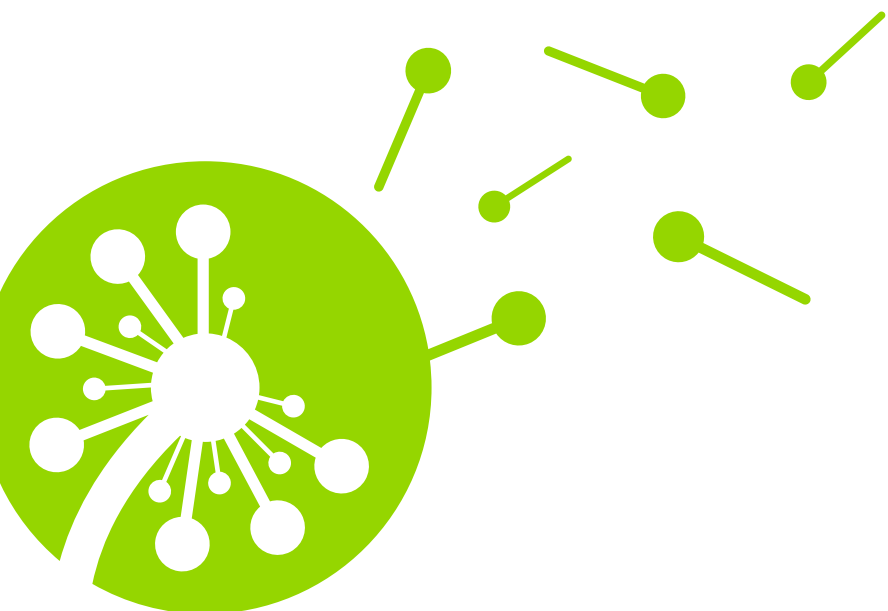




SJÖBO  
KOMMUN

# SJÖBO KOMMUN – EN ARBETSPLATS ATT LÄNGTA TILL





# Innehåll

Detta är arbetsplatsen Sjöbo kommun	4
Vår värdegrund	4
Rätt medarbetare på rätt plats	5
Arbetsmiljö och hälsa i fokus	6
Jämlikhet som ledstjärna	7
Medarbetare hos oss – alla röster räknas	8
Gott ledarskap och medarbetarskap i samspel	9
Löner som drivkraft	10



# Detta är arbetsplatsen Sjöbo kommun

Vårt uppdrag som kommun är att ge god service till kommuninvånare och bidra till att såväl boende som besökare i Sjöbo kommun har det så bra som möjligt hos oss.

Detta kan vi enbart göra genom duktiga medarbetare – som står för ett professionellt bemötande, känner att de trivs och vill bidra till att skapa det goda livet i kommunens olika verksamheter. Betydelsen av medarbetarna tydliggörs också i Sjöbos vision för framtiden, den väg kommunen har valt att slå in på för att utvecklas och bli ännu mer attraktiv.

Vi har därför höga ambitioner med vår personalpolitik. Detta program utgör grunden för hur denna politik bedrivs, vilka mål som finns och hur goda intentioner ska kunna bli verklighet. Här beskrivs vad vi menar med ett gott ledarskap, medarbetarskap och öppenhet.

Vi strävar efter att ständigt bli bättre i vår roll som arbetsgivare och vill vara lyhörda för våra chefers och medarbetares åsikter.

## 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 kommuninvånare och besökare upplever kommunen på ett positivt sätt.”

### *Vi ska som arbetsgivare:*

- vara en attraktiv uppdragsgivare,
- skapa hälsosamma arbetsplatser och minska ohälsan,
- ge medarbetarna förutsättningar att utvecklas inom sitt arbetsområde,
- bidra till kvalitetsförbättringar av kommunens verksamheter,
- vara så bra att medarbetarna vill rekommendera kommunen som arbetsplats.

## Vår värdegrund

”Professionella, öppna och engagerade mot gemensamma mål.”

Allt vi gör inom kommunens verksamheter bygger på goda värderingar. När dessa delas av alla medarbetare och används för att göra skillnad i det dagliga arbetet når vi lättare våra mål.

