



PERSONALPOLITIKEN

2011-2014



Personalpolitiken för kommunkoncernen fastställs av nya kommunfullmäktige inför varje ny mandatperiod.

Personalpolitiken 2011-2014 ligger till grund för ett gemensamt synsätt och en likartad handläggning av personalärenden inom hela kommunkoncernen. Med kommunkoncernen avses kommunen och dess helägda bolag.

Kommunen och dess helägda bolag fastställer därefter var för sig de riktlinjer och planer som anses nödvändiga för den praktiska tillämpningen av kommunkoncernens gemensamma personalpolitik.

Tillämpningen av Personalpolitiken kan i vissa avseenden se olika ut beroende på skillnader i kollektivavtal.

Personalpolitiken i denna sammanställning omfattar följande områden.

ARBETSMILJÖ	sidan 3
LEDARSKAP	sidan 3
MEDARBETARSKAP	sidan 3
INTRODUKTION	sidan 4
LÖNESÄTTNING	sidan 4
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD	sidan 4
REHABILITERING	sidan 4
PERSONALFÖRSÖRJNING OCH REKRYTERING	sidan 5
ALKOHOL och DROGER	sidan 5
E-post, INTERNET och TELEFONI	sidan 6

ARBETSMILJÖ

För kommunkoncernens medarbetare skall en god arbetsmiljö vara en naturlig del i verksamheten.

På våra arbetsplatser ska råda ett öppet och tillåtande klimat, som kännetecknas av en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö.

Arbetsmiljön skall präglas av respekt och integritet mellan individer.

Ledarskapet ska genom konsekvent delegering och utbildning utvecklas så att arbetsmiljön förbättras.

Genom personalpolitiska åtgärder ska det skapas, bibehållas och utvecklas en god arbetshälsa som karaktäriseras av minskande sjukfrånvaro.

LEDARSKAP

Ledarskapet är en avgörande framgångsfaktor i kommunkoncernens samtliga verksamheter. Arbetsgivaren satsar därför på sina chefer och på ledarutveckling.

Utgångspunkten för uppdraget är att som arbetsgivarens företrädare styra och leda verksamheten.

Chefer ska ha tillgång till ett väl fungerande stöd för sina uppdrag.

Varje chef ska ingå i ett ledningslag.

Uppdragets omfattning kan variera men riktlinjen är att ett chefsuppdrag på enhetschefs nivå ska omfatta 30 medarbetare per chef.

Att vara ledare i Karlshamns kommunkoncern innebär särskilt att

- kunna se, förstå och ta ansvar för sin del i helheten
- strukturera och styra de pågående processerna i verksamheten på ett målmedvetet och resultatriktat sätt
- påverka medarbetarnas förståelse av det egna och verksamhetens uppdrag
- involvera, vägleda, stödja och stimulera medarbetarna

MEDARBETARSKAP

Arbetsgivarens samverkanssystem ska ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö där delaktighet, inflytande och utveckling är rättigheter för medarbetarna.

Medarbetarskapet är en viktig framgångsfaktor i kommunkoncernens samtliga verksamheter. Arbetsgivaren satsar därför på sina medarbetare och på medarbetarnas utveckling.

Medarbetarna förväntas bl. a.

- medverka till att verksamhetsmålen uppfylls
- ta ansvar för innehållet och kvaliteten i arbetet
- ta ansvar för den egna kompetensutvecklingen i samråd med sin chef
- bidra med ett lärande på arbetsplatsen
- bidra till goda relationer och ett kreativt arbetsklimat samt främja samarbete mellan olika arbetsplatser

INTRODUKTION

Samtliga nyanställda och medarbetare som återkommer efter en längre tids ledighet ska omfattas av introduktion.

Förutom den arbetsplatsförlagda introduktionen ska nyanställda årligen kallas till en gemensam introduktion.

