delaktighet och engagemang tas till vara i verksamheten. Verksamheten ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas. Vår utgångspunkt är att så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs.

Genom samverkan bidrar vi alla till en fortlöpande utveckling av verksamheten enligt Nässjöbornas krav på effektivitet, service och kvalitet. Kommunens samverkansavtal skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. Kärnan i samverkanssystemet är arbetsplatsträffar och samtal mellan medarbetare och ledare. Samverkan förutsätter en dialog med de fackliga organisationerna.

Delaktighet bygger på tillgång till relevant information. Du ansvarar för att söka efter den information du behöver i din yrkesroll.

Som medarbetare i Nässjö kommun

- har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar
- deltar du aktivt och utnyttjar din möjlighet till inflytande
- söker du information som du behöver för ditt dagliga arbete
- förstår du innebörden av att verka i en politisk styrd verksamhet och följer fattade beslut.

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- kommunicerar du verksamhetens mål, åtaganden och resultat och sätter in den egna verksamhetens arbete i ett större sammanhang
- ansvarar du för att arbetsplatsträffar genomförs regelbundet
- skapar du förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna.

Arbetsmiljö och hälsa

Nässjö kommuns mål med hälso- och arbetsmiljöarbetet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling.

Den skapar attraktiva arbetsplatser, vilket underlättar nyrekrytering och möjligheterna att behålla kompetenta medarbetare.

Hälsofrämjande och förebyggande

Att arbeta förebyggande handlar om att identifiera och undanröja faktorer som skapar ohälsa och skador. Ett hälsofrämjande synsätt fokuserar på att identifiera vilka hälsofaktorer som kan förstärkas i arbetsmiljöarbetet. Vi ska lyfta fram och fokusera på det friska på arbetsplatsen och därmed skapa förutsättningar för hälsa och välbefinnande för alla.

Vi har alla ett ansvar för en god arbetsmiljö!

Huvudansvaret för arbetsmiljön vilar på oss som arbetsgivare, men alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön och arbetsklimatet på arbetsplatsen.

Du som medarbetare är ytterst ansvarig för din egen hälsa och för utvecklingen av dina personliga resurser. Du är en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och har därmed ett ansvar att vara delaktig och aktivt medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på din arbetsplats.

Du som chef/ledare har en nyckelroll när det gäller att forma de normer och det arbetsklimat som ska gälla på arbetsplatsen. Du ansvarar för att vidta åtgärder samt undanröja risker och brister i arbetsförhållandena.

Du har även ansvar för att medarbetarna har den kompetens och de resurser som behövs för att kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Generella frågor kring arbetsmiljö och hälsa behandlas vid samverkansgrupperna, inom ramen för kommunens samverkanssystem. Samverkansgrupperna fungerar som skyddskommitté.

Hälsosamma arbetsplatser

Rehabilitering

Tidiga och relevanta insatser är avgörande för en lyckad rehabilitering. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt kan komma tillbaka till sitt arbete. Det kräver att vi har bra och kända rutiner samt att vi är medvetna om olika aktörers ansvar och roller. Rehabiliteringsåtgärder ska planeras i samverkan med den enskilde medarbetaren och utgå från hans/hennes förutsättningar och verksamhetens behov.

Du som medarbetare har skyldighet att medverka i rehabiliteringsprocessen och efter bästa förmåga ta egna initiativ till rehabilitering.

Du som chef/ledare har ansvar för att rehabiliteringsarbetet påbörjas så snart medarbetaren blir sjuk och att arbeta efter vår rehabiliteringsprocess.

Alkohol- och drogfri arbetsplats

Alkohol och droger hör inte hemma i arbetslivet. Ingen anställd får vara påverkad av eller bruka alkohol under arbetsdagen. Detsamma gäller droger. Det är viktigt att uppmärksamma tidiga varningssignaler och därmed tidigt upptäckt. Alla medarbetare har skyldighet att ingripa om man ser att någon arbetskamrat är påverkad av alkohol eller droger.

Du som medarbetare ska vara nykter och drogfri i ditt arbete. Som arbetskamrat har du ansvar att informera din chef om du misstänker att någon på din arbetsplats missbrukar alkohol eller droger.

