



Personalpolicy för Torsby kommun

Antagen av kommunstyrelsen 2018-12-03 § 200

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Mål, värdegrund och vision.....	3
Kommunens vision	3
Vårt uppdrag.....	3
Personalidé	3
Personalpolicyns område	4
Den goda arbetsplatsen	4
Medarbetarskap.....	5
Som medarbetare i Torsby kommun	5
Ledarskap	5
Som chef/ledare i Torsby kommun	6
Utveckling	6
Alla anställda	7
Likabehandling.....	7
Mål och krav.....	7
Alla anställda	8
Lönepolitik	8
Principer vid lönesättning	8
Källförteckning/underlag till personalpolicy	9

Inledning

Syftet med det här dokumentet är att ge dig som medarbetare, chef eller förtroendevald ett stöd och vägledning i arbetet med att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner glädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

Det är ett övergripande idé- och styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Här finns beskrivet hur vi förväntas förhålla oss när det gäller olika personalfrågor.

Vi hoppas att du som funderar på att söka arbete i kommunen också ska få en bild av vad vi står för och vad vi vill uppnå med vår personalpolitik.

Mål, värdegrund och vision

Kommunfullmäktige i Torsby kommun har tagit fram gemensamma mål, strategier och värdegrund för de kommunala verksamheterna. Dessa skall vara vägledande för de beslut som fattas och den framtida inriktningen för den kommunala verksamheten.

En stor del av framgången i målarbetet bygger på att alla, förtroendevalda och anställda, har en samsyn kring de uppsatta målen, strategierna, riktlinjerna och en positiv attityd i sitt uppdrag.

Den demokratiska aspekten är viktig utifrån våra uppdrag för kommunen, vi är alla ansvariga för att nå de uppsatta målen.

Förtroendevalda och anställda ska arbeta utifrån en värdegrund med

- Respekt för alla människors lika värde.
- Hänsynstagande till människors självbestämmande, värdighet och integritet i alla situationer.
- Ett respektfullt, jämlikt, empatiskt och engagerat bemötande av människor.
- Verksamheter som genomsyras av en humanistisk grundsyn och att prioriteringar utgår från behov oavsett individens förmåga att uttrycka det.

Kommunens vision

”I Torsby kommun är det möjligt att förverkliga drömmar.”

Vårt uppdrag

Vi är alla ambassadörer för Torsby kommun och en viktig del av kommunens arbetsgivarvarumärke. Det arbete vi tillsammans gör i kommunen har stor betydelse för många. Chefer och medarbetare omsätter politiska mål till effektiv verksamhet. Tillsammans formar vi Torsbys framtid och skapar bra dagar för invånare, besökare, företagare – allmänheten.

Personalityidé

Torsby kommuns verksamheter och arbetsplatser förväntas ha engagerade, kompetenta medarbetare och ledare i en god arbetsmiljö. Som anställd får du ett viktigt och meningsfullt arbete som ”gör skillnad” och bidrar till att bygga ett väl fungerande samhälle. Du ska få känna

arbetsglädje och stolthet, du ska ha inflytande, lust att lära nytt och få möjlighet att utvecklas både i arbetet och som person.

Som anställd i Torsby kommun handlar ditt arbete/uppdrag ytterst om att, genom respekt för alla människors lika värde, ge kommuninvånare, besökare, företagare - allmänheten service av hög kvalitet. På din arbetsplats kan du förvänta dig att det finns tydliga och väl kända mål för verksamheten. Kommunen förväntar sig att du har god kompetens för dina arbetsuppgifter, en positiv empatisk människosyn. Du möts av respekt och tro på att du kan och vill.

Att personalidén omsätts i praktisk handling inom alla verksamheter och arbetsplatser är avgörande för att kunna rekrytera, behålla och utveckla kommunens medarbetare. Det förhållningssätt och det engagemang som förväntas av dig som anställd, ska känneteckna ditt arbete när du utför dina arbetsuppgifter/uppdrag. Det leder till bra kvalitet i kommunens verksamheter och god service till kommuninvånare, företagare och besökare.

I personalpolicyn finns beskrivet vad du som anställd inom kommunen kan förvänta dig av Torsby kommun som arbetsgivare och vad arbetsgivaren förväntar sig av dig som anställd.

