

STYRDOKUMENT  
PERSONALPOLICY  
2017-09-05  
DNR: 2017-000146

Antagen av kommunstyrelsen den 12 september  
2017 § 17  
Gäller från och med den 13 september 2017 och  
tillsvidare

## Personalpolicy för Laholms kommun

### Innehåll

1. Inledning.....	1
2. Roller och uppdrag .....	1
3. Vår värdegrund.....	1
4. Grundläggande principer.....	1
5. Utvecklande ledarskap – utvecklande medarbetarskap.....	2
5.1 Utvecklande ledarskap .....	2
5.2 Utvecklande medarbetarskap .....	3
6. Personal- och kompetensförsörjning .....	3
7. Hållbart arbetsliv .....	3
8. Lön.....	4
9. Uppföljning .....	4

## 1. Inledning

Personalpolicyn är ett kommunövergripande styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser eftersom Laholms kommun är en arbetsgivare. Syftet är att ge såväl chefer som medarbetare stöd och vägledning i arbetet med att förverkliga den personalpolitiska målsättningen.

Kommunen är Laholms största arbetsgivare med cirka 2000 anställda. Tillsammans skapar vi välfärd och hållbar utveckling genom arbete inom förskola, fritid, skola, äldreomsorg, verksamhet för personer med funktionsnedsättning, miljö-, trafik-, bostads- och stadsplanering, kultur, socialtjänst och många andra områden.

Våra arbeten kan vara olika men gemensamt för alla verksamheter är att ge invånarna service av hög kvalitet. Det ställer krav på oss och våra verksamheter. Omvärlden förändras i snabb takt och vi måste därför ständigt vara beredda att omvärdera, förnya och utveckla våra sätt att arbeta.

## 2. Roller och uppdrag

I vår politiskt styrda organisation är det politikerna som fattar beslut om vilka mål som ska uppnås. Varje verksamhet inom kommunen bidrar till att uppfylla kommunens mål och uppdrag. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande målen och de olika verksamheternas specifika mål och uppdrag.

Kommunstyrelsen är det politiska organ som ytterst är ansvarig för personalpolitiken i Laholms kommun. Det är kommunstyrelsen som beslutar om vilken personalpolitik som ska gälla och som ska vara vägledande för det personalpolitiska arbetet i kommunen.

## 3. Vår värdegrund

All verksamhet som bedrivs i Laholms kommun vilar på en tydlig värdegrund. Värdegrunden säkerställs genom att varje medarbetare vet vad Laholms kommun står för och alla förväntas dela denna värdegrund oavsett roll, funktion och position. Varje medarbetares agerande och förhållningssätt vilar därför på denna värdegrund. Ledorden är

- **Glädje** uppstår i en trygg och positiv arbetsmiljö där vi stödjer, uppmuntrar och uppskattar varandra
- **Mod** uppstår i ett tillåtande klimat där vi vågar vara oss själva och visa öppenhet och tydlighet
- **Delaktighet och engagemang** uppstår genom att vi tar ett gemensamt ansvar för att informera, lyssna och mötas i goda relationer. På så sätt uppstår en kreativ och utvecklande atmosfär där vi är aktiva, ansvarstagande och nyfikna
- **Gott föredöme** visar vi genom att möta andra så som vi själva vill bli bemötta

Kopplat till värdegrunden finns även några grundläggande principer om hur vi förhåller oss.

## 4. Grundläggande principer

- Vi bemöter varandra och våra invånare på ett jämlikt och likvärdigt sätt
- Vi följer lagar och regler
- Vi står fria från jäv och andra intressekonflikter
- Vi värnar om yttrandefrihet och demokrati
- Vi använder offentliga medel på ansvarsfullt sätt

- Styrande dokument inom det personalpolitiska området ska vara kända för alla anställda inom Laholms kommun

Alla medarbetare är viktiga för verksamhetens framgång. För att göra rätt saker och agera klokt i vardagen är det viktigt att vi utgår från dessa gemensamt uttalade värderingar och grundläggande principer.

