

Personalpolicy

Antagen av kommunstyrelsen den 6 juni 2002, § 100.

Köpings kommuns värdegrund

Köpings kommun är en offentlig serviceverksamhet där alla arbetar för mänsklig, ekonomisk och kulturell utveckling på ett ekologiskt hållbart sätt.

Köpings kommuns förtroendevalda och medarbetare är medvetna om kvaliteten i sitt serviceutbud och möter alla med respekt, dialog och förtroende.

Köpings kommun ger en god service till medborgare och verksamheter som gör det attraktivt att bo och investera i kommunen.

Personalpolicy

Köpings kommun är en attraktiv arbetsplats som kännetecknas av effektivitet, samarbete och ständig utveckling i en bra arbetsmiljö.

Köpings kommuns medarbetare upplever sina arbetsuppgifter meningsfulla och utvecklande samt känner att ansvar, engagemang och initiativ värdesätts.

Våra arbetsplatser präglas av öppenhet, tydlighet, tillit och respekt för varandra. Jämställdhet är självklart och mångfald betraktas som en tillgång.

Köpings kommun har en personalpolitik som tryggar personalförsörjningen till alla kommunens verksamheter.

Riktlinjer

Organisation

Organisationen är inte ett självändamål utan anpassas kontinuerligt till verksamheternas förändrade arbetsuppgifter. Vilket innebär att:

- verksamheten styrs genom tydliga mål som ligger till grund för organisationen.
- det finns en verksamhetsplanering med verksamhetsuppföljning och utvärdering av de uppställda målen
- en dialog förs mellan förtroendevalda, arbetsgivarföreträdare (chefer på olika nivåer),
- de anställda och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser.
- varje medarbetare känner till de fastställda målen och har ansvar, befogenheter, och kompetens som krävs för att uppfylla dem samt ett personligt ansvar för att verksamheten fungerar

Ledarskap

Chefskapet är ett mandat från den överordnade ledningen. Ledarskapet innebär att man som chef/ledare skaffar sig medarbetarnas förtroende genom att:

- tydliggöra organisationens mål och syfte
- vara tydlig och synlig i sitt ledarskap för var och en i organisationen
- verka för att förtroende och goda relationer skapas mellan arbetsgivare och anställda
- bidra till att skapa positiva attityder till utveckling och lärande
- arbeta för att alla har möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling
- ansvara för de nyanställdas introduktion på arbetsplatsen
- årligen genomföra medarbetarsamtal
- ge medarbetarna möjlighet till flexibilitet i arbetet

Personalplanering

Personalplaneringen är framsynt och anpassad till verksamheten på kort och lång sikt genom att:

- personalbehov fastställs utifrån givna mål och ramar både vad avser kvalitet, ekonomi och arbetsmiljö
- en attraktiv arbetssituation skapas för att möta framtidens behov av arbetskraft
- verksamheten organiseras så att anställda erbjuds möjlighet till heltidsanställningar

Kompetens

Verksamheterna eftersträvar att personalen har formell, social och emotionell kompetens för sina respektive arbetsuppgifter genom att:

- verksamhetens mål styr kompetensutvecklingen av medarbetarna
- arbetsgivaren stimulerar och möjliggör vidareutbildning
- kompetensutveckling diskuteras och planeras i medarbetarsamtal
- alla medarbetare tar ansvar för sin egen kompetensutveckling
- arbetsgivaren tillsammans med medarbetare utarbetar kompetensutvecklingsplan.

Jämställdhet- och mångfald

Verksamheterna främjar kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet genom att:

- underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraansvar
- arbeta för en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och inom olika personalkategorier
- kulturella olikheter betraktas som en tillgång

Lönepolitik

Vid individuell lönesättning är utbildning, ansvar, flexibilitet, samarbetsförmåga, prestation och bemötande individkriterier som belönas. Kriterierna är diskuterade och väl kända av alla medarbetare, och lönesättande chef genomför lönesamtal. Följande dokument utgör en del av underlaget till dessa personalpolitiska riktlinjer

- Köpings kommuns mål, 1999-2005
- Lönepolicy
- Rekrytering/Introduktionsrutiner
- Friskvårdspolicy
- Jämställdhets- och mångfaldsplan
- Policy om bisysslor
- Missbrukspolicy
- Rehabiliteringsrutiner