

Arbetsgivarpolitiskt program

I Bollebygds kommun skall medarbetare och ledare kunna arbeta med god hälsa och gott humör. För att klara uppdraget och möta brukarnas krav och behov krävs goda förutsättningar för att kunna rekrytera, behålla, utveckla och belöna kompetent personal. Kommunen skall vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsklimatet skall präglas av ömsesidig respekt. Ett egenansvar för det gemensamma skall vara ledord i vår verksamhet. Det är viktigt att ledare och medarbetare bidrar till att skapa en positiv bild av kommunen genom att vara goda ambassadörer.

Ledarskap

Vår verksamhet skall ha ledare som skapar arbetsglädje och ett gott arbetsklimat. En ledare skall vara drivande och kreativ när det gäller förändrings- och utvecklingsarbete. Ledarskapet skall präglas av ansvarstagande, lojalitet och en förmåga att hantera medarbetares olikheter. Ledaren skall tydliggöra och prioritera uppdraget och skapa en gemensam förståelse för uppdragets syfte. En ledare skall samtidigt visa förtroende för sina medarbetare genom att ge frihet inom givna ramar genom att främja självständigt arbete och eget initiativtagande.

Medarbetarskap

Våra medarbetare skall ta ansvar för att arbetet utförs så bra som möjligt utifrån sina egna förutsättningar. Medarbetaren skall vara lojal mot sin uppdragsgivare och mot fattade beslut samt visa hänsyn och respekt mot sina arbetskamrater. Medarbetarskapet skall präglas av öppenhet för förändring och utveckling. Samtliga medarbetare skall ta ett ansvar för och bidra till ett gott arbetsklimat.

Kompetensförsörjning

Medarbetare och ledare skall stödjas och uppmuntras till att bredda och fördjupa sin kompetens. Medarbetarna skall få möjlighet till ökad stimulans genom kompetensutveckling som gagnar verksamheten och individens utveckling. Det ska finnas en tydlig koppling mellan kompetensutvecklingsinsatser och det dagliga arbetslivet. Kompetensutvecklingsinsatser skall anpassas och nätverk skall byggas för att klara framtida utmaningar och för att möta omvärldens krav.

Mångfald och jämställdhet

Vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete skall grunda sig i en gemensam syn bland medarbetare och ledare på människors lika värde. Vår kommun skall förknippas med positiva mångfalds- och jämställdhetsvärden. För att ska skapa mervärde i kommunen i form av en ökad öppenhet och en ömsesidig acceptans. För att lyckas med detta måste vi arbeta aktivt med attityder och beteenden.

Lön

Vår lönepolitik skall leda till att verksamheten utvecklas på ett positivt sätt och bidra till att våra medarbetares motivation och intresse för arbetet ökar. Lönen skall sättas utifrån överenskomna kriterier, utförda prestationer och bidrag till verksamhetsutveckling. Lönen skall kommuniceras till medarbetaren så att den förstås och upplevs som rättvis. Lönen ska vara könsneutral.

Arbetsmiljö och hälsa

Vår arbetsmiljö skall bidra till att medarbetare och ledare känner glädje, trivsel och trygghet och engagemang för uppdraget. Detta är en förutsättning för en väl fungerande verksamhet och god kvalitet i de tjänster som efterfrågas av kommuninvånarna. Vår arbetsmiljö skall karaktäriseras av arbete som förebygger ohälsa och främjar hälsa. För att åstadkomma detta skall ledare och medarbetare öka sina kunskaper om hälsa och arbetsmiljö och tillsammans arbeta aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. I vår organisation skall medarbetarna ta ett stort ansvar för sin egen hälsa. Vi skall även arbeta för att synliggöra individer och bemöta medarbetare på ett bra sätt. För att medarbetarna och ledarna skall trivas och utföra ett bra arbete behöver de uppleva en känsla av sammanhang och en balans mellan krav som ställs och de egna förutsättningarna att hantera kraven.