

GRANKULLA STADS PERSONALSTRATEGI 2006-2008



**Grankulla har kunnig och välmående personal.
Kulturen i de jämlika arbetsgemenskaperna är respektfull,
öppen och sporrar till medverkan.**

Grankulla stads värderingar är

- Servicevilja
- Utvecklingsanda
- Tolerans
- Ekonomisk hållbarhet
- Öppenhet

Stadens värderingar innebär att staden som arbetsgivare

- sporrar de anställda till ständig utveckling av verksamheten, till nyskapande, experimentlusta och förändringsberedskap
- behandlar och värdesätter alla jämlikt
- sporrar till öppen diskussion om verksamhetens mål, metoder och resultat

och att de anställda

- arbetar på ett tjänstvilligt och kundorienterat sätt
- är beredda att utbilda sig och utveckla verksamheten i en föränderlig omvärld
- tar ansvar för verksamheten, interaktionen och informationen.

Strategiska insatsområden 2006-2008

1. Staden sporrar personalen och arbetsenheterna att utveckla sin kompetens

- Som arbetsgivare erbjuder staden sina anställda en möjlighet att utöka och upprätthålla kompetensen.
- Chefsarbetet och ledarskapet utvecklas.
- Staden stödjer också personalens yrkesmässiga utveckling och fortbildning på eget initiativ.
- Språkutbildningen utökas och i samband med rekryteringen framhålls möjligheten till språkstudier. Dessutom utarbetas en metod för att beakta språkkunskaper, när individuella tillägg riktas.
- De erfarna arbetstagarnas starka sidor, kunskaper och färdigheter överförs till de yngre.

2. Tillräckliga resurser för att nå de uppställda målen säkerställs

- Personaldimensioneringen uppskattas årligen enligt de uppställda målen.
- Personalen anställs i regel i anställningsförhållande som gäller tills vidare. Den ordinarie personalens anställningsförhållande tryggas.

3. Sporrande avlöning och premiering utvecklas

- Systemen för utvärdering av arbetets svårighetsgrad och individuella arbetsprestationer utvecklas.
- I avlöningen följs huvudstadsregionens gemensamma linjer.
- Möjligheterna till resultatlön utreds.

Dessa strategiska insatsområden har valts utgående från de bifogade personalpolitiska principerna.

PERSONALPOLITISKA PRINCIPER

- handlingsprogram för arbetarskyddet
- jämställdhetsplan

1. INLEDNING	1
2. GRANKULLAS MÅL OCH VERKSAMHETSPRINCIPER	1
3. PERSONALPOLITIK OCH PERSONALSTRATEGI.....	1
4. PERSONAL.....	2
5. AVLÖNING, PREMIERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER.....	2
6. LEDNING, KOMPETENS OCH YRKESKUNNIGHET	2
7. ARBETSHÄLSA.....	3
8. ARBETARSKYDD.....	4
9. KOMMUNIKATION PÅ ARBETSPLATSEN	5
10. UTVÄRDERING	5
11. SAMVERKAN	5
12. JÄMSTÄLLDHET.....	6

1. Inledning

Stadsfullmäktige har godkänt som ett av målen för personalpolitiken att öka stadens dragningskraft som arbetsgivare och trygga tillgången på arbetskraft, minimera personalomsättningen, öka organisationens sociala och intellektuella kapital samt säkerställa tillräcklig kompetens hos personalen.

Stadens anställdas primära uppgift är att verkställa de kvalitativa, kvantitativa och ekonomiska mål som stadsfullmäktige godkänt för tjänsterna.

2. Grankullas mål och verksamhetsprinciper

Grankulla stad har som mål att stödja invånarna i livets olika faser för att främja välfärden och ett gott liv för både individerna och samhället som helhet. Stadens service uppfyller de av invånarna ställda höga kraven och produceras kostnadseffektivt. Grankulla stad drar försorg om sina arbetstagares välbefinnande och om att kontinuerligt utveckla personalens kompetens.

