

# Personalstrategi för Kristinestad 2017-2021

---



- Rättvisa
- Ansvar
- Förändringsvilja
- Påverknings-  
möjligheter
- Respekt

## Personalstrategi för Kristinestad 2017-2021

---

**Kristinestad är en modern och attraktiv arbetsgivare, som har en motiverad personal som utvecklar sin kompetens och sköter om sitt välbefinnande. Personalstrategin utgör grunden för stadens personalpolitik.**

**Stadens personalpolitik skapar en sådan arbetsmiljö och sådana attityder att personalen känner trivsel och tillfredsställelse i sitt arbete och är motiverad.**

**Staden erbjuder personalen en trygg arbetsplats som utvecklas.**

## Vision

---

Kristinestad är en serviceinriktad och kundorienterad stad där en engagerad och kunnig personal tillsammans med framsynta beslutsfattare, som bevakar stadens intressen, utgör grunden för en hög kvalitet i verksamheten.

## En gemensam värdegrund

---

Vår värdegrund är våra föreställningar om vad som är viktigt och värdefullt och som skapar "vi-känsla" hos hela stadens personal. Följande värden skall präglade verksamheten, personalpolitiken och bemötandet av personalen i Kristinestad:

### Rättvisa

- ✓ Vi behandlar alla anställda konsekvent, jämlikt och opartiskt.

### Ansvar

- ✓ Vi tar alla ansvar för vårt arbetsresultat och -klimat. Vi arbetar på ett förutseende sätt och svarar på framtidens utmaningar.

#### Förändringsvilja

- ✓ Vi vill svara på nutidens utmaningar genom att utveckla vår arbetsmiljö.

#### Påverkningsmöjligheter

- ✓ Vi har möjlighet att säga vår åsikt och påverka verksamheten.

#### Respekt

- ✓ Vi respekterar varandra och visar hänsyn.

Personalstrategin grundar sig på Kristinestads vision och strategiska mål, grunden utgörs både av ”Så formar vi Framtiden i Kristinestad - En lokal strategi för 2010-2020” och förvaltningarnas strategiska målsättningar.

---

Personalstrategin anpassas till stadens strategi så att personalpolitiken främjar målsättningarna i stadens strategi.

Målsättningarna nås genom att förbättra livskvaliteten och stadens mångsidighet med hjälp av vår egen viljestyrka, framtidstro, optimism, kreativitet och aktivitet. Livskraftiga byar och tredje sektorn är viktiga samarbetsparter.

Dessutom poängterar vi följande:

- Staden är en ypperlig och trygg miljö att bo och arbeta i
- Staden erbjuder invånarna en god och mångsidig närservice förverkligad på ett modernt sätt
- Staden har en god förvaltning och en ekonomi i balans
- Staden har en demokratiskt styrd organisation och en öppen verksamhet

## PERSONALRESURSER

---

### Personalrekrytering

---

Kristinestad är en attraktiv arbetsgivare som lever i förändring/är utvecklingsinriktad och som har en kompetent och motiverad personal som behövs för nutidens serviceproduktion.

#### Åtgärder

- Personalplanen uppdateras årligen med beaktande av förändringarna och servicebehoven.
- Kontinuerligt samarbete med arbetskraftsmyndigheter och utbildningsenheter.
- Ge möjligheter till flexibla och individuella arbetstidsarrangemang, t.ex. distansarbete och flexibla arrangemang i slutet av arbetskarriären.
- Bereda rekryteringsförfaranden som förebygger personalbrist. Stadens starka image, tvåspråkighet, mångsidiga tjänster och trivsamt förväntas locka nya personer i stadens tjänst.

### Kompetensutveckling

---

Målet för kompetensutvecklingen är att motivera personalen till att utvecklas i sina nuvarande arbetsuppgifter och dra nytta av arbetsrotation enligt de möjligheter som erbjuds. Arbetsgivaren förhåller sig positivt till personalens utbildning och fortbildning.

#### Åtgärder

- Motivera personalen till att delta i fortbildning och omskolning, speciellt vid förändringar i organisation eller arbetsuppgifter.
- Prioritera fortbildning och utbildning som ordnas lokalt och regionalt.
- Sporra personalen att fundera på och rapportera om sina utbildningsbehov.
- Poängtera introduceringens betydelse.

## ARBETSHÄLSA

---

Främjandet av arbetshälsan är en viktig del av personalledningen. Med arbetshälsa avser vi individens upplevelse av mening i arbetet, arbetsplatsklimatet, det närmaste chefsarbetet och ledningen, och för arbetsenhetens del upplevelsen av att arbetet löper bra och den känsla som uppkommer när man åstadkommit någonting tillsammans.

Arbetshälsofrämjandet genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och personalen. Arbetstillfredsställelsen, hälsan och arbetsförmågan syns i arbetskvaliteten, kundtillfredsställelsen och organisationens resultat.

### Åtgärder

- Satsa på ett anställningsförhållande som utvecklas.
- Upprätthålla och främja en trygg fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetets belastning beaktas.
- Stöda och stärka personalens arbetsförmåga.
- Upprätthålla arbetsförmågan genom hela arbetskarriären. Personalen uppmuntras till att själv upprätthålla och utveckla sitt välbefinnande.

## LEDARSKAP

---

Genom god personalledning kan arbetslivskvaliteten och arbetsresultatet påverkas. Viktigaste faktorerna som inverkar på kommunens attraktionskraft är att förnya ledningskulturen och verksamhetssätten. Arbetsgivar- och personalpolicyn skapar utgångspunkterna för ledningens åtgärder.

## Åtgärder

- Säkerställa ett ledarskap som förnyas.
- Utveckla ett målinriktat och modernt ledarskap.
- Utveckla en öppen och interaktiv kommunikation.
- Aktivt främja ett gott arbetsklimat och en god vi-anda.
- Fortlöpande utveckling av ledarskapet stöder ställningen som föregångare.

## LÖN OCH BELÖNING

---

Ett rättvist avlöningssystem främjar personalens motivation och engagemang i arbetet. Också andra belöningsformer än lön används aktivt. Av inbesparingen (med samma serviceproduktion) anvisas 20 % för utveckling av personalen i form av vidare-, tilläggsutbildning och fortbildning.

## Åtgärder

- Lönesystemen beaktas i verksamheten.
- Personalens arbetsmotivation stöds med olika aktiviteter och förmåner. Personalens utveckling och möjligheter att avancera stöds t.ex. med hjälp av rotation.

## Förverkligandet av personalstrategin

---

För att förverkliga personalstrategins målsättningar uppgörs ett åtgärdsprogram "Från ord till handling". I åtgärdsprogrammet finns en lista över åtgärder som behöver vidtas, tidtabeller, ansvarspersoner samt genomförande.

## Uppföljning och utvärdering

---

Personalstrategin uppdateras under varje fullmäktiges mandatperiod. Stadsstyrelsens personalsektion och arbetsgruppen ansvarar för uppföljning och utvärdering av personalstrategin. Personalstrategin uppdateras i slutet av 2018 med anledning av social- och hälsovårdsreformen.

Verktyg för utvärdering är bl.a.

- Personalenkäter
- Lönekartläggning
- Sjukfrånvarostatistik
- Personalstatistik
- Jämställdhets- och likabehandlingsplan
- Personalmätare