



Motion till Håbo kommuns fullmäktige

Personalpolitiskt program

Personalen är kommunens viktigaste resurs. En hållbar kommun skapar utrymme och har en struktur för hur medarbetares resurser bäst tas tillvara. En inkluderande arbetsplats förutsätter att arbetsgivaren arbetar aktivt mot diskriminering och ohälsa av alla slag. Vi som offentlig arbetsgivare ska vara förebild när det gäller arbetsmiljö, ledarskap, möjlighet till inflytande, jämställdhet och jämlikhet i arbetslivet. Vi föreslår att ett personalpolitiskt, politiskt antaget, program utarbetas.

Att jobba med utveckling av kulturen i en organisation är otroligt viktigt. Därför är det otroligt sorgligt att flera ledande politiker i olika typer av media gjort uttalande som är både falska, nedsättande, sarkastiskt och förlöjligande av kommunala tjänstepersoners arbetsinsats. Vi anser att uttalanden av sådan art är högst olämpligt. I det nya personalpolitiska program vi föreslår ska en arbetskultur utvecklas för att hindra kränkande uttalanden.

Att arbeta inom kommunen eller som förtroendevald, ska vara förknippat med stolthet och arbetsglädje. Kommunens yrkesgrupper, ska uppmuntras för sin arbetsinsats och erbjudas möjlighet till fortlöpande kompetensutveckling. Det livslånga lärandet är något en organisation och en politisk ledning ska uppmuntra. Personalen som samlad resurs ska behandlas med ödmjukhet och respekt.

Vi föreslår att kommunstyrelsen ger personalavdelningen i uppdrag i nära samarbete med de fackliga organisationerna att utarbeta en strategi och plan för Håbo kommuns personalpolitiska arbete.

Det personalpolitiska programmet ska utgå från fem områden som tillsammans tar ett helhetsgrepp om Håbo kommuns personalpolitik.

1. Goda öppna transparenta relationer gällande uppdrag, ledarskap och medarbetarskap
2. Arbetsmiljö och hälsa som även inkluderar hemarbete
3. Jämställdhet och mångfald
4. Kompetensförsörjning och karriärsutveckling
5. Rekryteringsrutiner

Vi anser att följande frågor ska inkluderas arbetet:

- Programmet ska ge politiker, chefer, medarbetare, aspiranter och blivande medarbetare en bild av vad kommunen står för och vill uppnå med personalpolitiken.
- Ett gott medarbetarskap i Håbo kommun bygger på engagemang och ansvarstagande som utövas i tillit mellan politisk ledning chef och medarbetare. Det innebär att ta ansvar för sitt uppdrag och utföra det med god kvalitet utifrån kommunens vision och värdegrund och ge möjlighet till inflytande, delaktighet och samverkan.
- Varje chef ska ha ett tydligt uppdrag att förebygga och åtgärda, diskriminering, arbetsmiljöproblem, ojämställdhet och ojämlikhet. Åtgärder ska redovisas i årsredovisningen.

- Antalet timanställningar och olika projektanställningar ska minska till förmån för tillsvidare anställningar. Omsorgerna ska ha särskild prioritet i detta arbete.
- Medarbetarnas, medborgarnas och kunder/brukares behov, önskemål och rätt till delaktighet ska tas tillvara. Digitalisering är en möjlighet i detta arbete.
- Utarbeta en kompetensförsörjningsplan som svarar upp mot de samhälleliga problemområden och krav som finns i vår kommun.
- Fasa ut riskfyllt ensamarbete och utred kortare arbetstid med lönekomensation för utsatta yrkesgrupper.
- Inför ett systematiserat arbetssätt kring arbetsmiljö som kan hantera personalfrågor vid olika typer av uppkomna kriser.
- Det livslånga lärandet ska uppmuntras och ledighet för kompetensutveckling ska vara generös för samtliga anställda.
- Arbetsmiljöplan för hemarbete ska utarbetas.
- Arbetsgivaren ska ge medarbetare förutsättningar för att uppnå balans mellan arbete, familj och fritid genom att organisera verksamheten för flexibla lösningar.
- En genomlysning av konsekvenser gällande deltid och delade turer ska göras. Heltid ska vara norm med rätt till deltid.
- Nätverk och gränsöverskridande samarbete ska stimuleras för att möjliggöra kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan verksamheter inom kommunen och med näringsliv, andra organisationer och myndigheter.
- Rekrytering av nya medarbetare genomförs på ett professionellt sätt och utifrån en kompetensbaserad rekryteringsprocess. Samtliga tjänster ska alltid utlysas som minst internt.
- Plan för jämställd lönesättning ska finnas och redovisas i årsredovisningen.
- Nya medarbetare får en introduktion som syftar till kunskap om kommunen som helhet såväl som den egna verksamheten och uppdraget.
- Det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska intensifieras mellan arbetsgivare och skyddsombud. Arbetsgivaren ska regelbundet utbilda skyddsombud och chefer.
- Friskvårdsinsatser uppmuntras och möjliggörs för en hälsosam livsstil.
- I kommunen finns ett förhållningssätt som kännetecknas av respekt och öppenhet.
- Kompetensutveckla politiker och personal i diskrimineringsgrunderna.

Med en heltäckande personalpolitik skapar vi ett gott arbetsklimat och bättre förutsättningar för politiker, chefer och medarbetare att göra ett gott arbete.

Yrkande:

Kommunstyrelsens förvaltning ges i uppdrag att utarbeta ett heltäckande personalpolitiskt program enligt de intentioner som motionen framför.

Robin Jande (V)

Charlotta Bjälkebring Carlsson (V)