

# Personalpolitiskt program

**Diarienummer:** 2023/00088  
**Paragraf:** § 143  
**Beslutsinstans:** Kommunfullmäktige  
**Beslutsdatum:** 2024-10-07

**Dokumentansvarig:** HR-Chef  
**Giltighetstid:** Tillsvidare



# Personalpolitiskt program

Alla som arbetar för Motala kommun har ett gemensamt uppdrag att bidra till att medborgarna i kommunen får den service som var och en behöver i livets olika skeden. Varje medarbetare är en ambassadör för Motala kommun och har ett ansvar för att Motala Kommun är och ses som en attraktiv arbetsgivare. Arbetet som medarbetarna utför ska utföras så att medborgarnas intresse och behov sätts i centrum så att visionen uppnås.

I detta dokument beskrivs kommunens personalpolitik. Syftet med det personalpolitiska programmet är att tydliggöra den gemensamma och övergripande personalpolitiken för medarbetare, chefer och politiska beslutsfattare.

Programmet ska vara visionärt samtidigt som det ger en riktning och visar vägen när tillämpningen av personalpolitiken för den egna arbetsplatsen tillämpas.

## Programmet lyfter fem strategiska områden som bygger kommunens personalpolitik:

- Medarbetarskap – Chefskap
- Kompetensförsörjning
- Hållbart arbetsliv
- Jämställdhet och mångfald
- Lönepolitik

## Kärnvärden

All verksamhet som bedrivs i Motala kommun vilar på våra kärnvärden. Varje medarbetare och förtroendevald förväntas dela dessa oavsett roll eller funktion.

Motala kommuns kärnvärden är:

- **Öppna** – Vi är öppna mot omvärlden och varandra och värnar om en miljö där alla ska känna sig välkomna, trygga och hemma.
- **Stolta** - Vi är stolta och vågar stå för vilka vi är och varifrån vi kommer samtidigt som vi skapar plats för det personliga uttrycket.
- **Nyskapande** - Vi värnar det driftiga hos oss och strävar efter att göra det enkelt att gå från ord till handling. Vi använder vår historia och samlade erfarenheter för nyskapande, fortsatt utveckling och tillväxt.

## **Personalpolitisk Vision**

Motala kommuns personalpolitiska vision är att vara en attraktiv arbetsgivare som bidrar till ett hållbart arbetsliv och stimulerar medarbetarengagemang. Tillsammans utvecklar vi som medarbetare en verksamhet där medborgarnas intresse och behov sätts i centrum

## **Personalpolitiska strategier**

Strukturen för de personalpolitiska strategierna i Motala kommun är grundläggande för att utveckla medarbetare och verksamhet som sätter medborgarnas intresse och behov i centrum. Strukturen bottnar i de politiskt prioriterade områdena.

## **Medarbetarskap & chefskap**

Medarbetarskap och Chefskap hör nära ihop och är varandras förutsättningar för att en verksamhet ska kunna fungera och utvecklas. Verksamhetens utveckling möjliggörs även genom öppen kultur och dialog mellan samtliga organisatoriska nivåer inom kommunen.

Mellan medarbetare och chefer ger en välfungerande samverkan ett gott arbetsklimat vilket ger arbetsplatser som mår bra och ger god service till Motalas kommuninvånare. Ett gott medarbetarskap bygger på ansvarstagande medarbetare som utifrån gällande förutsättningar anpassar sig och agerar för att utveckla och förbättra organisationen och den tjänst den levererar.

### **Medarbetarskap innebär för medarbetare i Motala kommun att:**

- Utföra sitt arbete med god kvalitet för att uppnå mål och resultat utifrån ett medborgarperspektiv.
- Samarbeta och bemöta andra på ett respektfullt sätt.
- Erbjuda stöd och visa omtanke.
- Vara en god ambassadör och skapa stolthet för Motala kommun.
- Uppvisa ett positivt beteende och vara lösningsfokuserad.
- Anpassa, utveckla och lära sig nytt efter förändrade krav och förutsättningar.
- Vara öppen och utveckla sitt beteende till nya miljöer och förändrade grupper.
- Vara lojal mot fattade beslut.
- Hålla sig informerad och uppdaterad utifrån kraven i uppdraget.
- Vara nyskapande genom att ta egna initiativ, synliggöra problem och föreslå förbättringar.
- Ta hand om sin hälsa och medverka till att skapa en positiv arbetsmiljö.
- Dela med sig av kunskap för gemensam utveckling samt samverkan för helheten.
- Ge och ta emot återkoppling för att förbättra och utveckla arbetsgruppens samarbete

### **Chefskap innebär för chefer i Motala kommun att:**

- Förstå ledarskapets olika roller.
- Vara kommunikativ och öppen.
- Vara lojal och företräda arbetsgivaren.
- Fatta och verkställa beslut.
- Samverka på ett öppet och förtroendefullt sätt.
- Tydliggöra målen för sina medarbetare.
- Förstå och skapa förståelse för att verka i en politiskt styrd organisation.
- Vara trovärdig och en förebild.
- Visa individuell omtanke.
- Ge feedback, utmana och korrigera.
- Inspirera och motivera.
- Skapa förutsättningar för delaktighet och lärande i arbetet.
- Ta ansvar för medarbetarnas behov av information, kunskap och stöd.
- Uppmuntra delaktighet och nyskapande.
- Vara modig och skapa tillit.
- Analysera, följa upp och utvärdera verksamheten.
- Vara öppen, nyskapande och en god ambassadör i möten med medarbetare och medborgare.
- Ha ett helhetsperspektiv.
- Fira framgång och bygga stolthet.
- Ansvara för en hållbar arbetsmiljö.
- Nätverka och samarbeta

## Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning innebär att arbeta strategiskt, långsiktigt, strukturerat och målmedvetet med insatser som syftar till att Motala kommun som arbetsgivare kan; attrahera och rekrytera nya medarbetare samt utveckla och behålla befintliga medarbetare. Det handlar om att ha rätt person med rätt kompetens på rätt plats och vid rätt tillfälle.

För att värna arbetsgivarvarumärket så är vår målsättning att alla ska känna stolthet över att jobba i Motala Kommun. Samtliga medarbetare och förtroendevalda är ambassadörer för Motala Kommun.

För att vara säkra på att nya medarbetare har rätt kompetens har vi en rekryteringsprocess som är systematisk och kompetensbaserad. Nya medarbetare ska säkras en god introduktion och erfarenheten hos anställda som slutar ska systematiskt tillvaratas och återrapporteras inom organisationen.

### **Strategisk kompetensförsörjning inom Motala kommun innebär att:**

- Kompetensförsörjningen ska vara medveten och systematisk och göras på kort och lång sikt utifrån verksamhetens behov.
- Strategier och system finns för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov.
- Intern rörlighet är viktigt så att erfarenheter och kunskaper hos medarbetare tas tillvara.
- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och ska stämma överens med kommunens långsiktiga utveckling och mål.
- Utbildningar som erbjuds medarbetaren och chefer är motiverade utifrån organisationens och individens behov och skall utifrån detta ha en hög nyttjandegrad.
- Motala kommun ska vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga medarbetare och alla idéer som stödjer kommunens vision och mål ses som positiva.
- Som ett led i vår långsiktiga kompetensförsörjning är vi öppna och positiva för mottagande av studenter, praktikanter och liknande insatser

## **Hållbart arbetsliv**

En arbetsplats med medarbetare och chefer som mår bra och trivs tillsammans skapar förutsättningar för en sund arbetsplats som når bra resultat.

För att kunna bidra till den gemensamma trivseln och arbetsglädjen är det viktigt att var och en tar ansvar för sin egen hälsa och arbetsmiljö. Vi verkar aktivt för att minska sjukfrånvaron genom att tidigt uppmärksamma ohälsa och snabbt starta processen för att komma tillbaka till arbetet. Vi ska även förutse risker och aktivt arbeta för att förhindra dessa.

Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetsplatsen. För att må bra och ha en god hälsa är det viktigt att kunna förena arbetsliv och privatliv. Som arbetsgivare väger vi verksamhetens behov och medarbetarens önskan om flexibilitet och när det finns möjlighet att utföra arbetet på annan plats tillåts detta.

### **Hållbart arbetsliv inom Motala kommun innebär att:**

- Hälsa- och arbetsmiljöfrågorna har hög prioritet och bedrivs systematiskt.
- Hälsarbetet som involverar såväl chefer som medarbetare.
- Det finns en genomtänkt och aktiv rehabiliteringsprocess.
- Chefer och medarbetare tillsammans värnar om ett öppet och tillåtande arbetsklimat.
- Heltid ska vara norm.
- Vi ska arbeta aktivt för att avskaffa delade turer.

## **Jämställdhet och mångfald**

Inom Motala kommun ska alla medarbetare ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Genom att värdesätta alla medarbetares unika egenskaper blir olikheterna en framgångsfaktor för såväl medarbetaren som organisationen.

### **Jämställdhet och mångfald inom Motala kommun innebär att:**

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomsyrar all verksamhet och beaktas i beslutsprocesserna.
- Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inte får förekomma.

## **Lönepolitik**

Lönepolitiken ska bidra till att nå målen för verksamheten och stimulera till förbättringar. Därför ska lönen vara individuell, differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat. Det förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade och att medarbetarna har kunskap och information om hur de kan bidra till att uppnå målen. Det är verksamheten och de politiskt beslutade målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik.

### **Lönepolitiken inom Motala kommun innebär att:**

- Lönepolitiken ska vara känd av chefer, medarbetare och fackliga företrädare.
- Det finns tydliga lönekriterier som fungerar som uppföljning av prestation och efterlevnad av förväntningarna i chef- och Medarbetarkompass.
- Medarbetarsamtalet tydliggör hur varje medarbetare under den kommande perioden ska bidra till verksamhetens mål och utveckling.
- Vid löneöversyn ska bedömning ske utifrån kommunens lönekriterier samt uppsatta mål.
- Medarbetare har varje år minst ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal med närmaste chef.
- Chef och medarbetarkompasserna efterlevs och visar vägen för ett gott chefs och medarbetarskap.

## **Uppföljning av personalpolitiskt program**

Uppföljning av det personalpolitiska programmet utgår ifrån programmets olika delar och det redovisas årligen