Du som chef/ledare har ansvar för att tidigt uppmärksamma eventuella missbruksproblem samt erbjuda hjälp och stöd till berörd person.

Du som har eller får problem med alkohol eller droger erbjuds hjälp och stöd för att komma tillrätta med problemet. Du är skyldig att medverka i planering och genomförande av rehabiliteringsarbetet.

Trygghet och säkerhet

Kränkande särbehandling

På våra arbetsplatser respekterar vi varandra och kränkande särbehandling får inte förekomma. Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. På varje arbetsplats ska det finnas ett bra psykosocialt arbetsklimat, där var och en känner sig respekterad och öppet kan uttrycka sina åsikter. Alla ska känna sig delaktiga i verksamheten.

Du som medarbetare har ett ansvar att uppträda mot dina arbetskamrater så att inte någon upplever sig kränkt. Som arbetskamrat har du ansvar att informera din chef om du ser eller anar att någon på din arbetsplats upplever sig kränkt. Upplever du dig själv vara utsatt för kränkande särbehandling ska du informera din närmaste chef eller annan arbetsgivarrepresentant. Du kan även vända dig till din fackliga företrädare.

Du som chef/ledare ansvarar för att åtgärder sätts in när kränkande särbehandling upptäcks. Den som är utsatt ska snabbt få hjälp och stöd.

Våld och hot

Vi ska känna oss säkra och trygga på våra arbetsplatser. Alla kan i sitt arbete dock hamna i situationer där hot eller våld förekommer. I de fall hot eller våld förekommer, måste de särskilt uppmärksammas och åtgärdas omedelbart.

Vi har tydliga säkerhetsrutiner som är anpassade efter varje förvaltnings förutsättningar. Medarbetare som upplevt hot eller våld ska snabbt få hjälp och stöd för att kunna bearbeta händelsen.

Som medarbetare i Nässjö kommun

- har du ett eget ansvar för din hälsa så att du orkar med såväl arbete som en aktiv fritid
- är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och ni har därmed ett gemensamt ansvar för den
- är du skyldig att uppmärksamma missförhållanden till berörd chef .

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- skapar du förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat genom tydliga mål, åtaganden och organisation
- ansvarar du för att tidigt uppmärksamma, utreda och åtgärda eventuella missförhållanden på arbetsplatsen.

Mångfald och jämställdhet

Nässjö kommun präglas av en öppen attityd gentemot människor oavsett bakgrund, värderingar och livserfarenhet. Genom mångfald och jämställdhet kan vi bättre förstå och infria kommuninvånarnas olika behov. Att arbeta med mångfald innebär att ta tillvara potential och resurser hos alla individer, samt att ta vara på och attrahera kompetent personal inför framtida rekryteringsbehov.

Kommunens arbetsplatser kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Kvinnor och män behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor.

Alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

En arbetsplats som arbetar för jämställdhet och mångfald ingår i en god arbetsmiljö där vi tar tillvara på alla medarbetares erfarenheter och kunskaper, oavsett vilken roll man har i organisationen.

Som medarbetare i Nässjö kommun

- respekterar du i ditt arbete alla människors lika värde och erfarenheter.

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- integrerar du arbetet med jämställdhet och mångfald så att det blir en naturlig del i verksamheten.
- tar du tillvara och uppmärksammar dina medarbetares resurser och potential.

Utveckling och lärande

Rätt kompetens är en förutsättning för en bra verksamhet

Medarbetarnas kompetens har en avgörande betydelse för hur vi lyckas med vårt uppdrag. Många av våra verksamheter kännetecknas av en hög förändringstakt och medarbetarnas kompetensutveckling utgör en viktig förutsättning för att vi lyckas leverera tjänster och service till rätt kvalitet. Vi har alla ett ansvar för att vi har rätt kompetens utifrån verksamhetens mål och kompetensbehov.

Nässjö kommun arbetar med strategisk kompetensförsörjning för att klara kommande rekryteringsbehov och vara en attraktiv arbetsgivare. Strategisk kompetensförsörjning innebär att inventera befintlig kompetens, definiera framtida kompetensbehov, tillgodose verksamhetens kompetensbehov genom rekrytering eller systematisk kompetensutveckling – allt utifrån verksamhetens mål.

