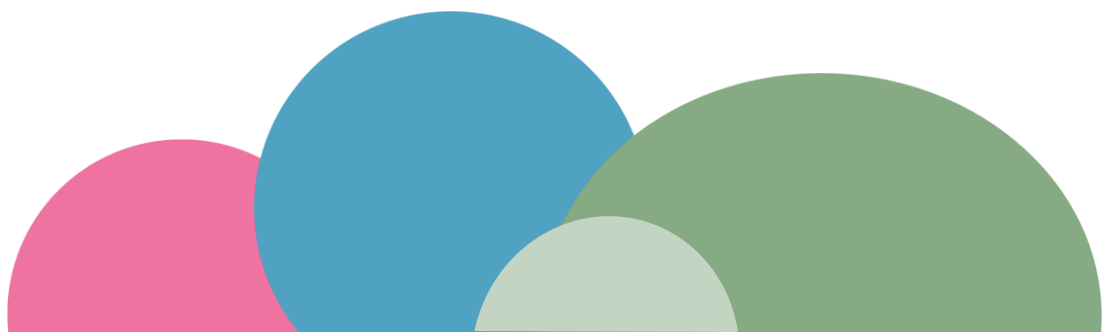


Sjöbo kommun - en arbetsplats vi skapar tillsammans

Reviderad av kommunfullmäktige 19 juni 2024 § 87



| | |
|--|----|
| Detta är arbetsplatsen Sjöbo Kommun | 3 |
| Vår värdegrund | 4 |
| Kompetens..... | 5 |
| Arbetsmiljö och hälsofrämjande arbetsplatser | 6 |
| Jämlikhet och mångfald | 7 |
| Löner som drivkraft..... | 8 |
| Medarbetarskap i Sjöbo..... | 9 |
| Ledarskap i Sjöbo | 10 |

Detta är arbetsplatsen Sjöbo Kommun

Det personalpolitiska programmet beskriver förhållningssätt inom olika områden. Här beskrivs vad du kan förvänta dig av Sjöbo kommun som arbetsgivare och vad vi menar med vår värdegrund och ett gott ledarskap och medarbetarskap. Det beskriver vilka förväntningar och krav Sjöbo kommun har på dig som medarbetare och som chef.

Vårt uppdrag som kommun är att ge god service och bidra till att såväl boende, besökare och näringslivet i Sjöbo kommun har det så bra som möjligt. Detta kan vi enbart göra genom kompetenta medarbetare – som ger ett professionellt bemötande, känner att de trivs och vill bidra till att skapa det goda livet i kommunens olika verksamheter.

Sjöbos personalpolitiska vision

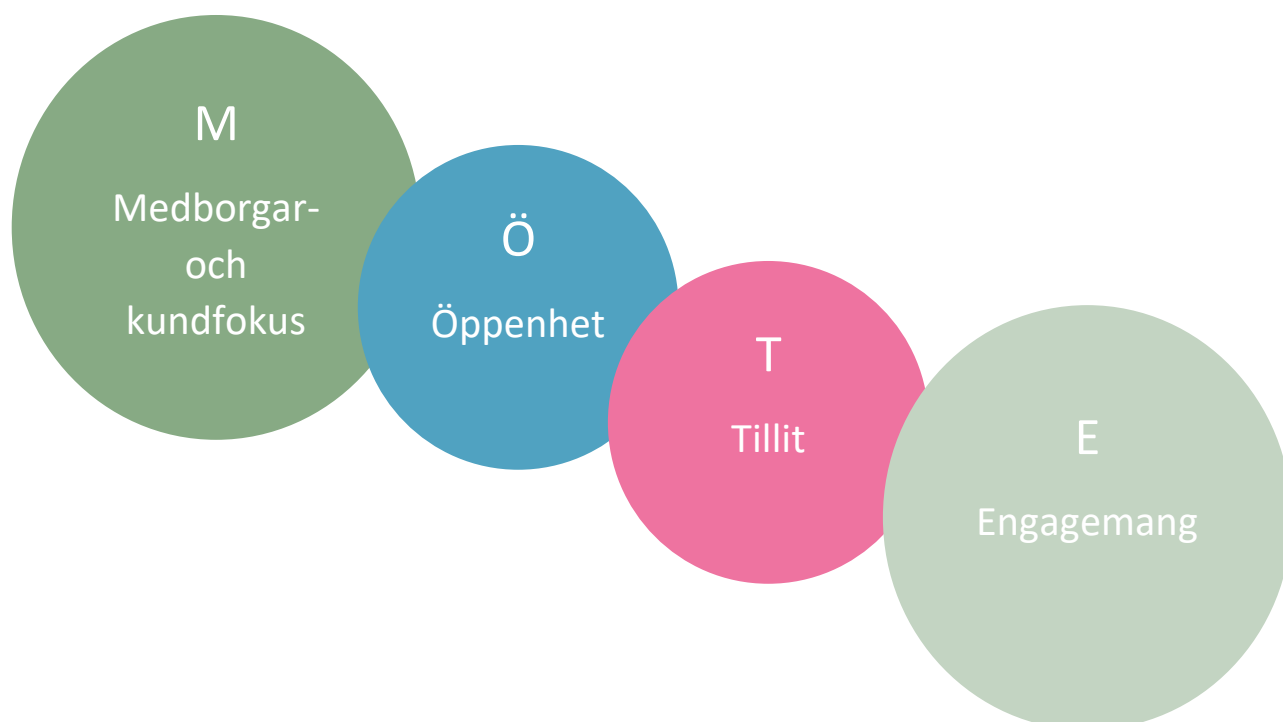
”Att skapa goda arbetsplatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ. Att skapa förutsättningar för att medborgare och besökare upplever kommunen på ett positivt sätt.”

