



PERSONAL- POLICY

FÖR HÖGANÄS KOMMUN



HÖGANÄS
KOMMUN

Det här är en policy för dig som arbetar i Höganäs kommun eller som funderar på att söka arbete i Höganäs kommun. Den är en vägledning i vad vi står för och vad vi vill uppnå med vår personalpolitik. Personalpolicyn är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser.

HÖGANÄS KOMMUN VÄXER

Vår vision "Från kol till diamant" är beviset på detta eftersom utvecklingen har gått från en kolgruvort till en attraktiv boendekommun. Det finns därför många skäl till att arbeta i Höganäs kommun varav den viktigaste är att vi arbetar med meningsfulla uppgifter som våra medarbetare kan känna stolthet över. Vi spelar en viktig roll i kommunens utveckling som ger Höganäsborna service av god kvalitet inom många verksamhetsområden. Vi ska göra det så bra som möjligt för så många som möjligt och vi ska vara proffs i livets alla skeden! Det är ett jobb som aldrig tar slut. I kombination med omvärldens förändringar ställer detta krav på våra verksamheter. Genom en kontinuerlig omvärldsbevakning och ett aktivt regionalt nätverk håller vi oss uppdaterade och öppna för yttre influenser som säkerställer oss bra underlag till gemensamma prioriteringar.

Att arbeta i en mindre kommun kan sammanfattas med orden: närhet ger helhet! I Höganäs arbetar vi nära varandra där samarbete mellan olika yrken är viktigt.

MÅL OCH PROFILOMRÅDEN

Vår personalpolitik bygger på våra kommungemensamma mål som lyder:

Kommunen ska vara en attraktiv, framåt och utvecklande arbetsgivare som kännetecknas av delaktighet och våra ledord i måluppfyllandet är kommunikation och koncerntanke. För att nå upp till våra ambitioner behöver vi som arbetar i Höganäs kommun särskilt uppmärksamma följande profilområden vilka även utgör fokus för denna policy:

- Den goda arbetsplatsen
- Förnyelse och utveckling
- Attraktiva anställningsvillkor

I Höganäs är vi av den uppfattningen att arbetsgivare, chefer och medarbetare hör ihop och är varandras förutsättningar för att lyckas i sin verksamhet. Därför genomsyrar dessa perspektiv hela policyn och ligger till grund för policyns struktur som är uppdelad i såväl arbetsgivarens ansvar som chefens och medarbetarens. För oss i Höganäs kommun är det viktigt att var och en ger sitt bidrag till helheten.

DEN GODA ARBETSPLATSEN

I Höganäs kommun anser vi att arbetsglädje är något som skapas tillsammans. Därför vill vi ha arbetsplatser där alla medarbetare har likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter och ett arbetsklimat som kännetecknas av öppenhet, respekt och kamratskap. Visionen om den goda arbetsplatsen präglas av våra ledord som uppmuntrar till ett tydligt ledarskap som förutsätter delaktighet och engagemang. För verksamhetens utveckling krävs därmed att medarbetarnas kunskap och idéer tas till vara i dialogbaserade arbetsformer. Vi strävar ständigt efter att alla som arbetar i Höganäs kommun ska känna tillfredställelse med det vi utträttar. En god arbetsmiljö, såväl fysisk som psykosocial, är en förutsättning för detta.

SOM ARBETSGIVARE SKA HÖGANÄS KOMMUN...

- genom samverkansavtalet säkerställa att alla medarbetare har möjlighet till påverkan och inflytande via bland annat medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar
- Främja hälsa och säkerhet genom att säkerställa en god arbetsmiljö
- Arbeta för att motverka alla former av diskriminering

SOM MEDARBETARE I HÖGANÄS KOMMUN SKA DU...

- ta ansvar för din möjlighet till inflytande och vara delaktig i syfte att utveckla verksamheten
- bemöta alla med respekt
- ta ansvar för ett gott samarbete och bidra till ett bra arbetsklimat
- delta i verksamhetens utformning och aktivt söka information/kunskap om verksamhetens mål och resurser

HAR DU EN LEDARBEFATTNING SKA DU ÄVEN...

- inse värdet och syftet med samverkan och ansvara för att skapa förutsättningar för att samverkan ska ske
- vara tillgänglig för dialog med medarbetare
- ansvara för i mångfalds- och jämställdhetsfrågorna
- bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och uppmuntra till en sund livsstil

FÖRNYELSE OCH UTVECKLING

Vi eftersträvar en god intern personlörlichkeit som ett resultat av att medarbetare tar nya steg i yrkeskarriären. Genom att fokusera på att utveckla våra medarbetares kompetenser parallellt med de utmaningar som medarbetarna och organisationen står inför ökar både arbetstillfredsställelse som kvaliteten på vår service. Därför stödjer vi utveckling och rörlighet tvärs i organisationen och uppmuntrar till kompetensutveckling, stödjer fritidsstudier och tar tillvara lärande som sker i det dagliga arbetet. Medarbetarsamtalen är det främsta verktyg för att chef och medarbetare i dialog ska identifiera önskemål om utveckling.

SOM ARBETSGIVARE SKA HÖGANÄS KOMMUN...

- erbjuda kompetensutveckling så att medarbetare är rustade för att möta verksamhetens krav

SOM MEDARBETARE SKA DU...

- ta vara på lärsituationer och dela med dig av din kunskap och erfarenhet
- ta egna initiativ för att utvecklas i ditt arbete och använda din kompetens för att utveckla verksamheten
- bidra med konstruktiv kritik som leder till utveckling

HAR DU EN LEDARBEFATTNING SKA DU ÄVEN...

- ansvara för att medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år med alla medarbetare
- i kommunikation med medarbetarna vara lyhörd för utökad kompetens efter verksamhetens behov
- göra ditt bästa för att uppmärksamma den enskilda medarbetarens potential och använda denna på bästa möjliga sätt
- identifiera nätverk och använda dem för att få in nya idéer i organisationen

ATTRAKTIVA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Vi anser att attraktiva anställningsvillkor främst handlar om arbetstid och lönepolitik. Vi ser positivt på att skapa möjligheter till förskjuten arbetstid, deltid, distansarbete, förändrat arbetsinnehåll eller jobbyte. Kommunens lönepolitik ska främja måluppfyllelse och bidra till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare. Lönepolitiken måste vara konsekvent och välförankrad för att lönesättningen ska fungera som ett incitament för effektivitet och kvalitet. Vi tillämpar en lönepolitik som bygger på en individualiserad medarbetarsyn och som speglar ett positivt samband mellan lön, motivation och goda prestationer.

SOM ARBETSGIVARE SKA HÖGANÄS KOMMUN...

- ha en löneprocess som tydliggör sambandet mellan arbetsresultat och löneutveckling
- genomföra utbildningsinsatser om lönepolitik, lönekriterier, individuell lönesättning och lönesamtal
- ge möjlighet till önskad tjänstgöringsgrad
- arbeta för ett hållbart arbetsliv med fokus på att upprätthålla balansen mellan privatliv och arbetsliv

SOM MEDARBETARE I HÖGANÄS KOMMUN SKA DU...

- arbeta för att uppfylla de mål som gäller inom din verksamhet

HAR DU EN LEDARBEFÄTTNING SKA DU ÄVEN...

- ansvara för att alla medarbetare känner till verksamhetens mål och i dialog konkretiserar uppdraget så att arbetstiden används effektivt
- följa upp arbetsresultat så att kopplingen till lön blir tydlig