

# Ydre kommuns personalidé

## Vad är en personalidé? Varför behövs den? Hur skall den användas?

För att klara av nya och förändrade behov och villkor måste Ydre kommun ompröva och utveckla sin verksamhet. Verksamhetsutvecklingen bygger på att våra förtroendevaldas och anställdas resurser och engagemang samverkar med kommunens mål och visioner. Denna samverkan kan formuleras och uttryckas genom kommunens personalidé.

Personalidén anger den vilja och ambition som kommunen som arbetsgivare har i personalfrågor. Våra medarbetares motivation, kompetens och servicekänsla är avgörande för verksamhetens resultat och kvalitet. Personalidén är portalen till arbetsgivarens personalpolitik.

Personalidén uttrycker en strävan mot ideala tillstånd och mål. Det är en utmaning att leva upp till personalidéns innebörd. Personalidén är generell och giltig för samtliga kommunens verksamheter, den måste anpassas och diskuteras utifrån olika verksamheters speciella förutsättningar. Den blir på det sättet vad vi gör den till, det är viktigt att ord och handling stämmer överens. Personalidén riktar sig till samtliga anställda.

## Mål och principer

För att vi ska kunna göra ett bra jobb som uppskattas av Ydreborna måste vårt ledarskap och personalarbete baseras på följande mål och principer.

### Kultur

Vår organisationskultur ska präglas av småskalighetens fördelar, förnyelse, förändringsvilja och framtidstro. Organisationskulturen ska stimulera och uppmärksamma medarbetarnas handlingskraft, initiativförmåga, kreativitet och vilja att göra det bästa för Ydreborna. En framgångsrik verksamhet kräver öppenhet och konstruktiv dialog samt gränsöverskridande samverkan. Kommunens medarbetare ska känna sig delaktiga i verksamhetens mål.

Kommunens medarbetare ska uppträda professionellt och sakligt och i enlighet med kommunens värderingar och svensk lagstiftning.

### Ledarskap

Kommunens verksamhet kräver ledare med förmåga att sätta mål, delegera och följa upp resultat och som aktivt kan ta tillvara sina medarbetares motivation, engagemang och kompetens. Våra ledare vet att information, kommunikation och samarbete är nyckelord för

ett framgångsrikt ledarskap. Våra ledare utövar sitt ledarskap med iakttagande av de grundvärderingar, mål och principer som finns i personalidén.

#### Kompetensutveckling

Vi skapar goda förutsättningar för våra medarbetare att utveckla sin kompetens och växa i arbetet och avsätter de resurser till systematisk kompetensutveckling som behövs för att vi ska kunna bedriva en effektiv verksamhet.

#### Arbetsorganisation

Vår arbetsorganisation stimulerar till bra samspel mellan människor, teknik och andra arbetsförutsättningar och ger ett bra arbetsresultat. Arbetsorganisationen utformas för att utveckla och ta till vara medarbetarnas individuella förutsättningar och kompetens. Den ska möjliggöra för medarbetarna att självständigt ta ansvar för planering, genomförande och uppföljning av sitt arbete och ge Ydreborna den personliga service som efterfrågas. Det goda arbetet innehåller arbetsuppgifter som ger frihet under ansvar, ställer krav, skapar engagemang och ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling i en lärande organisation.

#### Arbetsmiljö

Vi har en psykisk och social arbetsmiljö som skapar arbetsglädje, trygghet och stimulerar till positiv samverkan samt en fysisk arbetsmiljö som är sund, säker och attraktiv. Medarbetare och ledare tar gemensamt ansvar för arbetsmiljön och dess utveckling.

#### Medinflytande

Vår organisation ska aktivt ta till vara på medarbetarnas kreativitet och förslag till verksamhetsutveckling. Vi ska ge varje medarbetare möjlighet att diskutera och påverka förslag som kan få konsekvenser för hans/hennes arbetssituation och utvecklingsmöjligheter. Vi har ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete med de fackliga organisationerna för att åstadkomma en ännu bättre verksamhet.

#### Rekrytering

Vi rekryterar kunniga och kompetenta medarbetare med goda utvecklingsmöjligheter, medarbetare som aktivt och självständigt kan bidra till verksamhetens utveckling.

-----

Fastställd av kommunfullmäktige 2002-12-16 § 93 dnr KS 2002/0178

-----

Aktualiserad 2017-03-03 med ett andra stycke under rubriken kultur. Infört efter diskussion i kommunens ledningsgrupp 2017-03-01.

//Pär Fransson

