

Strategi

• **Program**

Plan

Policy

Riktlinjer

Regler

Borås Stads
**Personalpolitiskt
program**

Borås Stads styrdokument

Aktiverande

STRATEGI – avgörande vägval för att nå målen för Borås

PROGRAM – verksamheter och metoder i riktning mot målen

PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

Normerande

POLICY – Borås Stads hållning

RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

REGLER – absoluta gränser och ska-krav

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 18 december 2014, 19 december 2018

För revidering ansvarar: Kommunstyrelsen

För ev uppföljning och tidplan för denna ansvarar: Kommunstyrelsen

Dokumentet gäller för: Alla nämnder, förvaltningar, styrelser och bolag

Dokumentet gäller till och med: 2022

Personalpolitiskt program

Borås Stad har ambitioner ...

Borås Stads ambitioner kommer tydligt till uttryck i visionen ”Borås 2025” och dess strategiska områden. Borås Stads attraktionskraft ska stärkas och utvecklas. Visionens genomförande förutsätter mångas medverkan och kreativitet, inte minst från kommunens medarbetare.

... att vara en attraktiv arbetsgivare ...

Borås Stad är en attraktiv arbetsgivare med viljan och förmågan att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla ledare, chefer och medarbetare. Borås Stad klarar uppdraget att ge stöd och service till kommunens invånare och företag, professionellt, engagerat och med lärande i fokus. Det bidrar till att medarbetare och chefer känner stolthet och arbetsglädje.

... med hälsosamma arbetsplatser ...

Borås Stad utmärks av goda arbetsplatser och arbetsmiljön ger medarbetarna förutsättningar att bidra till verksamhetens resultat. Medarbetare och chefer har möjligheter till personlig utveckling.

Arbetsplatsen präglas av ett öppet arbetsklimat och alla bemöter varandra med respekt. Samverkan och samråd mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare är en viktig del i ett gott arbetsklimat. Medarbetares och chefers gemensamma ansvar bidrar till den goda arbetsplatsen och dialog, delaktighet samt eget ansvar är naturliga inslag.

God arbetsmiljö är grunden för hälsosamma arbetsplatser och hållbart arbetsliv.

... som erbjuder viktiga och utvecklande jobb.

Borås Stad är en stor arbetsgivare med en mångfald av verksamheter och yrken som gör skillnad för kommunens invånare. Borås Stad erbjuder sina anställda goda arbetsvillkor, ett gott ledarskap och möjligheter till personlig utveckling som naturliga delar i ett hållbart arbetsliv.

Konkurrenskraftiga anställningsvillkor och tydliga erbjudanden attraherar de bästa medarbetarna och säkerställer personaloch kompetensförsörjning.

Hållbart arbetsliv

Borås Stad har en arbetsmiljö som är hälsofrämjande, som stärker ett hållbart arbetsliv med goda arbetsplatser och som bidrar till verksamhetens mål. Arbetsmiljön ökar möjligheterna att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare och ledare.

Arbetsmiljön förebygger ohälsa, främjar hälsa och värnar om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. Arbetet ger utbyte i form av rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.

Borås Stad kompletterar det lagreglerade arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet med insatser för att behålla och utveckla hälsan hos medarbetare och chefer. Det systematiska hälsofrämjande arbetet sker på tre sätt; främjande hälsoarbete, förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabiliterande insatser för medarbetare som drabbats av ohälsa.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har betydelse för framgång på andra viktiga områden som närvaro och produktivitet samt kvalitet, kreativitet och socialt ansvar.

Lika rättigheter och möjligheter är en avgörande del i ett hållbart arbetsliv och i möjligheterna att vara en attraktiv arbetsgivare.

Borås Stad möjliggör för både kvinnor och män att kombinera anställning och föräldraskap.

Arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder.

Mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar är en styrka som kommunen tar tillvara.

Borås Stad ska vara ett föredöme i arbetet med mångfaldsfrågor. Flerspråkighet och interkulturell kunskap är värdefulla resurser som ska tas till vara. Kunskap hos personalen om andra kulturer ökar möjligheten att ge fler invånare likvärdig service.

