



Personalpolitisk handlingsplan 2021–2024



KORSHOLM
MUSTASAARI

Korsholms kommun
Koncernförvaltning

3/2021

Personalpolitisk handlingsplan 2021–2024

Korsholms kommuns personalpolitiska handlingsplan för åren 2021–2024 är kommunens plan för hur personalpolitiken ska utformas under nämnda år. Handlingsplanen har utformats och utarbetats för att lätt kunna appliceras och användas på kommunens olika verksamhetspunkter. En god personalpolitik är grunden för producerandet av högklassig, lättillgänglig service för nuvarande och blivande kommuninvånare och också grunden för en hållbar ekonomi.

Handlingsplanen bottnar i tre huvudsakliga fokusområden. Dessa är:

1. Rekrytering
2. Motivation och engagemang
3. Välbefinnande och välmående

I kommunstrategin fastslås riktlinjerna för personalpolitiken under avsnittet ”En välskött kommun”.

”Korsholm har sakkunniga, motiverade och engagerade medarbetare med stor yrkesstolthet. Förtroendevalda och anställda arbetar tillsammans för kommunens bästa. Korsholm erbjuder goda arbetsplatser där medarbetarna känner meningsfullhet, arbetsglädje och gemenskap i arbetet och kan utveckla både verksamheten och sig själva.”

”Korsholm tar till vara medarbetarnas kompetens och uppmuntrar till egna initiativ som utvecklar verksamheten och arbetsmiljön. Målet är ständig förbättring.”

”Korsholm har en personalstyrka som är rätt dimensionerad enligt arbetsuppgifternas varierande krav.”

Handlingsplanen berör alla vid Korsholms kommun. Under framtagandet av planen har man strävat efter att tydliggöra vem som har ansvaret för att driva olika frågor och åtgärder och gjort följande indelning:

1. Politiska beslut

De övergripande personalpolitiska riktlinjerna tas av kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen samt nämnderna tar beslut i personalfrågor samt styr verksamheten genom budgetmedel.

2. Kommunledning

Kommunledningen, det vill säga kommundirektören och sektordirektörerna, har ansvar för den interna styrningen av personalpolitiken men också för uppföljningen inom respektive sektor.

3. Förmän

Förmännen i organisationen ansvarar för att strategin implementeras och följs på respektive avdelning eller team. Förmännen ansvarar också för kontakten mellan de egna anställda och kommunledningen.

4. Medarbetare

I en del frågor har den anställda ansvar att driva förändringar och följa upp resultat. De anställda har också ansvar för trivseln och arbetsklimatet på den egna avdelningen eller inom det egna teamet.

Rekrytering

Korsholms kommun ska vid varje nyrekrytering sträva efter att nå ut till nya sökande och se rekryteringsprocesserna som marknadsföring av kommunen. Korsholms kommun ska stå för kompetens och professionalism för att kunna attrahera nya kompetenta sökanden. Arbetsgivarimagen är mycket viktig och en stor utmaning för kommunen. Den genomgående målsättningen för kommunens rekryteringar ska vara att rekrytera rätt person till rätt plats.

Vi erbjuder:

- Ett bra välkomnande och en god introduktion.
- Trygga anställningsförhållanden.
- En trygg organisation med bra chefer och förmän.
- Möjligheter till prao och arbetspraktik.
- Tydliga uppgiftsbeskrivningar.

Vi förväntar oss:

- Att du tar egna initiativ, har förmågan att lära dig nytt.
- Att du håller dig uppdaterad inom ditt och teamets verksamhetsområde.
- Att du håller dina kunskaper aktuella och uppdaterar dem i takt med att verksamheten och arbetsuppgifterna utvecklas/ändras.

Mål

- Vi har rutiner för hur nyanställda, praktikanter, studeranden tas emot.
- Vi vill behålla våra medarbetare över längre tid genom att vara flexibla och attraktiva för nya och nuvarande medarbetare.
- Vi tillsvidareanställer i större utsträckning än tidigare.
- Personaldimensionering i relation till arbetsuppgifterna.

