

Policy för personalpolitik i Flens kommun

- tillsammans är vi Flens kommun

Inledning

Som medarbetare i Flens kommun är du arbetsgivarens främsta ambassadör och ansiktet utåt till våra invånare. Vi vill att du ska ha en bra arbetsplats där du trivs, känner dig motiverad att göra ett bra jobb och bidrar till att verksamheten utvecklas för kommunens och medborgarnas bästa.

Det arbete vi gör tillsammans varje dag, dygnet runt, året runt har sin utgångspunkt i vår vision, vår värdegrund och våra mål. Bilden av Flens kommun skapas i varje möte med invånare, företagare och besökare, genom professionellt och respektfullt bemötande.

Värdegrunden är baserad på jämställdhet och ett antal centrala värdeord: stolthet, öppenhet, omtanke, respekt, kvalitet, ansvar.

"Jag bemöter alla med respekt och omtanke utifrån alla människors lika värde. Mitt arbete ska kännetecknas av öppenhet, ansvar och kvalitet. Jag är stolt över vårt arbete och vår verksamhet."

Flens kommuns värdegrund

Policy för personalpolitik i Flens kommun har som syfte att vara vägledande för, och uttrycka den riktning och önskvärda utveckling som vi tillsammans vill ha i kommunen för att kunna göra ett bra jobb. Policyn innehåller sju områden som är viktiga och har betydelse för hur vi trivs och har det på våra arbetsplatser.

Policyn är resultatet av de diskussioner som genomförts på arbetsplatsträffar i kommunen och där alla medarbetare har haft möjlighet att bidra.

Sammanfattningen från diskussionerna visar att medarbetare och chefer ska vara tydliga, ta ansvar, skapa delaktighet och vara delaktiga, bemöta varandra med respekt och omtanke. Det är också genom samarbete och god kommunikation vi utvecklar vårt sätt att jobba och därmed ger god service med hög kvalitet både till kommuninvånare och arbetskamrater.

Policy för personalpolitiken i Flens kommun är den grund som ska vara vägledande för hur vi ska ha det på jobbet och hur vi gör en bra arbetsplats bättre. Tillsammans fyller vi hjärtat med innehåll och skapar stolthet över vårt viktiga uppdrag.

Flens kommun - Sörmlands hjärta!

Medarbetarskap

Var och en som jobbar i Flens kommun har ansvar för att skapa goda relationer och ett arbetsklimat som utgår ifrån att alla gör, och vill göra, ett bra arbete.

Det ska vara roligt och kännas viktigt att gå till jobbet, där möjligheterna vi pratar om blir verklighet. Vi är varandras arbetsmiljö och tillsammans skapar vi ett medarbetarskap som utgår från vår värdegrund:

Värdegrunden är baserad på jämställdhet och ett antal centrala värdeord: stolthet, öppenhet, omtanke, respekt, kvalitet, ansvar.

”Jag bemöter alla med respekt och omtanke utifrån alla människors lika värde. Mitt arbete ska kännetecknas av öppenhet, ansvar och kvalitet. Jag är stolt över vårt arbete och vår verksamhet.”

Flens kommuns värdegrund

Medarbetaren

- Känner till och tar ansvar för gemensamma mål.
- Uppskattar olikheterna hos varje kollega.
- Förmedlar positivitet och glädje - med trivsel ökar stoltheten över arbetet.
- Bidrar med erfarenhet och kunskap.
- Lyssnar och tar eget ansvar för dialog och kommunikation.

Chefen

- Skapar förutsättningar för att arbetet kan utföras med god kvalitet.
- Föregår med gott exempel och är en normsättare.
- Uppmuntrar till ett öppet klimat.
- Visar förtroende och tillit.
- Är tydlig med krav och förväntningar.

Så här arbetar vi med Medarbetarskap

Policy för personalpolitik i Flens kommun visar vilka områden och förhållningssätt som vi tillsammans anser är viktiga för att utveckla kommunen. 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, individuella utvecklingsplaner, medarbetardialoger och lönesamtal. I samarbete med de fackliga organisationerna har vi samverkansgrupper på olika nivåer i kommunen.

Ledarskap

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

Chefen skapar förutsättningar för den enskilda medarbetaren, men också för hela arbetsgruppen att vara engagerad och motiverad. Det skapar delaktighet, verksamhetsutveckling och ett bra resultat.