I stadens verksamhetsidé ingår att hög kvalitet poängteras i serviceproduktionen. Det är godtagbart att staden i vissa fall satsar mer resurser, också personresurser, än i genomsnitt på basservice och andra tjänster som anses vara viktiga. Samtidigt förutsätts att satsningarna också medför kvalitativ nytta för invånarna.

Stadens verksamhet organiseras så att invånarna erhåller stadens tjänster på sitt modersmål, antingen finska eller svenska.

Enligt stadens verksamhetsprinciper spelar en på deltagande byggande personalpolitik en avgörande roll när stadens mål förverkligas.

Staden fäster särskild vikt vid rekrytering och inskolning av personalen samt vid de anställdas kunnande och arbetshälsa.

3. Personalpolitik och personalstrategi

Personalpolitiken och -strategin fokuserar särskilt på de val som gäller personalens, dvs. de inom organisationen arbetande människornas, roll i förverkligandet av stadens mål. Härvid koncentrerar man sig på bl.a. ledarskap, motivering, deltagande, utbildning och utveckling, rekrytering jämlikt bemötande samt arbetshälsa. I personalstrategin syns alla i verksamheten deltagande människors strävan att nå målet.

Detta dokument ger uttryck åt stadens personalpolitiska principer och utgör underlag för de närmaste årens personalstrategi. Dokumentet omfattar också stadens jämställdhetsplan och ett handlingsprogram för arbetarskyddet.

4. Personal

Viktiga redskap vid granskningen av personalresurserna är personalboks slutet, verksamhetsberättelsen och uppgörandet av ny budget. I personalboks slutet följs upp bl.a. hur antalet anställda utvecklats, det disponibla antalet anställda, olika typer av anställningsförhållanden och personalgrupper. Personalstrukturen och antalet anställda dimensioneras till att svara mot de ställda målen. Innan nya arbetstagarer anställs utreds övriga ändamålsenliga alternativ för att sköta uppgiften i fråga.

5. Avlöning, premiering och anställningsförmåner

Med lönepolitiken stöds personalrekryteringen och en låg personalomsättning. Personalen sporras till att uppnå goda resultat och utveckla sin kompetens, dvs. den yrkesskicklighet som behövs för uppgifterna. Avlöningen utvecklas enligt uppgifternas svårighetsgrad och individuella arbetsprestationer för att få en bra korrelation mellan dessa och den individuella lönen. En allmän positiv inställning till utbildning och upprätthållande av personalens kompetens fungerar som konkurrensfaktorer i rekryteringssituationer.

Syftet med motivationstillägg är att öka personalens arbetsmotivation samt förbättra resultatet och produktiviteten. Motivationstillägg kan användas för belöning av grupper eller individer. När motivationstillägg övervägs beaktas bl.a. individens eller arbetsgruppens servicevilja, samarbetsförmåga, engagemang, flit och resultat.

Staden erbjuder sina anställda tjänstebostäder i mån av möjlighet.

Vid hågkomsten av de anställda används bemarkelsedagsgåvor, förtjänst- och utmärkelsetecken samt premieledigheter som beviljas på basis av lång anställningstid.

Personalen har möjlighet att äta lunch i stadens lokaler.

Införandet av arbetsresebiljett utreds.

Staden stödjer personalklubbarnas verksamhet. Det finns både hobby- och rekreativ verksamhet.

Personalen har möjlighet att delta i företagshälsovårdens gratis motionsgrupper. Personalen har också möjlighet att använda stadens simhall gratis.

6. Ledning, kompetens och yrkeskunnighet

Ledningen grundar sig på interaktion och medverkan. Till stadens ledningssystem hör mål- och utvecklingssamtal som cheferna för med sin personal. Utvecklingssamtal förs minst en gång om året. Förutsättningarna för resultatrik ledning och bra arbete säkerställs så att vars och ens uppgifter och ansvar fastställs.

Förtroendemännen stödjer stadens anställda vid utförandet av arbetsuppgifterna.

Personalledningen är en del av stadens kvalitetsledning och strategi. Dess syfte är att trygga en effektiv serviceverksamhet.

I samband med att arbetsgemenskapens primära uppgift, vision och strategier fastställs bestäms den kompetens som gemenskapen behöver.