Åtgärder

- Effektivisering och förenhetligande av rekryteringsprocessen, attraktiva annonser (ansvar: 2, 3).
- Tillräcklig och realistisk budget sett till personalkostnader (1, 2).
- Utvecklade rutiner hur vi tar hand om nyanställda (2, 3).
- Uppdatering av uppgiftsbeskrivningar (3).

Motivation och engagemang

Korsholms kommun ska ha motiverade och engagerade medarbetare på alla nivåer. De anställda ska känna delaktighet och att arbetsinsatsen gör skillnad. Motivation fås genom sporrande och coachande förmän, genom en positiv inställning till det egna och teamets arbete samt genom att nå tydliga, gemensamt uppsatta, målbilder. Korsholms kommun ska vara en föregångare då det gäller lika lön för lika arbete och erbjuda konkurrenskraftiga löner på marknaden.

Vi erbjuder:

- Varierande och mångsidiga arbetsuppgifter där du får användning för din kompetens och din expertis.
- Tydliga och klara mål för arbetet.
- Möjligheter att avancera och utvecklas under yrkeskarriären inom organisationen.
- Möjligheter till arbetsrotation.
- Arbete i engagerade team.
- En inom regionen konkurrenskraftig lön.
- Ett ledarskap som bygger på omsorg och omtanke.

Vi förväntar oss:

- Att du har en positiv inställning till arbetet.
- Ett motiverat angreppsätt på nya arbetsuppgifter.
- Ett engagemang inför det egna och det egna teamets arbete.
- Initiativrikedom inom det egna teamet.

Mål

- Kommunen har motiverade och engagerade anställda (mäts i enkät).
- Personalen involveras i den egna sektorns/det egna teamets gemensamma målsättningar för året.
- Att stärka personalens arbetsengagemang (= känsla av energi, hängivenhet).

Åtgärder

- Vi genomför en personalenkät (ansvar: 2, 3, 4)
- Vi utvecklar vårt ledarskap internt till att i än större utsträckning sporra, motivera och engagera våra anställda (2, 3)
- Vi ser över våra löner, lönenivåer och gör arbetsvärderingar (2, 3, 4)
- Förändra yrkesroller.

Välbefinnande och välmående

I Korsholms kommun ska personalen må bra. För att möjliggöra välbefinnandet på arbetsplatsen behövs friska arbetsmiljöer och ett gott arbetsklimat anställda emellan. Välbefinnande och välmående på arbetsplatsen bottnar också i ett aktivt förmanskap där förmännen förmår att se till såväl teamets som individens bästa. Vi är bra på det preventiva arbetet då det gäller arbetshälsan, det vill säga att vi förebygger och förhindrar sjukskrivningar och övrig frånvaro.

Vi erbjuder:

- Ett meningsfullt arbete.
- Möjlighet att påverka eget arbete.
- Arbete i friska miljöer.
- Trygga och lättillgängliga arbetsmiljöer.
- Ett aktivt förmanskap som kännetecknas av jämställdhet och likabehandling där alla anställda blir sedda och hörda.

Vi förväntar oss:

- Att du mår om ett positivt arbetsklimat. ”Behandla andra som du själv vill bli behandlad”.
- Att du är mån om din egen och dina medarbetares hälsa och välmående.

Mål

- Minskat antal sjukfrånvarodagar.
- Skapa en trygg och tilltalande arbetsmiljö för alla.
- Ett uppmuntrande och kraftgivande bemötande (*motsats till osakligt bemötande*).
- Förebygga fysisk och psykisk ohälsa.
- Utveckla arbetskulturen: uppskattning av eget och andras arbete.

Åtgärder

- Realistisk och tillräcklig budgetering för fastighetsunderhåll (ansvar: 1, 2).
- Kontinuerlig förmansskolning kring välmående på arbetsplatsen (2, 3).
- Långsiktig plan för förbättrande av kommunens inomhusmiljöer (1, 2).
- Utarbetade planer för tidigt stöd och återgång till arbetet (2, 3).
- Ett fördjupat samarbete med företagshälsovården (3).
- Sektorvisa planer för personalens välbefinnande och välmående (2, 3).
- Vi tar tillvara personalens idéer och erfarenheter (2, 3).



KORSHOLM
MUSTASAARI