



Mullsjö
Kommun

Personalpolitiskt program

Antagen av kommunfullmäktige 2005-08-23, § 79

Reviderat av kommunfullmäktige 2006-11-28, § 107

Reviderat av kommunfullmäktige 2009-04-21, § 31

Reviderat av kommunstyrelsen 2009-08-12, § 187

Reviderat av kommunfullmäktige 2009-12-22, § 130

Reviderat av kommunfullmäktige 2010-05-25, § 65

Reviderat av kommunfullmäktige 2011-09-27, § 97

Reviderat av kommunfullmäktige 2015-12-15, § 182

Vår personalpolitik med verksamheten i fokus

- kommunens personalpolitik skapar goda arbetsplatser med rätt bemanning, där varje medarbetare känner trivsel och arbetsglädje, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.
- kommunens personalpolitik ger förutsättningar för att ge våra kommuninnevånare service av hög kvalitet till lägsta kostnad.

Inledning

Den första förutsättningen för att ett personalpolitiskt program ska kunna uppfyllas är att organisationen präglas av öppenhet och ett tillåtande klimat. Alla delar i organisationen hyser respekt för varandra och verkar för ett gott samarbetsklimat, även om man inte alltid delar uppfattningar och åsikter. Kommunikationen mellan förtroendevalda och anställda, mellan chefer och medarbetare och arbetskamrater emellan är rak och ärlig och bidrar därigenom till utveckling både för den enskilde och för organisationen. I den speciella organisation som en kommun utgör är det viktigt att den politiska organisationen ömsesidigt innefattas i detta synsätt.

En annan förutsättning för en god personalpolitik är ett förtroendefullt samarbete med de fackliga organisationerna. Denna samverkan är också en viktig förutsättning för utvecklingen av hela den kommunala organisationen. Samarbetet bygger på respekt för ingångna avtal, verksamheten och de fackliga organisationerna.

Personal och kompetensförsörjning

Tillgången till kompetent, bra och rätt personal är den grundläggande förutsättningen för kommunens olika, ofta mycket personalintensiva, verksamheter.

Rekrytering syftar inte enbart på att besätta en tjänst, utan utgör också en möjlighet att förstärka kompetensen och därmed kunna utveckla och förnya verksamheten. Att rätt personer bemannar organisationen är grunden för en god utveckling. Detta kräver att närmaste chefen, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef skapar sig kunskap om behovet av personal och kompetens både på kort och på lång sikt. En bra personalplanering ger de olika verksamheterna möjlighet att vidta åtgärder i tid för att tillgodose behovet av personal.

All rekrytering sker omsorgsfullt och inför en rekrytering ska arbetsuppgifter och de kunskaper, erfarenheter och personliga egenskaper som krävs för att utföra dem väl specificeras, se **Riktlinjer vid Nyrekrytering**.

Kompetensutveckling som utgår från verksamheternas behov och föränderlighet är en grundläggande förutsättning för att vi ska klara vårt uppdrag. Medarbetarnas utveckling är en förutsättning för god kvalitet i verksamheterna. Dialogen arbetstagare/arbetsgivare är betydelsefull. Medarbetarsamtal är en viktig grund för ett gott arbetsklimat och genomförs årligen. Det är viktigt att värna om den personal som kommunen har. Mot denna bakgrund är kompetensutveckling en framtida investering.

En jämn fördelning mellan kvinnor och män, yngre och äldre, på alla nivåer och inom alla befattningar och yrken eftersträvas. Om ena könet eller åldern är överrepresenterat på en arbetsplats används positiv särbehandling vid rekrytering.

Kommunen strävar efter att skapa heltidstjänster och deltidstjänster till de som så önskar. Detta kan ske genom sammanslagning av tjänster och kombinationstjänster.

Som alla arbetsgivare har kommunen också ett ansvar för att ge personer med funktionsnedsättning möjlighet att få arbete inom kommunens olika verksamheter. Enheterna har skyldighet att anpassa arbetsmiljön så att personer med funktionsnedsättning, men i övrigt lika kvalifikationer, ges likvärdiga förutsättningar som övriga arbetssökande.

Enheterna bör i samband med rekrytering uppmärksamma och skapa förutsättningar för invandrare i kommunen att kunna få arbete och praktik inom kommunens olika verksamheter.

För att skapa förutsättningar för en god rekrytering i framtiden intar kommunen en positiv ställning till barns och ungdomars möjlighet att få se och förstå den kommunala verksamheten och dess arbetsområden.

För att erbjuda service av hög kvalitet och mångfald för kommuninvånarnas bästa uppmuntrar Mullsjö kommun och skapar förutsättningar, för de medarbetare som vill ta över och driva verksamheter i egen regi.