Med det här personalpolitiska dokumentet vill Laholms kommun, som arbetsgivare, beskriva de områdena som ska vara vägledande i det dagliga arbetet i syfte

- att attrahera, rekrytera och introducera personal
- att behålla, motivera och utveckla personal
- avslut och omställning

#### **I programmet lyfter vi fram följande områden:**

- Utvecklande ledarskap – utvecklande medarbetarskap
- Personal- och kompetensförsörjning
- Hållbart arbetsliv
- Lön

Jämställdhet, mångfald och likabehandling ska genomsyra samtliga nyckelområden och har därför ingen egen rubrik i detta dokument

Det finns inga absoluta skarpa gränser eller någon rangordning mellan områdena utan de påverkas av varandra. Det är i samverkan mellan dessa områden som vår goda arbetsplats skapas.

## **5. Utvecklande ledarskap – utvecklande medarbetarskap**

Medarbetarskap och ledarskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för att en verksamhet ska kunna utvecklas. Ledarskapet har avgörande betydelse för hur både medarbetare och en väl fungerande arbetsorganisation utvecklas. Med gott samspel och samtal mellan ledare och medarbetare skapas ett arbetsklimat som ger grunden för arbetsplatser som mår bra och därmed ger god service till kommuninvånarna. Samtidigt måste medarbetarna ta sitt ansvar att bidra till utvecklingen. Det handlar om goda relationer där alla parter har ett gemensamt ansvar.

### **5.1 Utvecklande ledarskap**

Ledarskapet i Laholms kommun präglas av förmåga att omsätta beslutade politiska mål till god verksamhet med fokus på kommuninvånarna. Chefer i Laholms kommun är arbetsgivarföreträdare och tar ansvar för verksamhet, personal, ekonomi och att utveckla sitt eget ledarskap. De skapar och utvecklar, i delaktighet med sina medarbetare, en verksamhet som är hållbar, har god kvalitet och är kostnadseffektiv.

Ledarskapet skapar på ett tydligt och engagerande sätt förståelse för uppdraget, klargör och kommunicerar mål och åtaganden samt skapar och upprätthåller välfungerande arbetsprocesser.

Ledarskap är att nå resultat och skapa delaktighet och därmed få andra med sig i arbetet. Chefer i Laholms kommun är goda förebilder utifrån kommunens gemensamma värden. Chefer driver aktivt ett förändrings- och utvecklingsarbete samt skapar förståelse och engagemang för det som behöver genomföras.

Ledarskapet främjar ett öppet samarbetsklimat, delaktighet i arbetet och att goda idéer tas tillvara. I ledarskapet ligger ansvaret för uppföljning, återkoppling och att ge medarbetare stöd och möjligheter till utveckling.

## **5.2 Utvecklande medarbetarskap**

Ett utvecklande medarbetarskap är viktigt för att uppnå en god verksamhet. Laholms kommuns medarbetare är professionella, kompetenta, engagerade och tar ansvar för sitt eget lärande, arbete och för helheten. Medarbetarskap handlar om att tillsammans på arbetsplatsen arbeta för att uppnå de gemensamma målen. Medarbetare skapar verksamhet med god kvalitet som bedrivs på ett hållbart och kostnadseffektivt sätt.

Medarbetare uppmuntras också att bidra till verksamhetsutveckling genom att komma med nya idéer och utmana invanda arbetssätt. En välfungerande dialog och delaktighet på arbetsplatserna är därför betydelsefullt. Medarbetare deltar aktivt i de förändringar och utvecklingsarbete som genomförs för kommuninvånarnas bästa.

I medarbetarskapet ingår att leva upp till de gemensamma värdena. Den kompetensutveckling som erbjuds ska leda till förbättringar och utveckling av verksamheten. Medarbetare ska i sitt arbete kunna känna stolthet över ett väl utfört samhällsuppdrag.

