



PERSONALPOLICY

FÖR

**VÅRDÖ
KOMMUN**

VÅRDÖ KOMMUN - EN KOMMUN I MEDVIND

För att Vårdö skall utvecklas som en framgångsrik kommun måste följande principer genomsyra kommunens verksamhet.

Tydlig rollfördelning

Det är viktigt att ha en tydlig rollfördelning mellan invånare, politiker, tjänstemän och brukare. Alla måste vara införstådda med sin roll i kommunens verksamhet.

Logik i verksamheten

Verksamheten bör vara processororienterad. En process är en serie sammanhängande aktiviteter ordnad i en logisk följd som syftar till att åstadkomma ett bra resultat för den processen är till för. Syftet är att effektivisera verksamheten och att undvika onödigt arbete.

Fokusera på brukarnas behov

Arbeta för att inom ramen för beslutande organs politik, given ekonomi och gällande lagar tillgodose kommuninvånarnas intressen.

Arvet

Nuläget utgör utgångspunkt och grund för utveckling. Viktigt att rensa ut värderingar som inte leder till framgång.

Anpassning till omvärlden

Viktigt att följa och att vara en del av utvecklingen i omvärlden.

Värderingar

Med kraft arbeta för de värderingar som leder till framgång utvecklas inom kommunen.

Kvalitetsförbättringar

Kommunen genomsyras av att verksamheten ständigt måste bli bättre. Alla medarbetare måste omfatta kvalitetstänkandet.

En tydlig inriktning

Kommunen har en tydlig och förankrad inriktning i form av vision, verksamhetsidé, mål och strategier som ständigt utvärderas och anpassas till förändringar i omgivningen.

Struktur

Kommunens struktur skall stödja verksamheten. Verksamheten bestämmer hur geografisk-, personal-, organisations- och ledningsstrukturen skall se ut.

Arbetsklimat

Ett gott arbetsresultat förutsätter ett tillåtande och trivsamt arbetsklimat.

Kompetens

Kommunen ger medarbetarna möjlighet att utveckla sin kompetens, samtidigt som medarbetaren tar ansvar för sin egen utveckling.

Ledarskap

En framgångsrik kommun förutsätter framgångsrika och engagerade ledare.

MÅL FÖR PERSONALARBETET

Kommunen skall ha kunniga, aktiva och motiverade medarbetare som i samverkan uppfyller verksamhetens mål. Alla medarbetare skall vara stolta över att arbeta inom Vårdö kommun.

Detta förutsätter bl.a. en aktiv personalpolitik. Personalpolitiken anger personalarbetets inriktning. Personalpolitiken bygger på den grundsyn vi har i kommunen vad gäller relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utifrån denna grundsyn har vi formulerat de krav som ställs på dig som arbetar inom kommunen. Dessa krav är formulerade i en Medarbetarprofil och en Ledarprofil.

KOMMUNENS GRUNDSYN

Följande grundsyn bör prägla relationerna mellan arbetsgivare och anställda i Vårdö kommun:

Respekt för individen

Vår arbetsmiljö skall präglas av ett öppet klimat där alla har rätt att bli respekterade och att må bra i arbetet.

Alla skall kunna känna stolthet och engagemang i sitt arbete.

Tydlig ansvarsfördelning

Våra chefer har personalansvaret. I detta ingår bl.a. ansvar för att rekrytera, motivera, utveckla och avveckla personal.

I vår kommun har varje medarbetare stort handlingsutrymme och ansvar. Det blir viktigt att våga handla. Det är därför nödvändigt att ansvar och befogenheter följs åt och är tydliga för alla.

Individuell utveckling

Kommunen satsar på individuell karriärplanering där alla som vill och kan skall ges möjligheter till utveckling i linje med verksamhetens behov. Grunden för detta är bl.a. årliga utvecklingssamtal med närmaste chef. Vi skall erbjuda alternativa utvecklingsmöjligheter och tillämpa en individuell och rättvis lönesättning inom ramen för gällande avtal.

Föränderlighet

Vi skall vara medvetna om att vi är till för kommunens invånare och skall därför ha hög beredskap för att möta förändringar i omvärlden.

Rörlighet och vilja till utveckling skall uppmuntras.

Nödvändig avveckling skall ske på ett planerat och konstruktivt sätt och med stor hänsyn till individen.

MEDARBETARPROFIL

Av dig som arbetar inom Vårdö kommun krävs följande:

Resultat

- Du känner till verksamheten och arbetar aktivt och resultatinkänt för att de skall uppfyllas.
- Du tar ansvar för ditt arbete och ställer krav på handlingsutrymme och tydliga befogenheter så att du kan utföra ditt arbete effektivt.

Förändringsvilja

- Du är öppen för och medverkar till förändringar när verksamheten kräver det.
- Du tar ansvar för att påverka utvecklingen av såväl ditt eget arbete som av verksamheten i stort.

Engagemang

- Du engagerar dig aktivt i ditt arbete.
- Du deltar aktivt i beslutsprocessen när det rör ditt eget verksamhetsområde, och ställer lojalt upp på fattade beslut.

Samverkan

- Du är positiv till att arbeta tillsammans med andra.
- Du bidrar till en bra arbetsgemenskap med ett tillåtande klimat.

Öppenhet

- Du söker själv information och håller dig underrättad om det som rör ditt arbete.
- Du är serviceinriktad och visar öppenhet gentemot både kollegor och allmänhet.

Lärande

- Du tar ansvar för din egen utveckling och tar vara på de möjligheter till utbildning och utveckling som ges.
- Du lär av dina kollegor och delar med dig av dina kunskaper till dem.

Kvalitet

- Du gör ditt bästa för att uppfylla omgivningens krav och förväntningar på dig.

LEDARPROFIL

Av chefer ledare och enhetschefer inom Vårdö kommun krävs följande:

Resultat

- nå uppställda mål
- utnyttja tillgängliga ekonomiska resurser på ett effektivt sätt
- prestera resultat både kvantitativt och kvalitativt
- skapa effektiva arbetslag
- bedriva en löpande uppföljning

Utveckling

- planera och driva verksamheten framåt
- ta initiativ och vara handlingsinriktad
- förändringsbenägen och kunna skapa en kreativ miljö
- utveckla medarbetarna efter vars och ens förutsättningar
- se möjligheter och kunna lösa problem

Engagemang

- kunna entusiasmera och skapa en positiv syn
- ha förmåga att lyssna, förklara och lita på sina medarbetare
- kunna samarbeta och verka genom andra
- skapa förtroende och arbetstillfredsställelse

Beslut

- kunna fatta beslut på ett snabbt och samtidigt övertänt sätt
- våga agera
- ta konflikter när det behövs
- våga ta risker
- kunna delegera
- inse och ta sitt verksamhets- och arbetsgivaransvar

Information

- föra rätt information vidare på ett tydligt sätt, i enlighet med målen och helheten såväl internt som externt
- hålla sig själv och medarbetarna à jour med utvecklingen
- ha förmåga att skapa kontaktytor i och utanför den egna organisationen

Lärande

- stimulera till en öppen dialog
- skapa förutsättningar för inläring och dela med sig av sina kunskaper
- ge feed-back
- kunna premiera goda arbetsinsatser