### *Värdegrunden vilar på ledorden:*

- Respekt
- Trygghet
- Kvalitet
- Engagemang
- Öppenhet
- Lojalitet

En positiv människosyn, kvalitetsmedvetenhet och lojalitet hos kommunens medarbetare är grundbulten för att våra kunder ska känna sig trygga med vår service och uppleva ett bra bemötande. Personligt engagemang och att dagliga situationer hanteras väl skapar goda relationer till våra kunder. Respekt och öppenhet ska samtidigt bidra till att kunderna får en förståelse för olika beslut och ställningstaganden.

# Rätt medarbetare på rätt plats

För att lyckas med våra mål om god service i kommunen behöver vi ha många duktiga medarbetare. Det innebär att vi på kort och lång sikt klarar av att rekrytera och behålla personal till de olika verksamheterna.

## Personalplanering och introduktion är A och O

Förvaltningarnas långsiktiga verksamhetsmål ligger till grund för personalplaneringen. Dessa styr vilka personalresurser och vilken kompetens som behövs för att möta framtiden.

Verksamheternas mål och riktlinjer ska vara utgångspunkt vid all rekrytering. Vi ska sträva efter att hitta medarbetare med den kompetens vi behöver.

Det första intrycket lever kvar. Alla nyanställda ska få en väl planerad och genomförd introduktion.

## Karriär och utvecklingsmöjlighet – en strategisk fråga

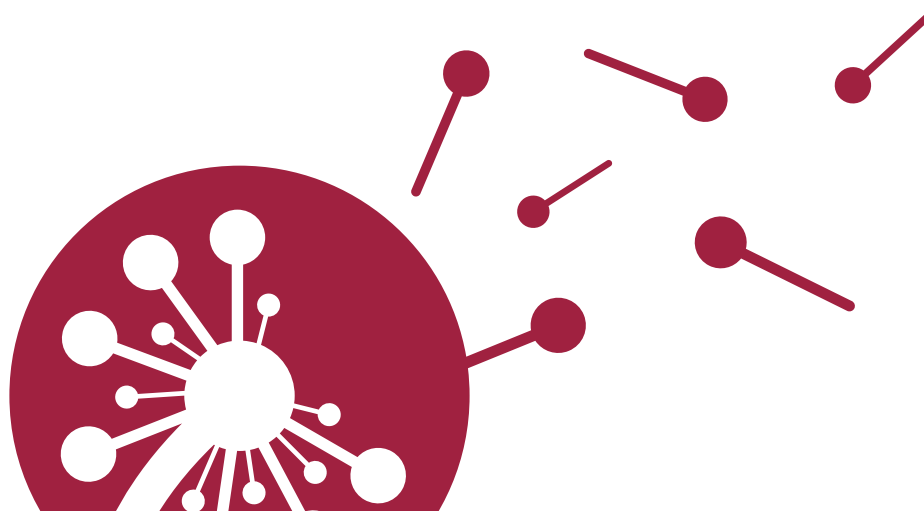
Kompetensplanering är ett långsiktigt och strategiskt arbete som utgår från övergripande mål och riktlinjer. All kompetensutveckling ska bidra till att man som anställd får den kunskap man behöver för att kunna arbeta utifrån uppsatta riktlinjer och mål. Kompetensutvecklingen ska gagna verksamheten och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

### *Medarbetare:*

- arbetar för att bidra till att verksamheten utvecklas och håller hög kvalitet,
- är representanter för sin specifika arbetsplats och kommunen i sin helhet,
- bidrar till att andra trivs och känner sig välkomna på arbetsplatsen,
- håller sig orienterade om vad som händer inom den egna verksamheten,
- utvecklar aktivt sina kunskaper och sin förmåga utifrån uppdraget.

### *Chefer:*

- arbetar vid all rekrytering utifrån kommunens antagna riktlinjer,
- tar vid rekrytering hänsyn till kommunens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet,
- ansvarar för att nya medarbetare får introduktion i enlighet med kommunens policy om introduktion för nyanställda,
- arbetar aktivt för att utveckla verksamheten, sig själva och medarbetarna i en positiv riktning,
- genomför årliga uppföljnings- och medarbetarsamtal enligt kommunens riktlinjer,
- strävar efter att ta tillvara 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 hälsa i fokus

God hälsa på arbetsplatsen är en viktig ledningsfråga – och ett mål för alla medarbetare i hela organisationen. En god hälsa innebär att ha tillräckligt med resurser för att kunna möta både verksamhetens och individuellt uppsatta mål. Ett bra arbetsmiljöarbete bidrar till ökad trivsel och engagemang i arbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs efter politiskt beslutad arbetsfördelning.

