

Personalpolicy för Trosa kommun

Antagen av:	Kommunfullmäktige 2019-11-26 § 102. KS 2019/164
Dokumentkategori:	Styrdokument
Dokumenttyp:	Policy



Innehållsförteckning

Inledning	2
Personalpolicy	2
Genomförande	2
Personalförsörjning	3
Arbetsmiljö	3
Kompetensutveckling	3
Kommunikation/Delaktighet	3
Introduktion	4

Inledning

I dokumentet "fastlagd kurs för Trosa kommun" som har varit styrdokument sedan kommunen bildades fastslås några övergripande förhållningsätt som direkt påverkar stora delar av personalpolicyn.

Kommunens verksamhet och utbud ska styras av:

- Medborgarnas behov och önskemål
- Valfrihet
- Flexibilitet
- Kvalitet och god service
- Enkelhet
- Samarbete mellan servicegivare och nyttjare

Personalpolicy

Trosa kommuns arbetsplatser ska ha ett gott anseende inom och utanför kommunen. Samspelet mellan förtroendevalda och anställda ska präglas av ömsesidigt förtroende, ärlighet och en tydlig rollfördelning, samt en ömsesidig respekt för varandras roller.

Trosa kommun ska:

- Ha en god personalförsörjning genom att rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare.
- Genom ett aktivt arbete förbättra arbetsmiljö för våra anställda.
- Ge sina anställda möjligheter att utvecklas på arbetsplatsen i takt med förändrade krav.
- Skapa en väl fungerande kommunikation som ger delaktighet, information och trygghet.
- Tillgodose att alla nyanställda och anställda som återkommer efter längre uppehåll ska få en god introduktion.

Genomförande

En viktig förutsättning för att nå kommunens målsättningar är de anställda. Kunskap, erfarenhet, engagemang och vilja hos kommunens personal är avgörande för hur arbetet blir utfört och hur verksamheten fungerar.

Kommunen är från formell juridisk synpunkt en arbetsgivare även om verksamheten bedrivs inom olika verksamhetsområden. Kommunstyrelsens arbetsutskott har det övergripande ansvaret för kommunens personalfrågor och beslutar i arbetsgivarfrågor som kräver samordning inom kommunen.

Kommunen har drygt 800 tillsvidareanställda, som alla har sina individuella behov, önskemål och krav på arbetet och sin arbetsgivare. Ansvar för att tillgodose och eventuellt för vidare detta vilar på närmaste chef där motivation, ledning och styrning är nyckelbegrepp.

En förtroendefull samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är också viktig. Den ska ske i enkla former med ömsesidig respekt för varandras roller och uppgifter. Det är viktigt att vi kontinuerligt diskuterar och utvärderar vår personalpolicy.

Kommunens verksamheter ska vidta följande konkreta åtgärder för att uppfylla målsättningen i personalpolicy:

Personalförsörjning

En god personalförsörjning åstadkoms genom att:

- Varje chef har en god framhållning och personalplanering
- Undersöka och överväga möjligheterna till intern rörlighet
- Följa principen – Heltid som norm
- Nyrekrytering alltid baserar sig på kommunens riktlinjer för *Kompetensbaserad rekrytering*

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö åstadkoms genom:

- Hög kompetens i arbetsmiljöfrågor, genom användandet av SAM-verktyget
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- Stödja och uppmuntra till aktiviteter som leder till att personalen trivs på sin arbetsplats och därmed mår bra

Kompetensutveckling

Möjlighet att i takt med förändrade krav utvecklas på sin arbetsplats åstadkoms genom:

- Inventera och ta tillvara personer och dess kompetens i organisationen
- Inventera verksamhetens utvecklings- och/eller utbildningsbehov på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal
- Genomföra insatser för att säkerställa utbildnings- och utvecklingsbehoven

Kommunikation/Delaktighet

En väl fungerande kommunikation som ger information, delaktighet och trygghet åstadkoms genom:

- Trosa kommuns samverkansavtal är känt av alla anställda och chefer
- Intranätet är uppdaterat och innehåller aktuell information
- De anställda är aktiva och själv söker information
- Skapa en meningsfull dialog i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar där kreativitet och idéer tas tillvara och samverkas innan beslut fattas

- Varje chef genomför årliga verksamhetsdialoger individuella utvecklingssamtal
- Låta individen vara delaktig så tidigt som möjligt i allt förändringsarbete

Introduktion

Nyanställda och anställda som kommer tillbaka efter ett längre uppehåll ska få en god introduktion:

- Trosa kommun anordnar central introduktion där arbetsgivaren ger kunskap om kommunen och dess organisation.
- Varje chef ansvarar för att relevant arbetsplatsintroduktion ges.