

## 6 Personalpolitik

### 6.1 POSITIV ARBETSMILJÖ OCH GEMENSAM ORGANISATIONSKULTUR

Vi ska ha ett bemötande som skapar tillit, öppenhet och respekt i relation till varandra. Arbetsmiljön ska kännetecknas av arbetsglädje och delaktighet. Genom att ta tillvara medarbetarnas resurser stimuleras utveckling, förnyelse och verksamhetsförbättring.

Vi ska arbeta för en positiv och gemensam organisationskultur, gemensamma värderingar och förhållningssätt ska prägla organisationen. Kulturen ska leda till att medarbetarna känner stolthet, omtanke och lust. Arbetet med organisationskulturen ska ge hög effektivitet och ett tydligt fokus på dem vi är till för. Det genomförda kulturmätningens arbetet visar tydligt på behovet av att öka insatserna för att skapa ett Ale-Vi. Känslan av att höra ihop i ett större sammanhang förbättra organisationens möjligheter att möta de utmaningar som vi står inför.

Vi har kommit en bit på väg att bli en organisation. De månatliga chefsmötena och de gemensamma ledarutbildningarna för enhetschefer och verksamhetschefer är pusselbitar till en gemensam organisation. Under de kommande åren ska detta arbete fortsätta så att fler medarbetare med stolthet säger att de arbetar i Ale kommun.

### 6.2 HÄLSA

Ohälsotalen har utvecklats positivt under 2016. Fortfarande är nivån alldeles för hög. Omställningsarbetet under 2017 för att skapa förutsättningar för tillväxten på sikt utmanar också hälsan. Kravet på att arbeta på nya sätt eller helt ta bort tidigare arbetsuppgifter är för många både utmanande och skrämmande. Även fortsättningsvis behöver därför kommunen ha ett tydligt fokus på att förbättra hälsoläget bland medarbetarna.

### 6.3 INSPIRERANDE LEDARSKAP SKAPAR ENGAGEMANG

Våra chefer ska vara tydliga, trygga och modiga i sitt ledarskap för att som ledare arbeta med att förenkla människors vardag samt i att utveckla och förnya verksamheten. Ledare ska vara tydliga i sina förväntningar och i sin fördelning av ansvar och befogenheter. Ledarna ska vara förebilder i organisationen. Detta ger ökade förutsättningar för delaktiga och engagerade medarbetare och bättre resultat i verksamheten.

Kommunens Ledarplattform innefattande chef- och ledardefinitionen förtydligar uppdragen som chef och ledare och är grunden i kommunens ledarutveckling

I Ale kommun tar chefer ansvar för att utveckla arbetsmiljön, medarbetarskapet, verksamheten och kommunen som helhet. För att skapa ett gemensamt, framgångsrikt handlande i verksamheten ska chefen också vara ledare.

Chefskapet är en funktion som är tydlig i uppdrag, ansvar och befogenheter. Ledarskapet innebär att bygga upp och utveckla relationer. Som chef och ledare balanserar du relations- och uppgiftsorientering.

Ale behöver en gemensam plattform för ledarskapet. Alla ledare ska därför genomföra utbildningen utvecklande ledarskap. Utvecklande ledarskap är en ledarutvecklingsutbildning, som bygger på internationell forskning och som försvarshögskolan har anpassat till svenska förhållanden. Utbildningen kännetecknas av att ledaren uppträder som föredöme och lyfter upp frågor om moral och etik samt agerar utifrån en synliggjord värdegrund.

## 6.4 KONKURRENSKRAFTIG LÖNEBILDNING

Lönebildningen ska fungera som ett styrmedel bland annat med hjälp av en individuell, jämställd och differentierad lönesättning. Den ska stimulera till utveckling av kommunens verksamhet samt trygga personalförsörjningen. Kommunen ska aktivt arbeta med att få bort all form med ojämställdhet kring lönebildningen. Vi ska bibehålla vår konkurrensfördel gentemot omgivande kommuner.

## 6.5 ATTRAKTIVITET OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Professionella medarbetare är en förutsättning för att vi ska fullgöra våra uppdrag. Ale kommuns tillväxt ställer nya krav på organisationen och då blir medarbetarnas kompetens avgörande för utvecklingen. Varje sektor ska fortlöpande arbeta med sektorns kompetensförsörjning i nära samarbete med HR. En gemensam plattform för strategisk kompetensförsörjning håller på och tas fram under 2017. Detta arbete ska fokuseras under 2018.

Ett aktivt arbete med Ales arbetsgivarvarumärke, där vi skapar en rödtråd i vår kommunikation och genom vårt ledarskap så att fler pratar positivt om Ale och oss som arbetsgivare. Den starkaste rekambäraren är de som arbetar i kommunen.

Fler medarbetare ska vilja rekommendera Ale kommun som arbetsgivare. Utifrån den aspekten är det även viktigt med möjligheten till karriärsutveckling. Den intern rekrytering till chefstjänster, som en följd av orienteringsprogram "Jag vill bli chef?!" ökar successivt och ska så fortsätta.

## 6.6 JÄMSTÄLLDHET

Utvecklingen av möjligheten till önskad tjänstgöringsgrad är viktigt för att medarbetarna ska kunna leva på sin lön och känna delaktighet och inflytande över sin arbetsituation.

Andelen heltidsanställda ska öka inom Ale kommun.

### 6.6.1 PRIORITERADE MÅTT

- Målet är att 85 procent av kommunens anställda år 2018 ska vara heltidsanställda.
- Sjuktalen 2018 ska vara lägre än sjuktalen för 2017, både korttidsfrånvaron och den totala sjukfrånvaron.