## Övergripande arbetsmiljöpolicy

- Kommunens arbetsplatser ska vara goda arbetsplatser.
- Vi vill att våra arbetsplatser ska sätta människan i centrum, arbetet ska anpassas till individen både fysiskt och psykiskt.
- Vi ska arbeta aktivt med att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar genom att ge de förutsättningar vi kan för att förhindra negativ påverkan i arbetet.

### *Medarbetare:*

- deltar aktivt för att bidra till ett bättre arbetsklimat,
- tar personligt ansvar för sin hälsa,
- talar med istället för om medarbetare,
- har kännedom om aktuella policies och handlingsplaner som rör arbetsmiljön,
- tar ansvar för att frågeställningar sätts upp på dagordningen till arbetsplatsträffar,
- rapporterar risker och hot i den egna arbetsmiljön,
- anmäler kränkande särbehandling och trakasserier,
- rapporterar tillbud, olyckor, våld och hot.

### *Chefer:*

- planerar så att insatser för arbetsmiljön blir en del av det dagliga arbetet,
- följer kommunens fördelning av arbetsuppgifter,
- har arbetsmiljöfrågor som stående punkt på arbetsplatsträffarna och följer upp dem,
- organiserar arbetet så att medarbetarna kan ha ett stort inflytande över arbetsmiljön,
- är uppmärksamma 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 arbetet,
- tar tillvara och i möjligaste mån stödjer de hälsofrämjande initiativ som framförs av medarbetarna.

För att skapa en sund verksamhet och hjälpa medarbetarna att uppnå god psykisk och fysisk hälsa erbjuder friskvårdsgruppen "Orka Mer" en rad aktiviteter. Erbjudanden presenteras i aktivitetshäften.

## När rehabilitering behövs

Sjöbo kommun vill genom åtgärder 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 möjligt anpassas utifrån den enskildes problematik, så att medarbetaren får så kort frånvaroperiod som möjligt.

### *Medarbetare:*

- deltar aktivt i sin egen rehabiliteringsprocess vid sjukdom,
- kallar om så önskas facklig representant till avstämningsmöten,
- följer överenskomna rehabiliteringsåtgärder,
- lämnar intyg om sjukskrivning, rehabiliterings- och sjukersättning till arbetsgivaren.

### *Chefer:*

- följer kommunens riktlinjer för rehabilitering,
- tar ansvar för att rehabiliteringsutredning och planering sker,
- ansvarar för att alla åtgärder i rehabiliteringsprocessen dokumenteras.

# Jämlikhet som ledstjärna

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 orsak.

## Övergripande plan för lika rättigheter och möjligheter

### *Som arbetsgivare arbetar vi för att:*

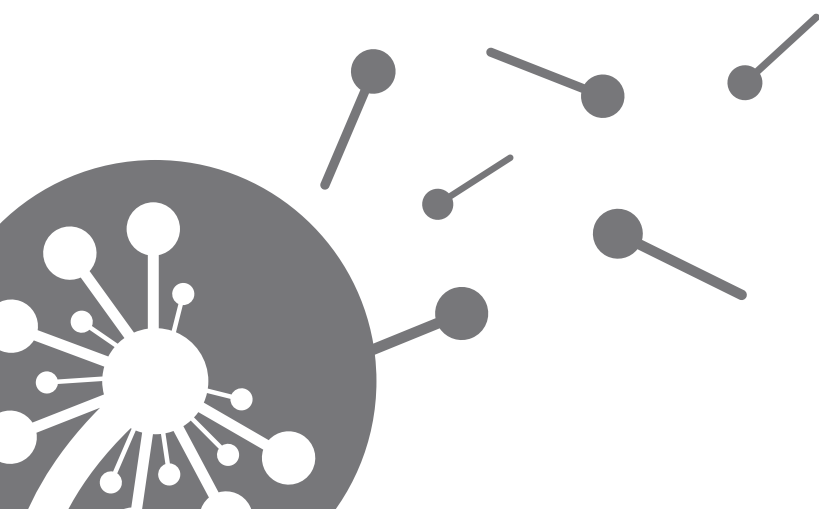
- alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om lön, arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter,
- skapa ett öppet och inkluderande arbetsklimat,
- mål och åtgärder för lika rättigheter och möjligheter ska ingå som en del i den ordinarie verksamhetsplaneringen,
- få en jämnare könsfördelning inom alla yrkesområden,
- inga oönskade deltidstjänster ska finnas,
- aspekter på lika rättigheter och möjligheter ska ingå i ledarutveckling och arbetsmiljöutbildning.