Vi ska som arbetsgivare:

- vara en attraktiv arbetsgivare
- skapa hälsofrämjande arbetsplatser och minska ohälsan
- ge medarbetarna förutsättningar att utvecklas inom sitt arbetsområde
- ge medarbetare möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation och beakta medarbetarnas behov av balans mellan privatliv och arbetsliv, t.ex. vid utformandet av arbetstider
- ha arbetsplatser som präglas av samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare
- ha chefer och ledare med ett hälsofrämjande ledarskap och som har goda förutsättningar att bedriva detta
- bidra till utveckling av kommunens verksamheter och tjänster
- erbjuda personalförmåner
- följa gällande lagar, avtal och riktlinjer
- vara öppna för, och se positivt på, medarbetares konstruktiva synpunkter på oss som arbetsgivare och på verksamheten
- vara så bra att medarbetarna vill rekommendera kommunen som arbetsplats.

Vår värdegrund

Sjöbo kommuns medarbetare möter dagligen kollegor, medborgare och andra som nyttjar kommunens tjänster och det är i våra möten bilden av kommunen skapas. Därför är det i goda möten som vår värdegrund kommer till sin rätt; MÖTE - Medborgarfokus, Öppenhet, Tillit och Engagemang, är våra värdeord som beskriver hur vi ska bemöta varandra och vår omgivning. Den ska genomsyra allt vi gör, och hjälpa oss att utföra vårt arbete på bästa sätt. Värdegrunden styr oss i vårt sätt att vara mot varandra i varje situation. Den utgör också grunden för det medarbetarskap och ledarskap vi vill ha i Sjöbo kommun.



Medborgar- och kundfokus – Genom dialog och bra bemötande skapar vi värde för dem vi finns till för.

Öppenhet – Vi är tillgängliga, tydliga och trovärdiga.

Tillit skapar vi tillsammans – Vi har förtroende för varandra och vår förmåga att samarbeta och möta utmaningar.

Engagemang – Vi utvecklas och motiveras genom ansvarstagande, förnyelse och ständiga förbättringar.

Kompetens

Det är viktigt för Sjöbo kommun att ha rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort sikt men även för att vara redo för framtiden. Vi arbetar aktivt, strategiskt och operativt med att skapa bästa möjliga förutsättningar för medarbetare att leverera service med god kvalitet till våra medborgare och kunder.

Personalplanering och introduktion är A och O

Förvaltningarnas långsiktiga verksamhetsmål ligger till grund för kompetensförsörjningen. Verksamheternas mål och riktlinjer ska vara utgångspunkt vid all rekrytering. Alla nya på arbetsplatsen ska få en väl planerad och genomförd introduktion.