Personalpolicyns område

Policyn ger uttryck för det synsätt som vi vill ska prägla såväl förtroendevalda som medarbetare och chefer/ledare. De värderingar som beskrivs i personalpolicyn överensstämmer helt med hur vi förhåller oss till varandra, det gör Torsby kommun till en bra attraktiv arbetsgivare.

För att nå upp till personalidéns ambitioner behöver vi särskilt uppmärksamma följande områden:

- Den goda arbetsplatsen
- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Utveckling
- Likabehandling
- Lönepolitik

Den goda arbetsplatsen

I Torsby kommun vill vi ha arbetsplatser där alla anställda har likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Varje arbetsplats ska ha klara och tydliga mål som personalen förstår och accepterar. Ledare och medarbetare har god kompetens och är engagerade.

En god arbetsmiljö med ett öppet, respektfullt arbetsklimat ska bidra till medarbetarnas hälsa och välbefinnande på arbetet. Att få känna arbetsgemenskap är en rättighet för alla anställda, samtidigt som du själv har en skyldighet, att genom ditt eget uppträdande bidra till god arbetsmiljö. Uppföljning via medarbetarenkäter och ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska medverka till att arbetsmiljön ständigt förbättras.

Som anställd ska du få känna arbetsglädje och stolthet för det viktiga jobb du utför, du ska ha inflytande, lust att lära och få möjlighet att utvecklas både i arbetet och som person.

Arbetsplatsen ska ge goda förutsättningar för den sjukskrivna att återgå i arbetet genom ett aktivt rehabiliteringsarbete.

Medarbetarskap

Begreppet medarbetare omfattar alla anställda i Torsby kommun oavsett uppdrag och de är kommunens viktigaste resurs för att kunna tillhandahålla god service, bygga samhälle och skapa attraktion. Var och en medarbetare uppfattar sig själv och andra som betydelsefulla för det gemensamma målet och att var och ens arbetsuppgift är ett viktigt bidrag till helheten.

Det goda medarbetarskapet kännetecknas av professionalism, gott bemötande, engagemang, medansvar och medinflytande.

Som medarbetare i Torsby kommun ...

- Får du ett viktigt och meningsfullt arbete som "gör skillnad" och på olika sätt bidrar till att bygga ett väl fungerande samhälle.
- Som ny medarbetare får du en välplanerad arbetsplatsintroduktion. Alla nya tillsvidareanställda får dessutom en särskild kommunintroduktion.
- Du har ambitionen att göra ett bra jobb och en vilja att ta ansvar och du är väl införstådd i din roll, verksamhetens/arbetsplatsens mål och vilka förväntningar som ställs på dig i arbetet.
- Förutom information från din närmsta chef om verksamhetens mål och resurser, tar du själv initiativ till att söka information/ kunskap som rör ditt verksamhetsområde.
- Kommunens arbetsplatser kännetecknas av arbetsglädje och trivsel. Som medarbetare förväntas du aktivt medverka till ett gott samarbete och ett bra arbetsklimat.
- Du ska ha inflytande över din arbetssituation. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal lägger grunden för delaktighet, inflytande, personlig utveckling, samverkan och utveckling av verksamhet.
- Du tar ansvar för din egen personliga utveckling utifrån verksamhetens behov och eftersträvar ett lärande i arbetet genom att vara initiativrik och söka nya, bättre lösningar. Du är positiv till förnyelse genom utvecklings- och förbättringsarbete.
- Genom ett serviceinriktat och professionellt förhållningssätt är du alltid respektfull i ditt bemötande och visar omtanke för din omgivning.

Ledarskap

Ditt chefskap har du fått genom ditt formella uppdrag, du har fått befogenheter, ansvar och förtroendet att bli en nyckelperson. Ditt ledarskap bygger du upp och förtjänar i relationen med dina medarbetare. Ledarskap och medarbetarskap hör ihop och är varandras förutsättningar för en väl fungerande verksamhet. Ett framgångsrikt ledarskap bygger till stor del på ledarens personlighet, kunskap, engagemang och förmåga att bygga relationer.

Utifrån verksamhetens uppsatta mål ansvar du som chef/ledare för att planera, organisera och utveckla verksamheten. Du företräder arbetsgivaren på ett professionellt sätt och bidrar till en hälsosam arbetsplats genom att visa omtanke och skapa engagemang som inspirerar till goda arbetsinsatser, arbetsglädje och stolthet. Du verkar för att medarbetarna alltid ska ha ett professionellt förhållningssätt i sitt bemötande och i utförandet av sina arbetsuppgifter.