### *Medarbetare:*

- respekterar och ser värdet i allas erfarenhet och kompetens,
- arbetar aktivt för att motarbeta diskriminering och trakasseri,
- informerar sin chef om diskriminering eller trakasseri,
- uppmärksammar sin chef eller jämställdhetsansvarig om det förekommer skillnad i lön eller anställningsförhållande beroende på kön, etnisk tillhörighet, religion, eller annan irrelevant orsak.

### *Chefer:*

- arbetar för att plan och handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet följs,
- strävar efter att ta tillvara mångfalden hos medarbetarna och har ett mångfaldsperspektiv vid rekrytering,
- har frågor kring lika rättigheter och möjligheter som en stående punkt på arbetsplatsträffarna,
- arbetar för att anställda i kommunen får lika lön för lika och likvärdigt arbete,
- arbetar 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.



# Medarbetare hos oss

## – alla röster räknas

Som kommunanställda arbetar våra medarbetare i en politiskt styrd organisation, där våra folkvalda politiker beslutar om mål, inriktning, omfattning och kvalitet på verksamheten. Men det är den enskilde medarbetaren som omvandlar de politiska besluten till god service. Medarbetaren är viktig i arbetet att profilera Sjöbo kommun.

Sjöbo kommun som arbetsgivare följer gällande lagar, avtal och riktlinjer. Detta är grundläggande och finns misstankar om att fel begås behöver de komma till ytan så snabbt som möjligt.

Medarbetare har en grundlagsenlig rätt att yttra sig fritt, privat såväl som på arbetsplatsen. Vi vill att varje medarbetare i Sjöbo kommun utnyttjar denna rättighet när det behövs. Medarbetare ska öppet kunna komma med konstruktiva synpunkter på oss som arbetsgivare eller på verksamheten, utan att behöva oroa sig för negativa följder.

### **Vi vill att alla medarbetare i Sjöbo kommun:**

- arbetar för att verksamheten ska hålla den kvalitet som politikerna angett utifrån uppsatta mål och riktlinjer,
- följer värdegrunden,
- följer lagar, avtal, regler och riktlinjer,
- samarbetar på alla nivåer,
- är lojala mot sin arbetsgivare.

Den goda arbetsplatsen kännetecknas av att medarbetare trivs och tycker det är roligt att gå till jobbet, samt deltar i utvecklingen av verksamheten.

Alla anställda ska vara delaktiga och kunna påverka sin arbetssituation. Arbetsplatserna ska präglas av samverkan som regleras genom ett lokalt samverkansavtal.

För att må bra är det viktigt att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv. Att kunna anpassa sin arbetstid ökar möjligheterna att påverka sin arbets- och familjesituation. Därför är det angeläget att Sjöbo kommun kan tillmötesgå individuella önskemål så långt som möjligt när det gäller arbetstidens längd och förläggning. Heltid ska eftersträvas och deltid ska vara en möjlighet.

### **Detta erbjuder Sjöbo kommun:**

- Möjlighet att påverka samhällsutvecklingen samt kommuninvånarnas och besökarnas vardag.
- Samverkansavtal som gör det möjligt att påverka, ta ansvar och vara med och utveckla verksamheten.
- Kompetensutveckling och karriärmöjligheter.
- Specialisttjänster inom olika verksamheter.
- Flexibilitet i anställningen, som generösa flexavtal där det är möjligt.
- Möjlighet till partiell ledighet under förutsättning att det passar verksamheten.
- Olika arbetstidsmodeller.
- Löneväxling till pension.
- Friskvårdsbidrag och rikt utbud av friskvårdsaktiviteter.
- En timmes friskvård på arbetstid/vecka om verksamheten tillåter.
- Stöd vid rehabilitering och längre sjukdom.
- Årlig gemensam personalaktivitet.