Karriär och utvecklingsmöjligheter – en strategisk fråga

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

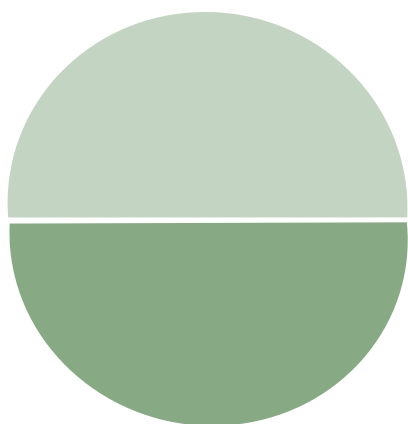
Kompetensutveckling kan innebära olika saker, såsom utbildning/E-Learning, lärande av varandra och byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen.

Medarbetare:

- är aktiv och ansvarstagande i verksamhetens och sin egen utveckling
- bidrar till att andra trivs och känner sig välkomna på arbetsplatsen
- är öppen för nya arbetssätt
- tar tillvara på andras kompetens och delar sin egen kunskap.

Chefer:

- arbetar vid all rekrytering från kommunens antagna riktlinjer
- arbetar aktivt och utvecklande med områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt tillvarata kompetens vid avslut
- ansvarar för att nya medarbetare får en god introduktion
- arbetar aktivt för att utveckla verksamheten, sig själv och medarbetarna i en positiv riktning
- genomför årliga uppföljnings- och medarbetarsamtal enligt kommunens riktlinjer
- strävar efter att ta till vara allas personliga kompetenser till nytta för arbetsgivaren och den enskilde
- ansvarar för att personal- och kompetensplanering ingår i det årliga budgetarbetet
- genomför avgångssamtal när medarbetare slutar sin tjänst.



Arbetsmiljö och hälsofrämjande arbetsplatser

En god arbetsmiljö och hälsofrämjande arbetsplatser är ett mål för alla i hela organisationen. En hälsofrämjande arbetsplats är en arbetsplats där människor mår bra och kan lyckas, vilket i sin tur skapar kvalitet och utveckling i organisationen. Ett bra arbetsmiljöarbete bidrar till ökad trivsel och engagemang i arbetet. Vi arbetar systematiskt med arbetsmiljön för att förebygga ohälsa och skada och främjande med hjälp av friskfaktorer.

Sjöbo kommuns övergripande målsättning och viljeinriktning med det långsiktiga arbetsmiljöarbetet regleras i kommunens arbetsmiljöpolicy. Den beskriver hur vi vill ha det och hur vi når dit. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs efter politiskt beslutad arbetsfördelning.

För att skapa en sund verksamhet och stödja medarbetarna att uppnå god psykisk, fysisk och social hälsa erbjuder Sjöbo kommun friskvårdssubvention och en rad friskvårdsaktiviteter. Sjöbo kommun har friskvård på arbetstid där det är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv.

Medarbetare:

- deltar aktivt för att bidra till ett bättre arbetsklimat
- tar personligt ansvar för sin hälsa
- är en god kollega och kommunicerar med sina kollegor och chef
- bidrar till samarbetet på arbetsplatsen
- signalerar begynnande ohälsa både på individnivå och är uppmärksam på signaler hos kollegor
- rapporterar risker, tillbud och olycksfall i arbetsmiljön
- anmäler upplevd eller observerad kränkande särbehandling.

Chefer:

- arbetar för att stärka friskfaktorerna
- skapar en arbetskultur tillsammans med medarbetarna som är präglad av tillit och delaktighet
- planerar så att insatser för arbetsmiljön blir en del av det dagliga arbetet
- arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffarna
- organiserar arbetet så att medarbetarna har ett stort inflytande över arbetsmiljön
- är uppmärksam så att kränkande särbehandling och trakasserier inte förekommer
- har en bra krisberedskap
- välkomnar en dialog för en ännu bättre arbetsmiljö och ser medarbetarna som en resurs i det arbetet.

När arbetsanpassning eller rehabilitering behövs

Sjöbo kommun vill genom åtgärder, arbetsanpassning och stöd till medarbetare göra det möjligt att behålla arbetsförmågan och vid sjukdom återfå den så snabbt som möjligt.

Genom tidigt insatta åtgärder vill vi förhindra att någon blir långtidssjukskriven. Åtgärderna ska så långt som möjligt anpassas utifrån efter enskildes problematik, så att medarbetaren blir frisk så snabbt som möjligt.

Medarbetare:

- deltar aktivt i sin rehabiliteringsprocess vid sjukdom
- följer överenskomna rehabiliteringsåtgärder
- förser arbetsgivaren med de underlag som behövs för rehabiliteringsprocessen
- uppmärksammar sin chef vid behov av arbetsanpassning.