Medarbetaren

- Deltar aktivt och visar öppenhet för andras åsikter.
- Anstränger sig aktivt för att uppnå samsyn kring uppdrag och mål.
- Är engagerad och utvecklingsinriktad.
- Visar ledarskap och tydlighet, oavsett befattning.
- Tar ansvar för att få feedback på utfört arbete.

Chefen

- Är tydlig med förväntningar och uppdrag.
- Följer upp mål och verksamhet.
- Ger förutsättningar för medarbetarnas delaktighet.
- Är närvarande, lyhörd och engagerad.
- Visar respekt och tillit.
- Ger återkoppling på utfört arbete.
- Delger relevant information från omvärld och större sammanhang.

Så här arbetar vi med Ledarskap

Som chef i Flens kommun är du en bra ledare som lever och förmedlar vår värdegrund genom att vara en förebild och normsättare. Som chef har du en god dialog med dina medarbetare och förväntas jobba efter den beskrivning som finns i Ledarpolicy för Flens kommun. Arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, medarbetardialoger och lönesamtal är viktiga forum och en förutsättning för en god dialog mellan medarbetare och chef.

Chefer i Flens kommun ska ha en bra introduktion och rustas för sitt uppdrag genom aktuella och relevanta utbildningar i arbetsgivaruppdraget. Medarbetare som vill gå vidare till ledande befattning kan söka utveckling genom den ledarutveckling som kommunen erbjuder.

Kompetensförsörjning

För att driva vår egen utveckling och påverka utvecklingen i regionen behöver vi ständigt utveckla chefer, medarbetare och verksamhet genom kompetensutveckling och en långsiktig kompetensförsörjning.

Chefer och medarbetare i Flens kommun tar gemensamt ansvar för att vår kompetensutveckling utvecklar verksamheten så att vi kan möta framtida utmaningar. Vår kompetensförsörjning är ett stöd i verksamhetsplaneringen och bidrar till att kvalitén i verksamheten höjs och att vi erbjuder bättre service till medborgarna.

Medarbetaren

- Visar en vilja till utveckling.
- Är delaktig och intresserad.
- Söker aktivt kunskap, tar ansvar för egen kompetensutveckling.
- Kommunikerar och diskuterar vårt uppdrag med kollegor.
- Tar ansvar genom att följa sin utvecklingsplan.

Chefen

- Skapar bra strukturer och möjliggör kompetensutveckling.
- Möjliggör och skapar förutsättningar.
- Är intresserad, ser och tar tillvara kompetensen i gruppen.

Så här arbetar vi med Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning sker på olika sätt på alla nivåer i kommunen. Ytterst är det en chefsfråga att vid varje givet tillfälle ställa frågan om sammansättningen av kompetensen i arbetsgruppen möjliggör måluppfyllelsen.

Kompetensförsörjningen kan säkras på olika sätt; genom utbildning, handledning, mentorskap eller genom rekrytering av nya kompetenser.

Varje medarbetare har en utvecklingsplan som bidrar till verksamhetens mål och utveckling.

Kommunen arbetar med kompetensförsörjning för att vi ska ha rätt kompetens för rätt uppgift på både individ, grupp och organisationsnivå och för att tillgodose invånarnas behov av kommunal service.

Hållbart arbetsliv

Chefer och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön i Flens kommun. Arbetsmiljöarbetet ska utvecklas på ett sätt som främjar hälsa genom förebyggande arbete, så att vi mår bra på arbetet.

För att vi ska må bra både privat och i arbetslivet är det flera faktorer som spelar en viktig roll. På arbetet är det dels den fysiska miljön med arbetsredskap och lokaler, men också den psykosociala arbetsmiljön där arbetsklimat och bemötande innebär att vi är varandras arbetsmiljö.

Medarbetaren

- Tar vara på andras kompetens, stöttar, utmanar och uppmuntrar.
- Tar eget ansvar för arbetsmiljön genom att ta reda på och följa rutiner och riktlinjer.
- Tar ansvar för sin egen hälsa.
- Påtalar brister och möjliggör lösningar.

Chefen

- Skapar förutsättning för delaktighet och initiativ från medarbetare.
- Möjliggör utveckling, för att främja professionalitet.
- Tar ansvar, stöttar och följer upp.
- Ser medarbetares kompetens och stöder medarbetare att utvecklas.