Introduktion

För den nyanställda är introduktionen på arbetsplatsen avgörande för hur väl han/hon kommer att fungera i sitt nya arbete. För kommunen och den enskilde är det av stor betydelse att den anställde snabbt och bra kan komma in i sitt nya arbete och medverka till att verksamheten fungerar väl och effektivt. Kommunen har ett särskilt ansvar vid introduktion av unga nyanställda. För många kan ett arbete hos kommunen vara den första kontakten med arbetslivet. Det är då viktigt att en positiv och korrekt bild av arbetslivet förmedlas till dessa.

Enheterna ansvarar för att individuella introduktionsprogram genomförs för alla nyanställda

Medarbetarsamtal

En förutsättning är att en naturlig och kontinuerlig kontakt mellan chefen och medarbetaren finns. Ett sätt att åstadkomma detta är regelbundna medarbetarsamtal där man försöker åstadkomma samsyn mellan förväntningar, krav på arbetet och resultatet. Medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år.

Avgångssamtal

När anställda slutar finns ett naturligt tillfälle att ta tillvara på erfarenheter och synpunkter som den anställde har om Mullsjö kommun som arbetsgivare och också följa upp vår personalpolitik.

Att systematiskt genomföra avgångssamtal är ett sätt att utveckla verksamheten. Samtliga medarbetare ska erbjudas avgångssamtal vid avslut av anställning. Genom att dokumentera och analysera samtalen kan man:

- hitta möjligheter till förbättringar i verksamheten men också utveckla de starka sidorna ytterligare
- öka kunskapen om hur organisationen kan bli bättre på att attrahera och behålla värdefulla medarbetare
- visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter. Det bidrar till att skapa en positiv bild av oss som arbetsgivare och förhoppningsvis till att den medarbetaren som lämnar oss blir en bra ambassadör för verksamheten och kommunen.

Närmaste chef, eller vid förfall av denna/denne, närmaste högre chef ansvarar för att avgångssamtal erbjuds anställda som slutar sin anställning i kommunen. Om den anställde så önskar så kan avgångssamtalet hållas med Personalchef.

Arbetsmiljö

En bra arbetsmiljö är en förutsättning för goda arbetsprestationer. En dålig arbetsmiljö kostar mycket pengar både i form av sjukfrånvaro och låg effektivitet.

Arbetsklimatet i kommunen är sådant att varje medarbetares lust till kreativitet och utveckling stimuleras och tillvaratas.

Arbetsgivaren ansvarar för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Mullsjö kommuns Arbetsmiljöpolicy finns beskrivet i **Riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete**.

Jämställdhet, jämlikhet, mångfald

Varje medarbetare bedöms och får utvecklas efter sina personliga egenskaper oberoende av kön. Med detta synsätt kan också våra resurser tas tillvara på bästa sätt.

Jämställdhet, jämlikhet och etnisk mångfald genomsyrar vår kommun. Våra olikheter, till exempel i form av kön, etnisk bakgrund, kompetens och ålder, ses som en styrka och tas tillvara. Mångfalden gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare.

Genom att tillvarata samspelet mellan människor med olika erfarenheter, bakgrund och kompetens är Mullsjö en kommun som tillgodoser alla invånares behov av service.

Mullsjö kommuns jämställdhetsarbete beskrivs närmare i **Jämställdhetsplan**.

Ledarskap

Arbetsledare och chefer är viktiga för att kommunen ska kunna bedriva en bra och effektiv verksamhet. En god arbetsledare är tydlig, engagerad och modig. Han eller hon kan ta fram det bästa av sina medarbetare och skapa de mest effektiva teamen.

Ett gott ledarskap innebär att alla medarbetare uppmuntras att komma med egna initiativ och förändringsidéer.

En förutsättning för ett gott positivt ledarskap och klimat, är inte bara chefer, utan också politiker, som visar personalen stöd och uppskattning. Ett gott ledarskap på alla nivåer är nyckeln till trivsel och utveckling på arbetsplatserna.

Arbetstider

I livet finns tid för både arbete och fritid. Arbetstidens längd och förläggning anpassas, om så är möjligt, efter individuella önskemål. Flexibla arbetstidslösningar ökar människors

möjligheter att påverka sin arbets- och familjesituation. Detta påverkar i sin tur hälsa och välbefinnande positivt.

Lönepolitik

Mullsjö kommuns lönepolitik stimulerar till engagemang och utveckling. Den ger också möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare.

Mullsjö kommuns lönepolitik beskrivs närmare i **Lönepolicy** och **Riktlinjer vid Löneöversyn**.

Pensionslösningar

De olika pensionslösningarna är avsedda för att kunna attrahera vid nyanställningar, kunna behålla kompetent personal samt kunna användas vid förtida pensionsavgångar eller vid överenskommelse om avslut av anställning med avgångsvederlag, se **Riktlinjer för pensionslösningar**.