Kompetensledning är en interaktiv process där den individuella kompetensen och utvecklingsbehoven bedöms. De anställdas egna åsikter om sina önskemål och sin framtid kommer fram vid utvärderingen av den individuella arbetsprestationen och regelbundna utvecklingssamtal. Vid dessa samtal planeras också personalens utbildning utifrån utvecklingsbehoven. Var och en ansvarar för sin egen yrkesmässiga specialkompetens.

Staden stödjer också de anställdas yrkesmässiga utveckling och utbildning på eget initiativ.

Arbetsenheternas inskolningsfärdigheter stöds på olika sätt, bl.a. med hjälp av de i staden tidigare uppgjorda inskolningsanvisningarna.

Med hjälp av arbetsrotation främjas karriärplaneringen och arbetsenheternas prestationer samt personalens välbefinnande.

För att de språkliga rättigheterna enligt språklagen skall verkställas också i praktiken är det särskilt viktigt att de anställda i serviceenheterna behärskar båda inhemska språken.

Med hjälp av interaktion, gemensamma diskussioner och utvärdering kan alla ta del av den kompetens och kunskap som finns i organisationen, vilket gör det möjligt för de anställda att lära sig av varandra.

Syftet med initiativverksamheten är att sporra personalen att utveckla arbetet och arbetsmiljön lokalt. Ett initiativ är ett förbättringsförslag som genom att arbetsmetoder och arbetsredskap utvecklas får organisationen att fungera bättre, förbättrar arbetsförhållandena, arbetssäkerheten och arbetsplatsens trivsamtet samt minskar kostnaderna eller gör arbetet effektivare.

7. Arbetshälsa

Delfaktorer inom arbetshälsan är behärskande av arbetet, arbetsfärdigheter och kompetens, arbetsförhållanden och arbetstagarens arbetsförmåga.

Arbetsförmågan upprätthålls med åtgärder som främjar arbetshälsan, förbättrar arbetsmiljön och utvecklar arbetsgemenskapen. Förutsättningar för i synnerhet psykiskt och socialt välbefinnande är att de anställda behärskar sitt arbete, deltar i behandlingen av frågor som inverkar på arbetet och får tillräckligt med respons.

Personalens välbefinnande främjas genom att arbetsenheterna utvecklas. Uppmärksamhet ägnas särskilt åt att de anställda behärskar

sitt arbete samt åt medverkan, behandling av frågor som inverkar på arbetet och tillräcklig respons. Arbetsenheterna använder vid behov arbetshandledning och konsultation. Kulturen i arbetsenheterna är respektfull, öppen och interaktiv. Avsikten är också att göra det lättare att förena arbete och familjeliv.

Viktiga redskap vid utvecklingen av arbetsenheterna är mål- och utvecklingssamtal, utvärderingar av arbetsenheterna och undersökningar av arbetstillfredsställelsen.

8. Arbetarskydd

Med arbetarskyddet stöds arbetsenheternas självständiga verksamhet. Syftet med arbetarskyddet är att enheterna själva kontinuerligt utvärderar sin egen verksamhet, arbetsmiljön och personalen. Verksamheten, arbetsmiljön och personalen utvecklas på ett för arbetsförmågan och välbefinnandet samt resultatet gynnsamt och hållbart sätt.

Målet för arbetarskyddet är att säkerställa och upprätthålla de anställdas arbetsförmåga genom att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena samt förebygga och hindra arbetsolyckor, yrkessjukdomar och andra olägenheter som arbetet och arbetsmiljön åsamkar de anställdas fysiska och psykiska hälsa.

Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Företagsläkaren och företagshälsovårdaren är sakkunnigmedlemmar i arbetarskyddskommittén.

Arbetarskyddschefen utses av arbetsgivaren. Arbetarskyddschefen drar försorg om samarbetet inom arbetarskyddet och representerar arbetsgivaren. Arbetarskyddskommitténs medlemmar skall sätta sig in i de bestämmelser och anvisningar som gäller arbetarskyddet. Arbetarskyddskommittén svarar för sin del också för verksamhet som främjar och upprätthåller arbetshälsan och arbetsförmågan. Dessutom bistår kommittén arbetsenheterna när dessa utvärderar och utvecklar arbetsförhållandena och arbetsmiljön. Varje medlem i arbetsgemenskapen har ansvar för att sörja för både sin fysiska och psykiska arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ser till att var och en i tillräckligt god tid får veta om förändringar i sina arbetsuppgifter eller sin arbetsplats. I inskolningen är arbetarskyddsfrågorna av stor vikt.