### **Liksom andra kommuner erbjuder Sjöbo kommun:**

- Föräldraledighet till barnet fyller tre år och partiell föräldraledighet till barnet är tolv år.
- 31 semesterdagar när man fyller 40 år.



# Gott ledarskap och medarbetarskap i samspel

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

Som medarbetare ingår både rättigheter och skyldigheter i uppdraget. Dessa rättigheter och skyldigheter kan vara samma för alla anställda i kommunen men även individuella beroende på uppdrag. En löpande diskussion om rättigheter och skyldigheter är en del av det goda ledarskap som ger ett bra medarbetarskap.

Som ledare tar du tillvara de anställdas kompetens, engagemang, ansvars- och servicekänsla, i det dagliga arbetet såväl som vid verksamhetsförändringar.

## ***Vår gemensamma uppgift – utifrån kommunens uppdrag – är att:***

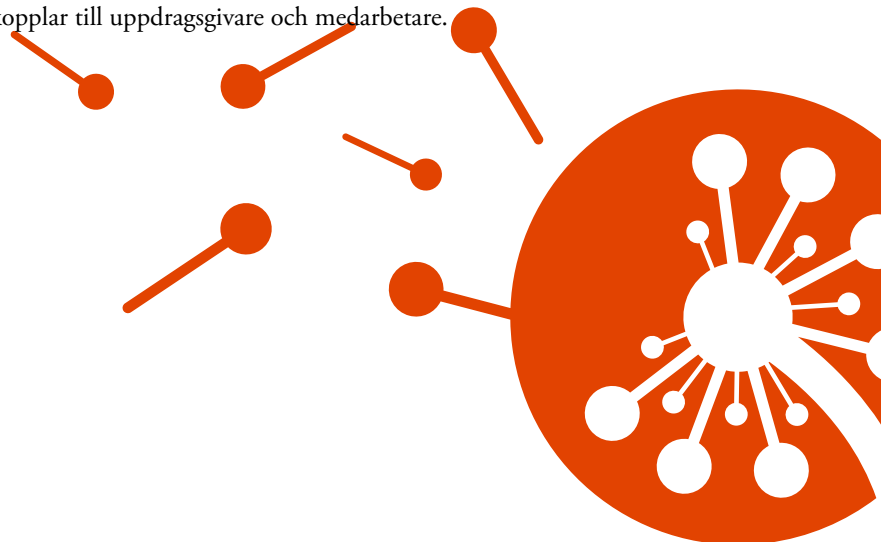
- sätta kommuninvånarnas behov och intressen i centrum,
- ta ett aktivt ansvar för att nå uppsatta mål, utveckla verksamheten och oss själva,
- möjliggöra delaktighet, tillvarata varandras kompetens och samverka över gränser,
- respektera varandras åsikter, roller och funktioner,
- vara tydliga mot varandra och verka för att alla ska känna arbetsglädje, engagemang och yrkesstolthet.

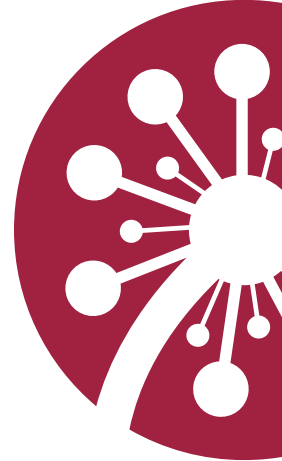
## ***Medarbetare:***

- tar reda på vilket ansvar och vilka befogenheter som ingår i det egna uppdraget,
- diskuterar mål, krav och förväntningar inför det kommande året i medarbetarsamtal,
- får möjlighet till utvecklings- och kompetenshöjande insatser för att ha rätt kompetens för nuvarande uppdrag och förändrade arbetsuppgifter,
- medverkar aktivt i utvecklingen av sitt arbete och sin verksamhet,
- för fortlöpande en dialog med arbetsledningen och arbetskamrater,
- håller sig informerade och förmedlar information.

## ***Chefer:***

- är ett gott föredöme för medarbetarna,
- tydliggör och följer den antagna värdegrund som verksamheten vilar på,
- förstår och respekterar den demokratiska process som styr en kommunal verksamhet,
- har en nyckelfunktion vid utveckling av verksamheten,
- ger förutsättningar för medarbetare att utföra ett effektivt arbete och utveckla verksamheten,
- informerar, kommunicerar och återkopplar till uppdragsgivare och medarbetare.