Genom regelbunden information och en öppen och rak kommunikation - visa uppskattning vid goda insatser och ge konstruktiv kritik – så skapas förutsättningar för engagemang och delaktighet hos medarbetarna.

Som chef/ledare i Torsby kommun

- Som nyanställd chef deltar du i kommunens introduktionsprogram för chefer.
- Du får inbjudan/kallelse till flera kompetensutvecklingstillfällen per år.
- För att fullgöra ditt uppdrag som chef/ledare, har du tillgång till stöd genom kommuncentrala funktioner och övriga servicefunktioner i kommunen. Samt ett nätverk med kommunens övriga chefer, bland annat genom regelbundna ledarforum.
- Du får förtroende, inflytande och ansvar att driva din verksamhet mot uppställda mål.
- Du har en tydlig bild av ditt uppdrag och utmaningar i verksamheten.
- Du förväntas vara en god förebild, du kan kommunicera, är engagerad och har en strategisk förmåga.
- Som chef ansvarar du för att utveckla såväl kvalitet och effektivitet i verksamheten som arbetsglädje och stolthet bland medarbetare.
- Du skapar laganda och engagemang så att alla medarbetare samverkar mot uppställda mål.
- Du ger medarbetare möjlighet att växa genom utmanande arbetsuppgifter och stöd för att utveckla sina talanger.
- Du håller minst ett medarbetarsamtal per år med dina medarbetare.
- Du genomför avgångssamtal med medarbetare som slutar sin anställning.
- Som chef stimulerar du dina medarbetare att besvara medarbetarenkät och följa upp resultatet med nödvändiga åtgärder.
- För att ha god framförhållning beträffande kompetensförsörjning och rekrytering, förväntas du bland annat göra en årlig verksamhetsplanering som involverar och tar tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenheter.
- I ditt uppdrag som chef/ledare är det viktigt att avsätta tid för reflektion kring kvalitet - "gör vi rätt saker och gör vi dem på rätt sätt"?
- Som chef ska du se vikten av att nå balans mellan arbete och fritid, både för egen och medarbetarnas del. Du ska stimulera medarbetare till träning och motion och aktivt deltagande i friskvårdsaktiviteter.
- Ledarskap inom kommunen följs regelbundet upp och bedöms med hjälp av bland annat medarbetarsamtal och medarbetarenkäter.
- När chefs-/ledarskap, av en eller annan anledning, inte fungerar tillfredställande ska snabb åtgärd från ledningsnivå sättas in, för att minimera skador för såväl respektive chef som för medarbetare, verksamhet och hela organisationen.

Utveckling

Kompetensen hos ledare och medarbetare i organisationen är av avgörande betydelse både för utveckling i verksamheterna och för att behålla en hög servicenivå. Utveckling sker genom

ständigt lärande i vardagen samt genom olika former av kompetensutveckling som bygger på verksamhetens behov.

Medarbetarsamtalet bör resultera i en individuell utvecklingsplan, i syfte att förbättra förutsättningarna för måluppfyllelse och effektivitet.

Det ska vara naturligt att utvecklas genom olika karriärvägar. Det kan till exempel innebära att utvecklas till expert/specialist inom ett område och behöver inte endast innebära att utvecklas för en ledarroll. I kommunen finns traineeprogram för nya chefer och medarbetare som ses som framtida potentiella ledare. Seniorkompetens är av stort värde och möjligheter att ta tillvara kompetens och erfarenhet till verksamheten är viktigt.

Alla anställda

- ska ta till vara på lärsituationer och dela med sig av sin kunskap och erfarenhet.
- tar ansvar för sin egen utveckling, det sker i dialog mellan chef och medarbetare.
- ska ha möjlighet till kompetensutveckling på ett sådant sätt att det främjar såväl organisation som individ.
- är med och formar verksamhetens utveckling genom att delta i meningsfulla dialoger på arbetsplatsträffar och i liknande forum.

Likabehandling

I Torsby kommun lever vi upp till grundläggande demokratiska värderingar om alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter. Vi arbetar aktivt mot diskrimineringar och kränkningar.