Medarbetarskap och chefskap

Gott chefskap och gott medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet.

I det goda medarbetarskapet bidrar alla till verksamhetens utveckling och att nå målen. Medarbetarna får förutsättningar att använda och utveckla kunskaper och kreativitet till nytta för måluppfyllelse, utveckling och förnyelse där verksamhet och medborgarnas bästa står i fokus. Medarbetarna tar ansvar för sin egen kompetensutveckling. Ett gott medarbetarskap innebär också ett personligt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och den egna hälsan.

Varje medarbetare har en tydlig roll och ser sin betydelse för att uppfylla verksamhetens mål. Ett gott medarbetarskap präglas av professionalism, engagemang, lärande och mod att tänka och handla i nya banor. Tillit och respekt är honnörsord i alla möten med andra människor.

Ett gott chefskap har nyttan för medborgare, brukare och kunder i fokus. Chefen är väl förtrogen med uppdraget från det politiska systemet, och i förlängningen medborgarnas behov.

Ett gott chefskap stimulerar till kreativitet och utveckling som en del i arbetet med den goda arbetsplatsen. Chefskapet präglas av helhetssyn och fokus på måluppfyllelse, att leverera rätt kvalitet med effektiv resursanvändning tillsammans med medarbetarna. Ett gott chefskap ger medarbetarna förutsättningar att i det dagliga arbetet göra skillnad för Borås Stad och dess invånare.

Personal- och kompetensförsörjning

Personal- och kompetensförsörjning är en strategisk fråga för kommunens verksamhet. Det handlar om att ha medarbetare med rätt kompetens, på rätt plats, i rätt antal och i rätt tid. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor, lön och kompetensutveckling är avgörande delar i detta arbete.

Borås Stads förmåga att långsiktigt möta invånarnas skiftande behov beror på skickligheten att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens och att sedan behålla och utveckla dem för framtidens krav och förändringar.

Borås Stad har en tydlig lönepolitik och konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Det behövs för att ge tydliga erbjudanden, attrahera de bästa medarbetarna och säkerställa personal och kompetensförsörjning. Lönesättning och lönebildning stimulerar medarbetarna till goda arbetsresultat, engagemang och arbetstillfredsställelse och förbättrar och utvecklar därigenom verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lön och anställningsvillkor stärker kommunens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.

Kompetensutveckling av medarbetare är en förutsättning för att Borås Stad ska möta förändrade behov och krav från verksamhet och omvärld och därmed klara uppdragen mot kommuninvånarna. Nya arbetsuppgifter och arbetsmetoder tillkommer, andra förändras eller försvinner. Medarbetarna i Borås Stad har beredskap att möta dessa förändringar.

Varje medarbetares potential och unika kompetens tas till vara. Varje år genomförs utvecklingssamtal. Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin utveckling genom kontinuerligt lärande och är öppna för nya arbetsätt och metoder. Medarbetarna lär av varandra och delar erfarenheter. Arbetsplatsträffarna är en av arenorna för gemensam kompetensutveckling.

Idéer, ständiga förbättringar och innovationer

Idéer, ständiga förbättringar och innovationer är avgörande för Borås Stads kvalitetsutveckling, förnyelse och förmåga att ge stöd och service till kommunens invånare och företag. Det bidrar till att genomföra visionen, stärka arbetsklimatet och bilden av Borås Stad som attraktiv arbetsgivare.

Det innebär att kommunen ständigt söker efter idéer som stödjer vision och mål för att förbättra och förnya verksamheten. Chefer ska ge utrymme för kreativitet hos medarbetarna och stimulera till idéer, ständiga förbättringar och innovationer i verksamheten.

Kreativiteten – förmågan att komma med nya idéer och angreppssätt som stimulerar nya tankar, kan omsättas i verksamhet och ger resultat – är avgörande för processen.



BORÅS
STAD

Postadress 501 80 Borås **Besöksadress** Stadshuset, Kungsgatan 55
Telefon 033-35 70 00 **e-post** boras.stad@boras.se **Webbplats** boras.se