Vad är kompetens?

Kompetens handlar om så mycket mer än formell utbildning och erfarenhet. Kompetensen utgörs av de färdigheter och förhållningssätt vi använder oss av för att lösa de uppgifter vi ställs eller kommer att ställas inför. Färdigheter handlar om förmågan att utföra vissa arbetsuppgifter, medan förhållningssättet bygger på personligheten, hur vi brukar reagera och agera i olika situationer.

Ständig utveckling och lärande

Omvärlden och kunskapsutvecklingen medför nya utmaningar och ständigt föränderliga kompetenskrav. Alla medarbetare i Nässjö kommun har möjlighet att utvecklas inom yrket utifrån verksamhetens behov. Ansvaret för att identifiera kompetensbehov ligger hos både medarbetaren och ledaren.

Kompetensutveckling innebär olika former av aktiviteter som syftar till att öka förmågan för den enskilde, gruppen och enheten att uppnå verksamhetens mål utifrån omvärldens ständiga krav på förändring och utveckling. Investering i kompetensutveckling innebär, förutom kunskapspåfyllnad i form av utbildning, att utveckla och skapa förutsättningar till lärande i det dagliga arbetet. Genomförd kompetensutveckling ska följas upp och utvärderas på både individ- och gruppnivå.

Medarbetarsamtalen i ett strategiskt perspektiv

Medarbetarsamtalen är ett strategiskt verktyg i kompetensförsörjningsprocessen. Vid samtalet kopplas verksamhetsmålen, och de kompetensbehov de ställer, till medarbetarens kompetensprofil och krav på utveckling. Medarbetarsamtalen är en del i grunden för den individuella kompetensutvecklingsplanen. Alla medarbetare har rätt till minst ett medarbetarsamtal per år.

Introduktionen en grund för den fortsatta utvecklingen

Alla nya medarbetare erbjuds en individuellt anpassad introduktion. Målet med introduktionen är att den nyanställda så snabbt som möjligt ska få kunskap om sina egna mål och arbetsuppgifter samt på vilket sätt dessa bidrar till att nå verksamhetens och kommunens övergripande mål.

Som medarbetare i Nässjö kommun

- tar du eget ansvar för och egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov
- medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten
- delar du med dig av din kompetens och erfarenheter.

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- skapar du möjligheter och inspirerar till lärande, utveckling och ansvarstagande i det dagliga arbetet
- ansvarar du för att introducera nya medarbetare i verksamheten
- har du regelbundna medarbetarsamtal med dina medarbetare, minst en gång per år.

Ledarskap

Definitioner

- Chefskap är en formell position som du blir utnämnd till, med uppdraget att ansvara för personal, ekonomi och verksamhet.
- Ledarskap är en relation, som utvecklas i samspel med medarbetarna. Ledare blir du genom ditt sätt att vara och hur du påverkar andra.

Från chefskap till ledarskap

Nässjö kommuns chefer utövar ett professionellt ledarskap, med uppdraget och nässjöborna i centrum. Att vara ledare innebär ett långsiktigt åtagande och vi eftersträvar kontinuitet i ledarskapet. Vår verksamhet kräver ledare med förmåga att sätta mål, delegera och följa upp resultat och som aktivt kan ta till vara och utveckla medarbetarnas motivation, engagemang och kompetens. Ledarskapet präglas av kreativitet, mod och uthållighet.

Information, kommunikation och samverkan är grunden för ett framgångsrikt ledarskap.

En ledares viktigaste uppgift är att utveckla medarbetarskapet; att medarbetarna känner delaktighet och tar ansvar för såväl verksamhetens utveckling som sin egen personliga utveckling.

Det kommunala ledarskapet

Det kommunala ledarskapet har särskilda utmaningar genom den politiska styrningen och komplexa verksamheten. Som ledare i Nässjö kommun är du arbetsgivarens representant och har till uppgift att genomföra de beslut som fattas av den politiska ledningen.

Den som leder en verksamhet förväntas hellre bidra med förvaltningsövergripande lösningar än alltid sträva efter sådant som gynnar den egna verksamheten.

