

Vårt engagemang

—gör idéer till verklighet



Linköpings personalpolitiska policy

Tillika arbetsmiljöpolicy
Fastställd av kommunfullmäktige i april 2012





Vår personalpolitiska vision bygger på att vi gemensamt har ansvaret att skapa arbetsplatser där varje medarbetare kan känna arbetsglädje och stolthet samt ha inflytande och delaktighet. Vi strävar efter att ha en organisation som bygger på dialog, samspel och öppenhet och som stöds av en förtroendeingivande och tydlig ledning på alla nivåer.

En god arbetsmiljö är grunden för ett hållbart arbetsliv. Vår verksamhet bygger till stora delar på mänskliga möten där alla medarbetare har en viktig roll som representant för Linköpings kommun. En framgångsrik kommunikation är nödvändig för att skapa delaktighet, engagemang och arbetsglädje och är en förutsättning för att vara en god ambassadör för Linköpings kommun.

Som arbetsgivare vill vi spegla vårt moderna samhälle där olikheter möts och samverkar. Kommunens arbetsplatser ska kännetecknas av jämställdhet, mångfald samt goda arbetsvillkor där alla medarbetare behandlas lika och ges lika möjligheter att utvecklas.

Kommunen ska fortsätta arbetet med att stärka kommunens förmåga att ta tillvara på medarbetarnas kreativitet och samlade kompetens. Innovativt arbete ska främjas för att utveckla verksamheterna och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare. En organisation som tar medarbetarnas innovationsförmåga på allvar visar på att man tar medarbetarna på allvar. Ett aktivt och brett innovationsarbete är därför också en del av en aktiv personalpolitik. Gemensamt för alla medarbetare i våra verksamheter är att vi gör skillnad i människors liv. Det gör vårt arbete meningsfullt.

Denise Cassel (KD)

Kommunalaråd, förste vice ordförande kommunstyrelsen, gruppledare (KD)





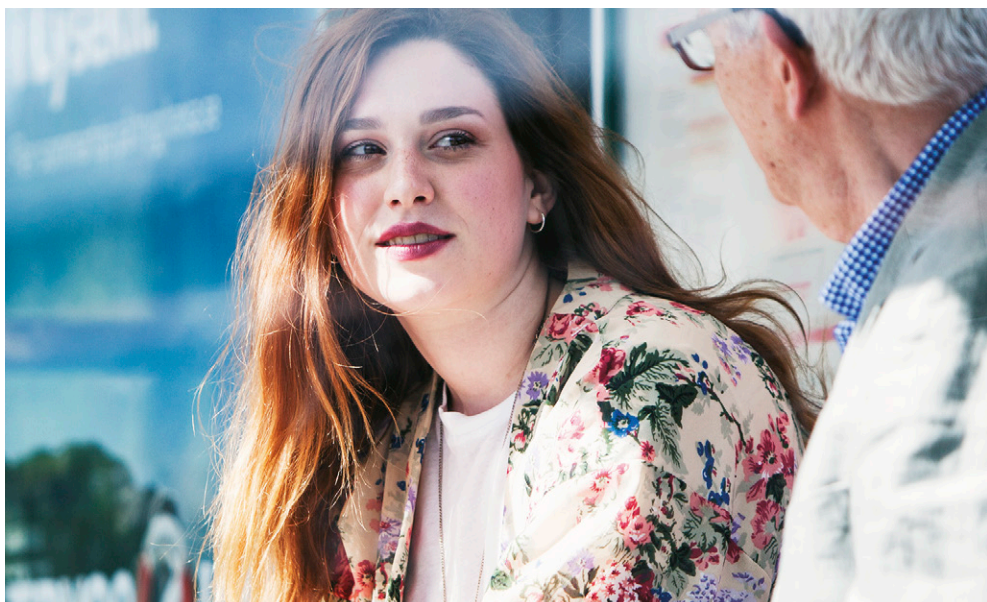
Personalpolitisk vision

Kommunens personalpolitiska vision är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och möjlighet att utvecklas för att vara en del av det gemensamma välfärdsarbetet.

Linköpings personalpolitiska policy, LPP, är ett visionärt och kommunövergripande styrdokument som gäller för samtliga arbetsplatser inom kommunen.

I det personalpolitiska policyn lyfts särskilt tre områden, som är viktiga framgångsfaktorer i strävan efter att nå den personalpolitiska visionen.