# Löner som drivkraft

## Lönepolitiskt mål

Vi vill att de anställda har konkurrenskraftiga löner och lika lön för likvärdigt arbete, utifrån sin prestation och sin förmåga att omsätta uppsatta mål till praktisk handling.

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 personalförsörjningen. Lönesättningen har sin grund i arbetsvärdering, centrala och lokala avtal, till viss del i marknadskrafterna samt kommunens ekonomiska förutsättningar. Till grund för löneutvecklingen ligger den anställdes prestation utifrån individuella mål för året samt de krav och förväntningar som finns i yrket.

## *Vi vill med vår lönepolitik att:*

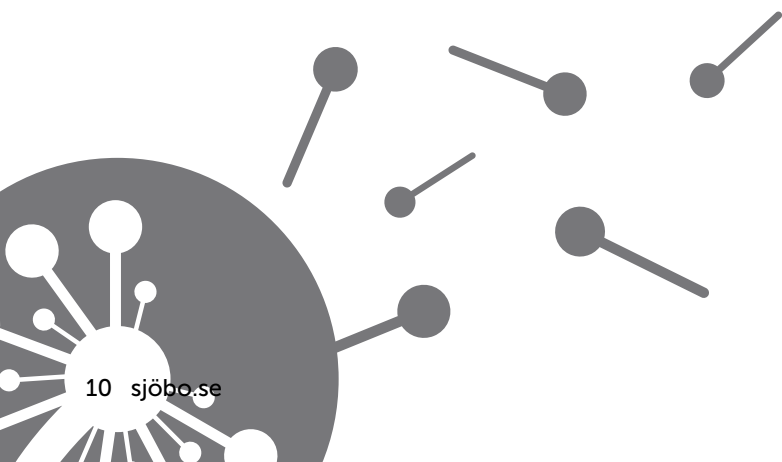
- lönerna ska vara konkurrenskraftiga,
- lönen stimulerar till förbättringar av verksamheten,
- lönen ska vara individuell och differentierad,
- löneutvecklingen ska avspegla uppnådda mål och resultat,
- deltidssamarbetande och visstidsanställda behandlas på samma sätt som jämförbara heltidssamarbetande 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.

## *Chefer:*

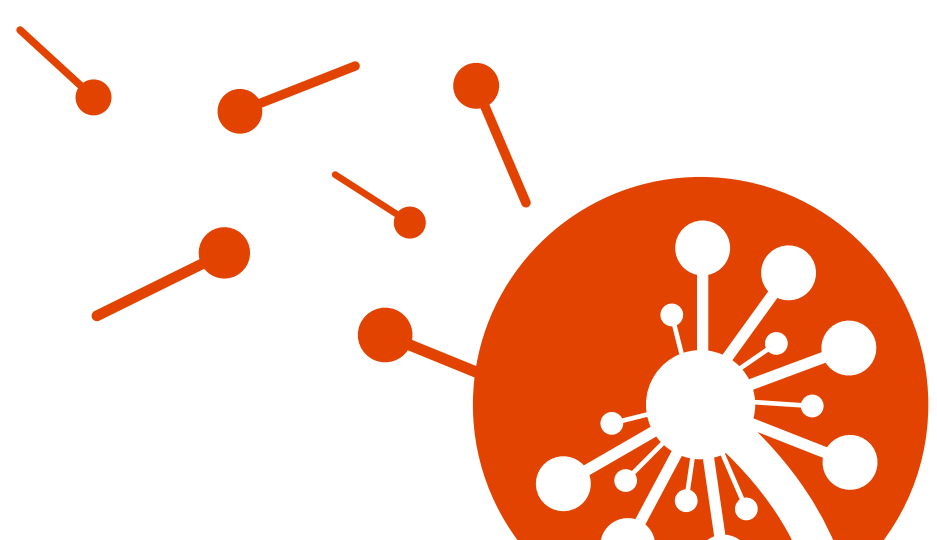
- följer de riktlinjer som finns för lönesättning – vid nyanställning samt årlig löneöversyn,
- bedömer sina medarbetares prestation utifrån uppsatta mål, förväntningar och krav i deras befattning,
- arbetar aktivt för att ta bort eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom lika eller likvärdiga arbeten.