Kränkande särbehandling får inte förekomma i kommunens verksamheter och kan inte accepteras i någon form. Vi vill vara en inkluderande arbetsgivare som välkomnar mångfald på våra arbetsplatser och aktivt tar tillvara människors kompetens och erfarenheter. Vi tar helt avstånd från alla former av exkludering genom direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier och fördomsfulla, kränkande och nedsättande uttalanden gentemot enskilda eller grupper.

Mål och krav

- Arbetet med likabehandling ska främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder och ska även motverka diskriminering.
- Torsby kommun ska som arbetsgivare aktivt ta till vara varje medarbetares kompetens och erfarenheter och motverka att andra irrelevanta faktorer ges betydelse för arbetet.
- Arbetsplatsträffen är ett viktigt forum för diskussioner om hur vi förhåller oss till varandra och hur umgängestonen på arbetsplatsen ska vara.
- Arbetsplatser ska passa för alla anställda.
- Frågan om likabehandling ska alltid finnas med vid planering av verksamheten.
- Kvinnor och män ska ges lika goda förutsättningar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Alla anställda

- ska aktivt motverka diskriminering av nuvarande och framtida medarbetare.
- ska aktivt motverka att nuvarande och framtida medarbetare exkluderas på godtyckliga grunder som livssituation, personlighet m.m.

Lönepolitik

Kommunens lönepolitik ska fokusera på uppnådda resultat genom att belöna måluppfyllelse och arbetsinsatser som förbättrar verksamhet och service. Lönepolitiken måste vara konsekvent och väl förankrad för att lönesättningen ska fungera som ett incitament för effektivitet och kvalitet. Den ska vara en del av god arbetstillfredsställelse och bidra till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

För att individuell lön ska fungera som styrmodell finns lönekriterier för varje verksamhet.

Medarbetarsamtal skapar förutsättningar för chefen att diskutera och tydliggöra sambanden mellan mål, resultat och lön. När medarbetare känner sig delaktiga och väl införstådda i lönepåverkande faktorer, dess funktion och syfte, skapas förutsättningar och acceptans för individuell lön.

Kvinnor och män ska ha lika lön och lika villkor för likvärdigt arbete. Lönekartläggning genomförs årligen av HR-avdelningen för att se om det finns strukturella brister vid lönesättning mellan grupper av arbetstagare.

Alla medarbetare ska känna till grunderna för lönesättning och hur man kan påverka sin egen löneutveckling.

Principer vid lönesättning

- Lönesättningen är ett av verktygen för att nå målen för verksamheten. Lönenivån bestäms utifrån arbetets svårighet, medarbetarnas prestation och marknadens påverkan. Genom att använda sig av individuell lönesättning ger det arbetsgivaren möjlighet att belöna de medarbetare som bidrar till effektivitets-, produktivitets- och kvalitetsförbättringar i verksamheten.
- Individuell lön bygger på en tydlig koppling mellan lön, motivation och arbetsresultat, viktigt är också att lönen premierar god kompetens och viljan till utveckling. Det blir en drivkraft för medarbetaren och skapar engagemang.
- Individuell lönesättning innebär att den anställde förhandlar lönen med sin chef där lönesamtalet är kärnan i processen. Grunden är kriterierna för lönesättningen och individens prestationer.
- En tillräckligt lång tidsrymd mellan planering (medarbetarsamtal) och uppföljning (lönesamtal) måste finnas för att en utvärdering av den enskildes prestationer ska kunna göras i dialog mellan chef och medarbetare på ett trovärdigt sätt.
- En god lönespridning kan i sin tur skapa förutsättningar för en bra löneutveckling.
- Löneskillnader får inte bero på kön, ålder, etniskt ursprung eller andra faktorer som saknar tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats och kompetens.
- Lönen ska inte användas som ett konkurrensmedel mellan kommunens verksamheter.

Källförteckning/underlag till personalpolicy

- Värdegrund för Torsby kommun, antagen av kommunfullmäktige 2012-01-23 §5
- Riktlinjer för en positiv anda kring kommunens målarbete, Torsby kommun, antagna av kommunfullmäktige 2018-06-19 §75
- Lönepolicy Torsby kommun, antagen av kommunfullmäktige 2006-10-26 §94
- Policy och handlingsplan i Torsby kommun mot kränkande särbehandling, antagen av kommunfullmäktige 1999-12-16 §188
- Chefspolicy Torsby kommun, antagen av kommunfullmäktige 1994-11-24 §142