Störande beteende eller annat osakligt bemötande som orsakar fara eller olägenhet för säkerheten eller den fysiska eller psykiska hälsan tolereras inte i arbetsgemenskapen. Om sådant ändå förekommer på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren avlägsna missförhållandet med alla till buds stående medel. Också arbetstagaren skall dra försorg om sin egen och andra arbetstagares säkerhet.

Den som blivit utsatt för eventuell mobbning eller osakligt bemötande kan ta kontakt med sin chef, företagshälsovården, arbetarskyddet eller sin egen fackorganisations förtroendeman.

Riskbedömning utförs på arbetsplatserna som en del av arbetarskyddet.

Företagshälsovården, vars verksamhetsplan godkänns årligen av personalsektionen, verkar som stöd för arbetarskyddet.

Företagshälsovården fokuserar främst på förebyggande hälsovård och upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga. Det är ändå möjligt att konsultera företagsläkaren också i allmänmedicinska frågor.

Personalen får möjlighet att delta i friskvårdsveckor eller öppen rehabilitering. Samarbetet med andra kommuner utvecklas för att ordna ASLAK-rehabiliteringskurser och liknande kurser. Företagshälsovården svarar för arrangerandet av rehabiliteringsperioder.

Arbetstidsskyddet utvecklas. Arbetsuppgifterna organiseras så att de i regel kan utföras inom den normala arbetstiden.

9. Kommunikation på arbetsplatsen

Det sociala kapitalet består av människorna på arbetsplatsen och relationerna mellan dem. Arbetsplatsens atmosfär och kommunikationsstrukturer skall stödja och sporra utförandet av den primära uppgiften.

Kommunikationen utvecklas i en diskuterande arbetskultur så att det blir möjligt att göra målen för verksamheten kända och få alla att samverka till att målen nås.

10. Utvärdering

Arbetsenheterna granskar årligen sin primära uppgift. Samtidigt utarbetas enhetens gemensamma vision, en målbild av enhetens framtid. Processen startar genom att enheten sätter sig in i stadens värderingar och mål och samt funderar hur dessa återspeglas i den egna arbetsenheten och dess mål. Den av staden valda referensramen för kvalitetssystemet är självvärderingsmodellen CAF (Common Assessment Framework), som kan utnyttjas för enheternas egna utvärderingar.

Utvärderingen hjälper enheterna att finna arbetsgemenskapens utvecklingsbehov i förhållande till målen och strategierna.

Resultatenheterna inskolats i användningen av olika utvärderingsmetoder, såsom SWOT, där enhetens starka och svaga sidor granskas i förhållande till omvärldens möjligheter och hot. En annan metod är benchmarking, där man lär sig av goda förebilder för att finna och tillämpa bästa praxis, verksamhetssätt och metoder.

11. Samverkan

Arbetsenheternas samverkan, dess ramar och förutsättningar definieras separat inom varje resultatområde med beaktande av verksam-

hetens art, arbetstider och arbetsförhållanden. De viktigaste formerna av samverkan är arbetsplatsmöten och utvecklingssamtal mellan chefer och anställda samt måldiskussioner i grupp.

12. Jämställdhet

Som arbetsgivare strävar staden efter att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att båda könen behandlas jämlikt i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

Avsikten är att jämna ut könsfördelningen vid rekryteringar och arbetsrotation.

Personalförvaltningen gör årligen en jämförelse av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt lönejämförelser av uppgifterna.

Arbetsgivaren ser till att ingen arbetstagare hamnar i ett ofördelaktigt läge på grund av orsaker som hänför sig till hans eller hennes person, bakgrund eller privatliv. Sådana orsaker är bl.a. kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

Arbetarskyddskommittén fastställer årligen en plan för främjande av jämställdheten.