

Datum
2023-08-30

Personalpolicy

Antagen av kommunfullmäktige § 235/2015
Reviderad kommunfullmäktige § 130/2019
Reviderad kommunfullmäktige § 179/2020
Reviderad kommunfullmäktige § 199/2023

| | | |
|---|--|--|
| Dokumentnamn: Personalpolicy | | Ärendebeteckning: Kst/2023:237 |
| Dokumentägare: Kommundirektör | Dokumentansvarig: Personaldirektör | Publiceras: Örnkom www.ornskoldsvik.se |
| Ersätter dokument: Personalpolicy reviderad 26 oktober 2020 | Revideras: 2025-2026 | Utvärderas: Inför nästa mandatperiod |
| Relaterade dokument: Arbetsmiljöpolicy | | |
| Målgrupp: Samtliga anställda inom kommunkoncernen | | |

Datum **1(6)**
2023-08-30

Kommunkoncernens personalpolicy beskriver viljeinriktningen för de värderingar och förhållningssätt som ska gälla på våra arbetsplatser. Personalpolicyn är styrande ur ett personalpolitiskt perspektiv i arbetet att nå kommunkoncernens vision och mål. Den beskriver vad medarbetare och arbetsgivare kan förvänta sig av varandra.

Medarbetarna viktigaste resursen

Örnsköldsviks kommuns vision lyder:

”Vi bygger bäst tillsammans! 2030 är Örnsköldsvik ett kreativt nav med stark utveckling där initiativ och idéer tas till vara. En plats för 65 000 nyfikna med framtidstro. Här känner människor trygghet, gemenskap och glädje.”

Örnsköldsviks kommuns allra viktigaste resurs för att nå visionen är medarbetarna som varje dag ger medborgarna service inom samhällets olika delar.

För att lyckas med uppdrag och nå visionen ska kommunen vara en attraktiv arbetsgivare med hög tillit inom och mellan organisationens alla delar, en arbetsgivare som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med möjlighet att utvecklas, känna delaktighet och stolthet över sitt arbete.

Det är allas gemensamma engagemang och bidrag som avgör hur väl kommunen lyckas med det gemensamma uppdraget att skapa trygghet, gemenskap och glädje för kommunens medborgare och medverka till ett Örnsköldsvik för fler!

Värdeord

Värdeorden utgör grunden för hur vi vill uppfattas och vad vi vill kännetecknas av. De är:

- Medborgaren först
- Helhetssyn
- Handlingskraft
- Tolerans

Utöver de kommunövergripande värdeorden har bolagen egna värdeord utifrån sina specifika uppdrag att leverera affärsmässig samhällsnytta inom sina respektive område.

Utvecklas och lära nytt

- *Vi ger plats för kreativitet, initiativ och utveckling*

Alla medarbetares erfarenheter och kompetens är en tillgång. Kompetens är en kombination av förmåga, kunskap, erfarenhet och vilja. Att lära av varandra, ta vara på goda exempel och att kompetensutvecklas är en del i arbetet och leder till större engagemang och att medarbetarna kan utvecklas i takt med omvärlden. Tillsammans bidrar alla till förbättring av verksamheten och kan möta morgondagens utmaningar.

Som arbetsgivare...

... står vi för ett tillitsbaserat ledarskap där vi litar på din förmåga och värnar om din vilja att utvecklas

...ger vi förutsättningar till lärande i vardagen, delaktighet i förändringsarbete och kompetensutveckling i olika former

Som medarbetare...

...tar du egna initiativ för att utvecklas i ditt arbete och använder din kompetens för att utveckla verksamheten

...bidrar du med konstruktiva förslag som leder till utveckling

...inspirerar vi varandra till att lära nytt och delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

... tillämpar du ett tillitsbaserat ledarskap som möjliggör ett öppet och tillåtande klimat för förändring och utveckling

...skapar du förutsättningar för att lära av varandra och tar vara på goda exempel

...ger du dina medarbetare möjlighet till lärande i det dagliga arbetet och kompetensutveckling i olika former

...fångar du upp behovet av kompetensutveckling i medarbetarsamtalet och i det dagliga arbetet

Delaktighet och inflytande

- *Vi skapar dialog*

Genom samverkan och dialog skapas tillit, vilket ger en grund för att utveckla våra verksamheter. Öppen kommunikation och en tillåtande attityd ger utrymme för egna initiativ. Genom att lyssna på varandra och vara öppna för idéer och förslag, dialog i vardagen, i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och i samverkansforum utvecklar medarbetare och arbetsgivare verksamheten tillsammans. I dialogen utvecklas goda relationer som bidrar till arbetsglädje och god arbetsmiljö.

Som arbetsgivare...