- Ledarskap och medarbetarskap
- Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö
- Jämställdhet och mångfald



Styrning och uppföljning

Linköpings personalpolitiska policy beskriver Linköpings kommuns arbetsgivarpolitik. Syftet med policyn är att fördjupa och förtydliga kommunens arbetsgivarpolitik, ge den långsiktiga inriktningen och tydliggöra strategier.

Styrningen och uppföljningen av arbetsgivarpolitiken sker via kommunens gemensamma planerings- och uppföljningsmodell. Målen för arbetsgivarpolitiken integreras i modellen och bryts ner till nämnd- respektive verksamhetsnivå. På så sätt är det personalpolitiska policyn en viktig utgångspunkt för varje års budgetarbete samt för den arbetsgivarpolitik kommunen eftersträvar. Kommunens personalarbete följs upp via tertial- och personalårsboksut som är integrerat med planerings- och uppföljningsmodellen.

Vi ska ha ett gemensamt förhållningssätt oavsett uppdrag, roll och funktion som vilar på följande grunder:

- Medborgarperspektivet ska ligga i fokus vid alla kontakter med brukare och kunder.
- Verka för att alla medarbetare ska uppleva arbetsglädje, trivas och känna yrkesstolthet.
- Respektera varandras åsikter, roller och funktioner.
- Verka för att idéer ska bli verklighet.
- Samverka över gränser både inom vår organisation och med externa parter.
- Ta ett aktivt ansvar för den egna och verksamhetens utveckling.





Ledarskap och medarbetarskap

Kommunens synsätt

Ett gott ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet. Det goda ledarskapet innebär att cheferna på ett tillåtande sätt uppmuntrar till kreativitet som ett led i all stödja, skapa förutsättningar för och underlätta arbetet med att uppnå goda arbetsplatser.

Cheferna anger inriktningen för verksamheten och är förebilder för gemensamma värderingar. Det goda medarbetarskapet innebär att alla bidrar till verksamhetens utveckling och att fastsatta mål nås. Alla medarbetare tar också ansvar för sitt eget förhållningssätt till sin chef och till sina arbetskamrater.

Vägledning

Kommunen ska se chefskap i kombination med ett gott ledarskap. Cheferna ska styra, leda och följa upp verksamheten mot fastställda mål, politiska ambitioner och viljeinriktningar. Samverkan mellan chefer och medarbetare ska ge förståelse, hanterbarhet och meningsfullhet för arbetet med uppdraget inom kommunens varierande verksamheter.

Både medarbetare och chefer ska ta aktivt ansvar för utvecklingen av verksamheten och för sin egen kompetens.

Alla medarbetare och chefer ska ha ett tydligt uppdrag, men också ha inflytande och möjlighet att utvecklas. Det är viktigt att kunna erbjuda tydliga karriärvägar. Utveckling och förnyelse av verksamheten ska ske i samverkan på arbetsplatsen, där också mål och resultat ska definieras och följas upp.



Genom att ha ett strukturerat arbetssätt för kompetensförsörjning ska kommunen på alla nivåer utveckla rätt kompetens för uppdragen, nå målen med god kvalitet och möta framtida utmaningar. Kommunen tillämpar arbetssätt som är kvalitetssäkrade och systematiska inom bland annat rekrytering, arbetsmiljö och lönesättning.

Kommunens strävan

Vi eftersträvar ett tydligt kommunikativt ledarskap som grundas i ett personligt engagemang. Ett tydligt mandat ska ge förutsättningar för ett gott ledarskap. Vi ska ha chefer som ser människors lika värde och som kan leda olika grupper. Medarbetarna ska utföra sina arbetsuppgifter med god kvalitet och i linje med verksamhetens mål. Alla medarbetare och chefer ska känna delaktighet och meningsfullhet som gör positiv skillnad i medborgarnas vardag.



Hållbart arbetsliv – arbetsmiljö

Kommunens synsätt

En god arbetsmiljö är hälsofrämjande, bidrar till att verksamhetens mål uppnås och utökar kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare och chefer.

Kommunen ser hälsa som att chefer och medarbetare upplever att de mår bra och att de har möjlighet till återhämtning för ett liv i balans. Vi tror på att idéer kan bli verklighet och vi har strukturer för att tillvarata medarbetarnas engagemang och kreativitet.