## **6. Personal- och kompetensförsörjning**

För att lyckas med våra mål om god service i kommunen behöver vi ha många duktiga och kompetenta medarbetare samtidigt som vi lever i en föränderlig värld där nya behov och förutsättningar ställer stora krav på vår förmåga till anpassning. Det innebär att vi hela tiden måste arbeta med både utveckling och avveckling och samtidigt kunna möta de olika behov våra medarbetare har under sitt arbetsliv.

För att vara en attraktiv arbetsgivare för både de som är anställda idag så väl som kommande måste vi ta tillvara medarbetares kompetenser samtidigt som de ska ha möjlighet att utvecklas. Bra anställningsvillkor är viktiga för att kunna attrahera och behålla medarbetare.

För att vara säkra på att de medarbetare vi anställer har rätt kompetens måste rekryteringen vara systematisk och kompetensbaserad. Erfarenheter hos våra medarbetare som slutar ska tas tillvara i avslutningssamtal. Våra nya medarbetare ska få en bra introduktion om kommunen och det egna arbetsstället.

Nämndernas långsiktiga mål ligger till grund för personalplaneringen. Dessa styr vilka personalresurser och vilken kompetens som behövs för att möta framtiden.

Även kompetensplanering är ett långsiktigt och strategiskt arbete som utgår från övergripande mål och riktlinjer. All kompetensutveckling ska bidra till att man som anställd får den kunskap man behöver för att kunna arbeta utifrån uppsatta riktlinjer och mål. Kompetensutvecklingen ska gagna verksamheten och uppmuntra till utveckling genom att intern karriär är en möjlighet.

## **7. Hållbart arbetsliv**

Arbetsplatser med medarbetare och chefer som mår bra och trivs tillsammans skapar förutsättningar för en sund arbetsplats som når resultat. Ett bra arbetsmiljöarbete bidrar till ökad

trivsel och engagemang i arbetet. Laholms kommun ska aktivt arbeta med det hälsofrämjande perspektivet – det som håller oss friska.

Alla medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö. Genom att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs bidrar alla medarbetare till att arbetsmiljön utvecklas.

Arbetsplatserna är fria från alkohol och droger. Rökning är inte tillåten under arbetstid. Det är också viktigt att vi tidigt uppmärksammar ohälsa så att vi så tidigt som möjligt kan göra insatser för att förhindra och minska sjukfrånvaro. Processen kännetecknas av en tydlig och välkänd arbetsordning för alla på arbetsplatsen.

Vi tillbringar stor del av vår tid på arbetsplatsen. För att må bra och ha en god hälsa är det viktigt att kunna förena arbete med privatliv. Medarbetare ska kunna förena arbete och privatliv bl. a genom att kunna påverka när man arbetar. Möjligheten att kunna försörja sig på sitt arbete är en självklarhet. Därför har medarbetare rätt till önskad sysselsättningsgrad.

Verksamhetens krav, medarbetares behov och arbetsmiljöaspekter ska alltid vägas samman vid arbetstidens förläggning.

Att arbeta för ett hållbart arbetsliv hos Laholms kommun är även en framgångsfaktor för att vara en attraktiv arbetsgivare.

## **8. Lön**

Vi vill att de anställda har konkurrenskraftiga löner och lika lön för lika och likvärdigt arbete, utifrån sin prestation och sin förmåga att omsätta uppsatta mål till praktisk handling. Lönen ska bidra till att verksamheterna är effektiva och att politiska mål uppnås. Medarbetarens prestation och löneutveckling ska samspela så att det positiva sambandet mellan lön och resultat blir tydligt. Lönen är ett av flera konkurrensmedel för att trygga personalförsörjningen. Lönesättningen har sin grund i arbetsvärdering, centrala och lokala avtal, till viss del i marknadskrafterna samt kommunens ekonomiska förutsättningar. Till grund för löneutvecklingen ligger medarbetarens prestation utifrån individuella mål för året samt de krav och förväntningar som finns i yrket.

## **9. Uppföljning**

Kommunstyrelsen följer upp personalpolicyn vid behov.