...ger vi alla medarbetare möjlighet till ansvar, delaktighet och inflytande

...erbjuder vi alla nya nyanställda en god introduktion

...tillhandahåller vi mötesplatser och forum för dialog mellan medarbetare och verksamheter

Som medarbetare...

...samarbetar du och är öppen för andras tankar och förslag

...bidrar du med dina kunskaper och idéer för att utveckla verksamheten

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

...kommunicerar du verksamhetens mål och resultat med dina medarbetare

...uppmuntrar du genom ditt ledarskap till dialog, öppenhet och samarbete

...tar du vara på idéer och uppmuntrar medarbetare att vara delaktiga och bidra till verksamhetens utveckling

Likabehandling

- *Vår grund är alla människors lika värde*

Alla människor har samma värde, rättigheter och skyldigheter. Olikheter är en tillgång och ömsesidig respekt för varandra ska gälla. Olikheter ger bättre förutsättningar att möta medarbetares och medborgares/kunders behov.

I kommunkoncernen gäller nolltolerans för alla typer av kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, diskriminering och repressalier.

I kommunkoncernen sammanfattas arbetet med jämställdhet, jämlikhet, mångfald och mänskliga rättigheter med begreppet likabehandling.

Läs mer i kommunens jämställdhetsstrategi och bolagens riktlinje för likabehandling.

Som arbetsgivare...

...arbetar vi för ökad jämställdhet och mångfald

...arbetar vi för att öka kompetensen kring mångfalds- och jämställdhetsfrågorna så att de är integrerade i allt arbete

...har vi en rekryteringsprocess som säkerställer att diskrimineringslagen och lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk följs.

Som medarbetare...

...bemöter du alla med respekt och ser olikheter som en tillgång

...agerar du vid diskriminering och kränkande särbehandling

...är du en god förebild och vaksam på egna fördomar

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

...är du i ditt ledarskap en förebild som arbetar för en kultur som kännetecknas av öppenhet och respekt för alla

...arbetar du för att öka kompetensen inom jämställdhets- och mångfaldsfrågor

...arbetar du förebyggande mot och tar tag i alla former av diskriminering och kränkande särbehandling

Lön

- *Lönepolitiken är viktig för att uppnå våra mål och vår vision*

Lönepolitiken är ett av flera styrmedel för att uppfylla vår vision och våra mål och för att rekrytera, motivera och behålla medarbetare. Lönepolitiken ska bidra till att kommunkoncernen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och att ett positivt samband upplevs mellan lön, motivation och resultat.

Lönesättningen är individuell och kan vara differentierad. Det förutsätter att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

Som arbetsgivare:

... följer kommunkoncernen de centrala avtalen vad gäller löneutveckling och grundar våra lönenivåer i huvudsak på arbetets innehåll, svårighetsgrad och arbetsresultat. Utöver detta påverkas möjligheterna till löneutveckling även av ekonomiska resurser samt tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden

... har vi väl förankrade lönekriterier på varje arbetsplats

... genomför kommunkoncernen lönekartläggning och analyser fortlöpande för att uppmärksamma, åtgärda och förhindra eventuella osakliga löneskillnader. Skillnader i lönesättning på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder ska inte förekomma

... har kommunkoncernen ett särskilt ansvar för löneutvecklingen för de yrkesgrupper som nästan enbart förekommer i kommunal verksamhet

... kan vi erbjuda nyckelpersoner/personer med speciell kompetens och erfarenhet löne- och anställningsvillkor som alternativ till chefskarriär.

Som medarbetare...

... vet du vilka krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet du arbetar och gör ditt bästa för att uppfylla dem

... känner du väl till våra lönekriterier och hur du själv kan påverka din löneutveckling genom att bidra till verksamhetens resultat och målpåfyllelse

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

.... ska du tydligt förmedla och förankra till medarbetarna vilka lönekriterier som gäller

... genomföra medarbetar- och lönesamtal varje år med dina medarbetare

... tillsammans med medarbetarna följa upp hur satta mål och förväntningar uppfyllt

Datum **6(6)**
2023-08-30

Hållbart arbetsliv och arbetsmiljö

- *Vi främjar god hälsa och bra arbetsmiljö*

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för kommunkoncernen och det är en självklarhet att bedriva ett arbetsmiljöarbete som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med en god balans mellan arbete och privatliv.

Kommunkoncernens arbetsplatser ska erbjuda en god och trygg arbetsmiljö där medarbetarna känner arbetsglädje och inte utsätts för fysiska, organisatoriska eller sociala risker.

Arbetsmiljön skapas gemensamt som en gemensam angelägenhet för arbetsgivaren och medarbetarna och ska bedrivas i samverkan där alla har en viktig roll och ansvar att medverka.

Läs mer om hur vi arbetar för en god arbetsmiljö i vår Arbetsmiljöpolicy.