En god arbetsmiljö gör att både medarbetare och chefer blir goda ambassadörer i verksamheten, som rekommenderar kommunen som arbetsgivare.

Vägledning

God hälsa utvecklas i människans samspel med sin omgivning, i relation till andra människor och i en miljö som samtidigt är både trygg och ger utrymme för utmaningar. Det är nödvändigt att se hälsa ur individens perspektiv och att då ta hänsyn till både yrke och livssituation.

Alla ska känna sig respekterade, värdefulla och uppleva sig ha en god hälsa. Såväl medarbetare som chefer ska förstå förutsättningarna för och känna ett engagemang för verksamheten.

Både chefer och medarbetare ska uppleva att de har balans mellan arbete och privatliv. Kommunens satsning på olika förmåner ska ses som ett led i att skapa möjligheter för denna balans.



Kommunens strävan

Det är ett gemensamt ansvar att bidra till en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Cheferna ska arbeta på ett strukturerat sätt för att uppnå hälsosamma arbetsplatser som präglas av tydlighet, dialog och delaktighet. Alla medarbetare ska engageras i värdegrundsarbete liksom i arbete med verksamheternas egna mål och aktiviteter för att nå dem.

För hälsosamma arbetsplatser är ett aktivt arbete med både den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön självklara inslag för att förebygga och åtgärda brister.



Jämställdhet och mångfald

Kommunens synsätt

En god arbetsplats är attraktiv för alla. Det innebär att likabehandling tillämpas och att alla känner sig respekterade. Nolltolerans gäller beträffande diskriminering och annan kränkande särbehandling. Lika villkor när det gäller löne-, anställnings- och friskvårdsvillkor är självklara.

Kommunens förhållningssätt till jämställdhet och mångfald innebär att vi på våra arbetsplatser har respekt för varandras olikheter och förutsättningar. Vi arbetar systematiskt för att skapa öppna och inkluderande arbetsplatser, där vi också i allt större utsträckning kan anpassa arbetslivet för olika livsfaser. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor integreras i arbetsmiljöfrågorna och är en del i det ordinarie verksamhetsarbetet på alla nivåer i organisationen.

Vägledning

Verksamhetens utveckling förutsätter att individers olika kompetens tas tillvara och att det ses som ett medel för att nå högre kvalitet. Att bejaka olikheter och att vid behov göra individuella anpassningar för att bättre kunna tillvarata och utveckla allas förmågor ska ses som ett led i att klara kompetensförsörjningsutmaningen. Medarbetare som vill vidareutbilda sig på egen hand eller pröva vingar som egna företagare ska mötas med en positiv inställning till tjänstledighet.

Att uppmärksamma enskilda individers insatser utifrån sina förutsättningar ska vara givna inslag i arbetet. Det skapar också en kreativ och utvecklande arbetsmiljö.



Linköpings kommun har ett framtida kompetensförsörjningsbehov och behöver bland annat behålla medarbetare och utveckla verksamheten även när vi skiftar mellan generationer.

Kommunens strävan

Utifrån verksamhetens behov ska kommunen sträva mot flexibla arbetstidslösningar såsom att öka medarbetarnas möjlighet att få önskad sysselsättningsgrad och att kunna påverka sin arbetstidsförläggning. Verksamhetens mål och uppdrag ska vara utgångspunkten för kompetensförsörjningen.

I kompetensförsörjningen ingår bland annat rekrytering, introduktion, kompetensutveckling, praktik samt karriär- och utvecklingsmöjligheter. Kommunen ska sträva mot att alla arbetsplatser ser jämställdhets- och mångfaldsfrågorna som naturliga moment i den dagliga verksamheten.



Våra kärnvärden

Vi är alla ambassadörer för Linköpings kommun och en viktig del av varumärket Linköping. Våra kärnvärden är vår gemensamma plattform. De kan beskrivas som en sammanfattning av vår identitet – vilka vi är, vad vi vill stå för och hur vi vill uppfattas. Kärnvärdena ska genomsyra allt och alla i organisationen och ständigt finnas med i vårt tankesätt.

I Linköping är vi:

Modiga

Mänskliga

Mångfasetterade

Ett varumärkesarbete kan liknas vid en resa som aldrig tar slut. Men färdvägen kan se olika ut beroende på dig, din arbetsplats och dina arbetsuppgifter.

Resan har bara börjat!