LÖNESÄTTNING

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att kommunkoncernen uppnår målen för verksamheten.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Det ska vara en målsättning att kommunkoncernen ligger i framkant i dessa frågor.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska vara naturligt integrerade i det dagliga arbetet.

Personalpolitiken ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslag 2008:567.

För att främja detta arbete ska kommunen samt respektive bolag upprätta en likabehandlingsplan vart tredje år, som omfattar områdena mångfald och jämställdhet.

Lönekartläggningar genomförs vart tredje år.

REHABILITERING

Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetarnas rehabiliteringsbehov klarläggs och för att arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder vidtas.

Rehabiliteringsarbetet ska inriktas på att medarbetarna återgår i sitt ursprungliga arbete.

Rehabiliteringsansvaret åvilar närmaste chef.

Ett rehabiliteringsärende avslutas antingen genom att medarbetaren återgår i arbete, erhåller sjukersättning eller med konstaterandet att ingen arbetsförmåga av betydelse finns för arbete hos arbetsgivaren. I det sistnämnda fallet kan, efter sedvanlig omplaceringsutredning (LAS 7 § andra stycket), uppsägning på grund av personliga skäl genomföras.

PERSONALFÖRSÖRJNING och REKRYTERING

Personalförsörjning är en personalstrategisk fråga, som syftar till att säkra tillgången av personal på både kort och lång sikt.

Rekryteringar ska göras i konkurrens mellan sökande, om inte lag eller andra särskilda skäl talar för motsatsen.

Som alternativ eller komplement till att ledigförklara tjänster kan s.k. sökning (search) utnyttjas.

Ledigförklarade tjänster ska anslås i hela kommunkoncernen.

Intern rörlighet ska uppmuntras, dock med beaktande av individernas kvalifikationer.

Anställning av nya medarbetare görs utifrån de sammanvägda meriterna.

Bedömningsgrunderna är

- Utbildning
- Erfarenhet
- Personlig lämplighet

Kommunkoncernens personalsammansättning ska vara öppen för mångfald och en jämnare könsfördelning.

Skilda erfarenheter, varierat kunnande och olika handlingsmönster skapar fler och bättre lösningar av den utveckling som ständigt pågår.

ALKOHOL och DROGER

Medarbetarna ska vara alkohol- och drogfria under arbetstid.

Det är alltid misskötsel att vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid.

I de fall arbetstagaren behöver genomgå behandling för alkohol- eller drogproblem står arbetsgivaren för kostnaderna.

Långvarig högkonsumtion av alkohol och droger, som kan leda till missbruk, påverkar arbetsmiljön både för den enskilde och arbetskamraterna. Arbetet kring dessa frågor följer arbetsmiljölagens intentioner och kan sammanfattas i:

- Förebyggande arbete mot alkohol- och andra drogproblem på arbetsplatsen.
- Tidigt stöd och tidiga hjälpinsatser
- Rehabilitering till anställda med missbruksproblem.

Arbetsrättsliga åtgärder från arbetsgivarens sida kan bli aktuella.

E-post, INTERNET och TELEFONI

Arbetsgivaren tillhandahåller e-post, internet och telefoni som arbetsredskap för medarbetarna som skall användas för verksamhetsstöd, informationsökning och kommunikation relaterat till varje medarbetares arbetsuppgifter. Privat användning av dessa system ska minimeras.

Systematisk felanvändning kan föranleda arbetsrättsliga åtgärder från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivaren tillåter inte att upphovsskyddat material laddas ner eller att kränkande eller fränstötande material med inslag av t.ex. rasism, våld eller pornografi laddas ner, produceras och/eller hanteras eller distribueras via e-post, internet eller telefoni.

På grund av integritetsskäl registreras inte samtal till/från stationära telefoner.

Medarbetare kan bli återbetalningsskyldiga i de delar som omfattar användning av mobiltelefon, som inte rör arbetet.

Kommunfullmäktige 2011-04-04, § 51/2011