Så här arbetar vi med Hållbart arbetsliv

Vår Arbetsmiljöpolicy styr hur det övergripande arbetet med arbetsmiljön ska ske. Vi arbetar också förebyggande med vårt systematiska arbetsmiljöarbete, SAM, tillsammans med våra fackliga organisationer.

Om våra medarbetare skulle drabbas av sjukdom finns stöd för arbetslivsinriktad rehabilitering. För att stimulera till egen hälsa har alla medarbetare i kommunen möjlighet till subventionerad friskvård. En viktig samarbetspartner i vårt arbete med ett hållbart arbetsliv är vår företagshälsovård.

Mångfald och likabehandling

Genom att vi lever vår värdegrund bemöter vi alla med respekt och omtanke utifrån alla människors lika värde. Som medarbetare i Flens kommun är vi goda förebilder, där vi är medvetna om att alla har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Den goda arbetsplatsen, där alla förstår sin del i relation till kommunens helhet, är en attraktiv arbetsplats för alla. Vi är stolta över att våra olikheter bidrar till en positiv verksamhetsutveckling.

Medarbetaren

- Visar, respekt och omtanke för kollegor och verksamheten.
- Lever efter värdegrunden.
- Behandlar alla lika utifrån människors lika värde.
- Tar ansvar, agerar och påtalar brister i likabehandling.

Chefen

- Är tydlig, och en professionell förebild.
- Är lyhörd och handlingskraftig.
- Har kännedom om medarbetarna och deras olika förutsättningar.
- Skapar värdegrundsdiskussioner.

Så här arbetar vi med Mångfald och likabehandling

Vi arbetar kontinuerligt och systematiskt med mångfald och likabehandling i Flens kommun! Alla människors lika värde oavsett sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller kön, är för oss en självklarhet.

Stolthet och kvalité

I Flens kommun är vi stolta över vårt arbete och allt bra vi gör varje dag året runt.

Vi är stolta över att arbeta i Flens kommun och med en bra verksamhet som påverkar alla medborgares vardag. Vi är viktiga för att medborgarna ska känna att de får den kvalité de förväntar sig. Med stolthet och kvalité känner vi arbetstillfredsställelse och motivation i vårt viktiga uppdrag.

Medarbetaren

- Är insatt i målen.
- Ger feedback och konstruktiv kritik.
- Fokuserar på framgångar.
- Är stolt över sitt arbete

Chefen

- Lyfter fram goda exempel och visar uppskattning.
- Är uppriktig i feedback och konstruktiv kritik.
- Skapar förutsättningar för delaktighet.
- Är ett föredöme och stolt över verksamheten

Så här arbetar vi med Stolthet och kvalité

Vi tar vara på tillfällena där vi kan berömma och uppmuntra varandra och lyfter goda exempel i varje verksamhet. Vi arbetar efter vår värdegrund vilket bidrar till att alla känner sig delaktiga i vårt viktiga uppdrag. Vi påminner varandra om att det är möjligheterna vi pratar om som blir verklighet. Vi gör skillnad!

Lönebildning

Lönen ska stimulera och motivera kommunens medarbetare att nå sina och verksamhetens mål, men också bidra till verksamhetsutveckling

Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare som utgår från verksamhetens mål och de kommungemensamma lönekriterierna. Genom väl förberedda lönesamtal blir det lättare för medarbetaren att bidra till utveckling och måluppfyllelse.

Medarbetaren

- Känner till lönekriterierna
- Är väl förberedd och är aktiv i lönesamtalet
- Beskriver bra arbetsprestationer som bidragit till utveckling och måluppfyllelse
- Är lyhörd för chefens förväntningar och öppen för vad som kan påverka lönen

Chefen

- Ser till att lönekriterierna är väl kända på arbetsplatsen
- Sätter tydliga mål som är kopplade till lönekriterierna
- Tillämpar individuell och differentierad lön
- Är insatt i vad medarbetaren tillför verksamheten

Så här arbetar vi med Lönebildning

I Flens kommun finns Riktlinje för lönepolitik som anger riktningen för arbetet med lönebildning. Lönekriterierna ger en beskrivning av vad som ska värderas så att lönerna blir individuella och differentierade. En gång om året ska varje medarbetare ha ett lönesamtal med sin närmaste chef. Samtalet är en dialog om medarbetarens resultat i förhållande till lönekriterierna och verksamhetens mål.

Varje år gör kommunen en lönekartläggning för att upptäcka om det förekommer osakliga löneskillnader mellan olika grupper.