Chefer:

- följer kommunens riktlinjer för rehabilitering och arbetsanpassning
- tar ansvar för att rehabiliteringsplaner upprättas och beslutade anpassningsåtgärder genomförs
- ansvarar för att alla åtgärder i rehabiliteringsprocessen dokumenteras.

Jämlikhet och mångfald

Medarbetare med olika bakgrund, egenskaper och livserfarenhet ger bäst förutsättningar att driva, förnya och utveckla verksamheten. Vi strävar därför efter att vara en öppen och jämlik arbetsplats för alla.

Organisationen ska präglas av alla människors lika rättigheter och möjligheter att arbeta och utvecklas, utifrån sin kompetens och sina resurser.

Alla anställda ska behandlas likvärdigt, ingen ska särbehandlas på grund av kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, eller av annan osaklig orsak.

Som arbetsgivare arbetar vi för att:

- alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter, utifrån diskrimineringsgrunderna, i fråga om lön, arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter
- skapa ett öppet och inkluderande arbetsklimat
- mål och åtgärder för aktiva åtgärder mot diskriminering ska ingå som en del i den ordinarie verksamhetsplaneringen
- få en jämnare könsfördelning inom alla yrkesområden
- önskad sysselsättningsgrad ska eftersträvas och oönskade deltidsanställningar ska minskas
- aspekter på lika rättigheter och möjligheter ska ingå i ledarutveckling och arbetsmiljöutbildning.

Medarbetare:

- respekterar och ser värdet i allas olikheter, erfarenheter och kompetens
- reagerar och säger ifrån vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbing och annan kränkande särbehandling
- informerar sin chef om diskriminering eller trakasserier
- uppmärksammar sin chef om det förekommer osaklig skillnad i lön eller anställningsförhållande.

Chefer:

- strävar efter att ta tillvara mångfalden hos medarbetarna och har ett mångfaldsperspektiv vid rekrytering
- har frågor kring aktiva åtgärder och jämlikhet som en stående punkt på arbetsplatsträffarna
- arbetar för att anställda i kommunen får lika lön för lika/likvärdigt arbete och för likvärdiga anställningsförhållanden för alla anställda
- tar ansvar för att attityden på arbetsplatsen kännetecknas av öppenhet och respekt för alla anställda
- är uppmärksam på och åtgärdar diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Löner som drivkraft

Lönepolitiskt mål

Vi vill att våra medarbetare har konkurrenskraftiga löner och lika lön för likvärdigt arbete, utifrån sin prestation och sin förmåga att omsätta uppsatta mål till praktisk handling. För att bibehålla och attrahera nödvändig kompetens behöver lönesättningen vara konkurrenskraftig och följa löneutvecklingen i andra kommuner.

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 kompetensförsörjningen. Lönesättningen har sin grund i arbetsvärdering, centrala och lokala avtal, rådande löneläge 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.

Vi vill med vår lönepolitik att:

- lönerna ska vara konkurrenskraftiga i förhållande till andra kommuner
- lönen stimulerar till förbättringar av verksamheten
- lönen ska vara individuell och differentierad
- löneutvecklingen ska avspegla uppnådda mål och resultat
- deltidsarbetande och visstidsanställda behandlas på samma sätt som jämförbara heltidsarbetande och tillsvidareanställda
- löneskillnader mellan män och kvinnor inte beror på kön.

Medarbetare:

- arbetar aktivt för att arbetsplatsens mål uppnås
- förbereder sig och deltar aktivt i både uppföljnings- och medarbetarsamtal
- berättar om sina förväntningar på sin egen löneutveckling.

Chefer:

- lönesätter från kommunens lönestruktur – vid nyanställning samt årlig löneöversyn
- förhåller sig till givna ramar vid lönesättning
- skapar en förståelse bland medarbetare för de ramar som chefen har att röra sig inom
- bedömer och kommunicerar sina medarbetares prestationer från uppsatta mål, förväntningar och krav i deras befattning
- arbetar aktivt för att ta bort eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom lika eller likvärdiga arbeten.

Medarbetarskap i Sjöbo

Vi anser att ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Ledarskap och medarbetarskap är samspelet mellan chef och medarbetare.

Medarbetarskap innebär att medarbetarna tar ansvar för sitt arbete och bidrar till verksamhetens utveckling.

