

Personalpolicy

Du och jag har ansvaret Ale kommuns personalpolicy anger hur vi tillsammans ska arbeta och förhålla oss till varandra för att uppnå "den goda arbetsplatsen". Den bygger på en gemensam värdegrund i personalfrågor och ömsesidighet vad gäller förtroende, respekt, uppmuntran, lojalitet, ansvar och förståelse. Med engagerade och motiverade medarbetare ska kommunen erbjuda en god service som präglas av hög kvalitet och effektivitet. Genom att lyckas med denna uppgift går det att långsiktigt skapa trygghet i arbetet. Personalpolicyn hålls levande genom att alla tar ansvar för att dess intentioner blir verklighet.

Arbetsmiljö

- Arbetsmiljön utgör den sammanhållande länken i kommunens personalpolicy.
- Arbetsmiljön är medarbetarens totala arbetssituation. Det är vårt gemensamma ansvar att "den goda arbetsplatsen" blir verklighet.
- Viktiga grundpelare är gemensam värdegrund i personalfrågor, samverkan, tydligt ledarskap, medarbetarutveckling, personalrörlighet och förändringskultur.

Samverkan

- Den grundläggande formen av samverkan sker i de många dagliga mötena mellan kommuninvånarna och kommunens personal och förtroendevalda.
- Samverkan ses ur ett vidare perspektiv än det traditionella arbetsgivare - fackföreningsperspektivet och bygger på ett ömsesidigt ansvar och förtroende mellan arbetskamrater, chef - medarbetare, människa - teknik - arbetsmiljö.
- Kontinuerlig och bred samverkan på alla nivåer ger större delaktighet och inflytande i utvecklingsprocessen.

Ledarskap

- Ledarskapet grundas på egen vilja att leda en verksamhet och insikt om medarbetarens vilja och förmåga att ta ansvar och utvecklas.
- Ledaren uppmuntrar medarbetaren till utveckling samt bidrar till ett kreativt och öppet arbetsklimat och
 - är ett föredöme för sina medarbetare och är lojal mot fattade beslut
 - verkar för ökad jämställdhet
 - utvärderar medarbetarnas insatser och ger återkoppling för såväl bra som mindre bra insatser
 - skapar balans mellan förväntningar på medarbetarna och de förutsättningar som ges för att de skall lyckas
 - upptäcker ledarbegåvningar och ger dem möjlighet att utvecklas.

Medarbetarutveckling

- För att effektivisera och förbättra verksamheterna krävs en aktiv medarbetarutveckling. Den sker ur ett kommungemensamt perspektiv, med ömsesidigt ansvar, grundat på harmoni mellan medarbetarens och kommunens utvecklingsbehov.
- Medarbetarutveckling sker bland annat genom introduktion, utvecklingsplanering, kompetensutveckling, utbildning och arbetsrotation.
- Kontinuerliga planeringssamtal är den viktigaste förutsättningen för medarbetarutveckling

Personlörörlighet

- Personlörörlighet är naturlig örörlighet mellan arbetsplatser och arbetsuppgifter, med eller utan ledaransvar, där målen för verksamheten är ledstjärna och där vars och ens kompetens tillvaratas
- Planerad personlörörlighet leder till möten mellan olika yrkesgrupper, erfarenheter, åldrar m.m., vilket kan leda till utveckling av medarbetare och verksamheter.
- Det är vårt gemensamma ansvar att stimulera och uppmuntra varandra till personlig utveckling, även om det innebär att någon lämnar arbetsplatsen eller byter arbetsuppgifter.

Förändringskultur

- Då samhället i övrigt ständigt förändras är förändringar i vår verksamhet naturliga och innebär möjligheter.
- En förutsättning för ett bra förändringsarbete är att motiven till förändringarna förklaras och förstås.
- Våga pröva nya okonventionella grepp, ta tag i problem som uppstår och se möjligheterna. Glöm inte enkla lösningar.
- Se till att ha ett öppet debattklimat. Det gynnar kreativiteten, ökar utvecklingsviljan och medför att nya idéer lättare tas upp.

Verksamhetsutveckling

- Att förverkliga personalpolicyn är ett sätt att stödja en positiv verksamhetsutveckling.
- Verksamhetsutveckling kräver utmanande, konkreta, tidsatta, mätbara och begripliga mål, som kontinuerligt omprövas.
- Vars och ens delmål bidrar till att verksamhetsmålen uppnås.
- Måluppföllelsen utvärderas successivt såväl i grupp som enskilt.