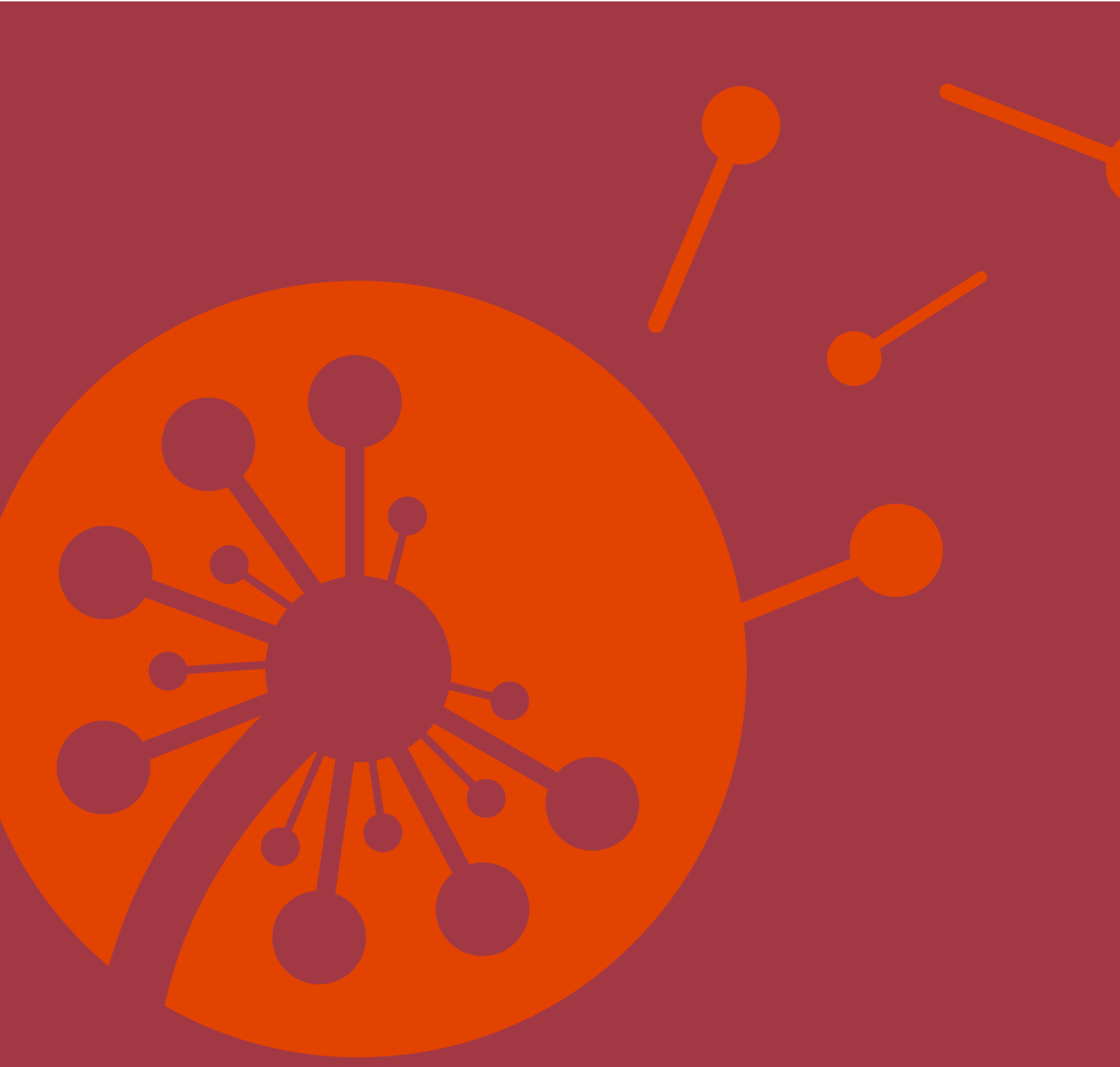




Vill du veta mer? Kontakta HR-chefen på 0416-273 18 eller någon av HR-specialisterna på 0416-272 12, 0416-271 04 eller 0416-273 90. Det går också bra att mejla till [HR@sjobo.se](mailto:HR@sjobo.se).

25 september 2013.





[sjöbo.se](https://sjobo.se)



SJÖBO  
KOMMUN