Det kommunala ledarskapet definieras genom individuella chefskontrakt, som följs upp och utvärderas regelbundet av närmaste chef.

Ledarutveckling

För att utveckla professionella ledare erbjuds alla ledare stöd i sin ledarroll samt i utvecklingen av det personliga ledarskapet. Kontinuerliga ledarutvecklingsinsatser planeras och genomförs utifrån verksamheternas behov.

Som medarbetare inom Nässjö kommun

- kan du förvänta dig en tydlig och aktiv ledare som ställer krav på resultat- och måluppfyllelse.

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- känner du väl till vilka förväntningar som ställs på dig som ledare
- är du en god förebild i alla situationer
- tar du ansvar för och initiativ till din egen kompetensutveckling.

Lön

Lönepolitikens mål

Nässjö kommuns lönepolitik bidrar till att kommunen når sina uppsatta verksamhetsmål. Lönen är ett styrmedel för att förverkliga uppdraget i våra styr- och måldokument.

En god lönepolitik stimulerar medarbetarna till goda arbetsinsatser, engagemang och intresse. Lönepolitiken bidrar även till att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Lönepolitiken och dess grunder är väl kända bland alla medarbetare inom Nässjö kommun. Lönesättande chefer har ett stort ansvar för att lönesättningens grunder görs tydliga för den enskilde medarbetaren och förankras hos alla medarbetare.

Principer för lönesättning

Lön är ersättning för det arbete som utförs. Lönen fastställs med hänsyn till de krav som arbetet ställer samt medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens. Vi använder systematisk arbetsvärdering som verktyg för att bedöma arbetets svårighetsgrad och de krav som ställs i arbetet.

Andra faktorer som kan påverka lönen är löneläget på övriga arbetsmarknaden i kombination med kommunens ekonomiska läge.

Vi tillämpar individuell och differentierad lön vilket ger möjlighet att premiera goda arbetsresultat. Det finns ett tydligt samband mellan löneutveckling och uppnått resultat. Lönen är kopplad till hur var och en bidragit till att uppnå målen. Lönekriterier som utgår från verksamhetsmålen är väl kända och förankrade bland medarbetarna.

Individuell lönesättning förutsätter att krav och förväntningar är tydliga samt att resultaten följs upp. Varje medarbetare känner till och är medveten om vilka krav som arbetet ställer och vilket arbetsresultat som förväntas. Det sker genom att ledare och medarbetare i dialog klargör krav och förväntningar på den enskilde medarbetaren, samt följer upp utfört arbete.

Lönespridning

Vi strävar efter en lönespridning som stimulerar medarbetaren till goda arbetsprestationer och ökad grad av måluppfyllelse. Individuell och differentierad lönesättning skapar förutsättningar för önskvärd lönespridning inom lika yrkesgrupper, mellan likvärdiga yrkesgrupper och mellan olika yrkesgrupper.

Löneskillnader får inte bero på kön, ålder, etniskt ursprung eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till medarbetarens arbetsprestation och kompetens.

Löneutveckling

Genom att öka din förmåga och kompetens, vilket bidrar till utveckling av verksamheten och ökad måluppfyllelse, kan du påverka din löneutveckling.

Dagens arbetsliv utmärks av ständig utveckling och förändring, nya arbetsuppgifter kommer till och gamla uppgifter försvinner. Som medarbetare inom Nässjö kommun måste du vara beredd på att din roll kontinuerligt kan förändras. Denna typ av förändringar påverkar inte med automatik löneutvecklingen.

Som medarbetare i Nässjö kommun

- är du väl förtrogen med de lönekriterier som gäller för din verksamhet
- har du kännedom om de krav och förväntningar som ställs på dig
- har du ansvar för att ditt arbetsresultat bidrar till verksamhetens mål.

I rollen som ledare ingår ett särskilt ansvar, och som ledare

- formulerar du i dialog med medarbetaren tydliga förväntningar och krav samt följer upp resultaten så att kopplingen till lön kan göras
 - informerar du medarbetarna om lönesättningens grunder samt informerar om utfallet av de återkommande löneöversynerna.
-