Medarbetaren företräder Sjöbo kommun i yrkesutövningen och i lojalitet med fattade beslut omvandlar den enskilde medarbetaren de politiska besluten till god service. I medarbetaruppdraget ingår både rättigheter och skyldigheter. En del rättigheter och skyldigheter är samma för alla anställda i kommunen, men det finns även individuella beroende på uppdrag och verksamhet.

Medarbetare i Sjöbo kommun:

- följer Sjöbo kommuns värdegrund
- tar reda på vilket ansvar och vilka befogenheter som ingår i det egna uppdraget
- tar ansvar för att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt
- följer fattade beslut såsom arbetsinstruktioner, ordningsregler, rutiner och riktlinjer som gäller för verksamheten
- sätter kommunmedborgares behov och intressen i centrum
- är en stöttande arbetskamrat och lyfter fram kollegor
- är delaktig och engagerad i att utveckla arbetsmiljön tillsammans med kollegor och chef
- samarbetar på bästa sätt med kollegor, chefer, medborgare, kunder, närstående samarbetspartners och andra som vi kommer i kontakt med i arbetet
- delar med sig av sin kunskap och utvecklar sin kompetens
- för fortlöpande en dialog med arbetsledningen och arbetskamrater
- håller sig informerad och förmedlar information
- diskuterar mål, krav och förväntningar inför det kommande året i medarbetarsamtal
- medverkar aktivt i utvecklingen av sitt arbete och sin verksamhet
- upplyser arbetsgivaren om uppgifter eller uppkomna situationer som är av betydelse för arbetet
- arbetar för att verksamheten ska hålla den kvalitet som politikerna angett utifrån uppsatta mål och riktlinjer.

Ledarskap i Sjöbo

Vi anser att ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Ledarskap och medarbetarskap är samspelet mellan chef och medarbetare.

Som chef är man arbetsgivarens företrädare och förlängda arm i verksamheten. Med chefsuppdraget följer ansvar, befogenheter och mandat att leda och fördela arbetet. Hur man agerar i sin chefsroll – beteende, handlande och hur man kommunicerar med och relaterar till andra – är vad omgivningen betraktar som ledarskapet. Ledaren uppnår resultat och mål tillsammans med sina medarbetare.

Det sociala klimatet på arbetsplatsen påverkas av ledarens förhållningssätt, ledarstil och agerande. Genom att vara tydlig med vem man är, vad man står för och vilka normer som man vill ska gälla, skapar chefen grunden för ett gott arbetsklimat.

I Sjöbo kommun vill vi ha chefer med ett hälsofrämjande ledarskap. Ett hälsofrämjande ledarskap handlar om att leda och organisera arbetet på ett sätt som främjar långsiktig hälsa, trygghet och engagemang hos medarbetarna. Genom ökad kunskap om friskfaktorer, coachande ledarskap och betydelsen av socialt stöd och återkoppling kan chefer skapa förutsättningar för motivation, lärande och utveckling hos medarbetarna. Chefer måste vara uppdaterade om hur man tar hand om psykisk ohälsa, rehabilitering och kriser, men också om hur man skapar en arbetsmiljö med ett öppet klimat och motiverade medarbetare.

Chef/ledare i Sjöbo kommun:

- är ett gott föredöme för medarbetarna och är tydlig med att följa den antagna värdegrund som verksamheten vilar på
- har en nyckelfunktion vid utveckling av verksamheten
- ger förutsättningar för medarbetare att utföra ett effektivt arbete och utveckla verksamheten
- informerar, kommunicerar och återkopplar
- är lyhörd och inbjuder till dialog och engagemangsskapande
- motiverar genom att skapa sammanhang och riktning
- verkar för en positiv och lösningsorienterad kultur
- verkar för en trygg och öppen miljö på arbetsplatsen
- får sina medarbetare att känna sig sedda och betydelsefulla
- uppmärksammar inte bara framgångar utan även insikter som kommer från misslyckanden
- förstår och respekterar den demokratiska process som styr en kommunal verksamhet
- har mod att fatta beslut men också mod att riva upp ett felaktigt beslut
- delar inte bara ut uppgifter, utan även befogenheter och mandat att utföra dem
- företräder arbetsgivaren och verkar för en enhetlig arbetsgivarpolitik
- leder sig själv och har dialog med sin chef om sina förutsättningar för att kunna göra sitt jobb.

Kontakt och mer information

Välkommen att kontakta HR-avdelningen.
0416-270 00 eller hr@sjobo.se.