



ARBOGA KOMMUN

# **Arboga kommuns policy för personalpolitik**



## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Ett hållbart arbetsliv .....	3
1.2	Vår värdegrund.....	3
1.3	Professionellt förhållningsätt.....	3
1.4	Uthållig organisation .....	4
1.5	Modigt medarbetarskap .....	4
1.6	Innovativt tänkande .....	4
<b>2</b>	<b>Medarbetarskap/Ledarskap .....</b>	<b>5</b>
2.1	Medarbetarskap med ansvar och engagemang.....	5
2.2	Ledarskap med ansvar och mod .....	5
<b>3</b>	<b>Arbetsmiljö och hälsa .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Kompetensförsörjning .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Likabehandling och mångfald .....</b>	<b>9</b>



## 1 Inledning

Arboga kommuns policy för personalpolitik är ett kommunövergripande idé- och styrdokument för alla som arbetar i kommunen och dess helägda bolag. Syftet med policyn är att ge chefer, medarbetare och blivande medarbetare en bild av vad kommunen står för och vill uppnå med personalpolitiken. Alla har det gemensamma uppdraget att bidra till att kommuninnevånarna får service med god kvalitet.

Policyn ska ses som ett verktyg för att förverkliga Arboga kommuns vision och utveckla organisationen, verksamheterna, grupper och enskilda medarbetare. Policyn tar även sikte på vad Arboga kommun som arbetsgivare erbjuder dig som medarbetare och vad som förväntas av dig i gengäld.

### 1.1 Ett hållbart arbetsliv

Arboga kommun är en attraktiv arbetsgivare som strävar efter ett hållbart arbetsliv som karaktäriseras av en god arbetsmiljö där medarbetarna är engagerade och känner arbetsglädje och där alla medarbetares resurser tas tillvara och utvecklas. Arboga kommuns policy för personalpolitik är uppdelad i fyra huvudområden som tillsammans ger uttryck för ett gemensamt förhållningssätt och viljeinriktning; ledarskap/medarbetarskap, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa samt likabehandling och mångfald.

### 1.2 Vår värdegrund

”Med ett professionellt förhållningssätt och en uthållig organisation erbjuder vi service och tjänster av hög kvalitet. Genom ett modigt medarbetarskap och innovativt tänkande förverkligas visionen, Arboga – plats för inspiration”.

Värdegrunden är en kompass i det dagliga arbetet. Den banar väg för den kultur som ska känneteckna Arboga kommun.

Värdegrunden innehåller ett antal begrepp och värdeord som ska styra medarbetarnas beteende och agerande. Värdegrunden kallas för PUMI. Bokstäverna står för Professionalism, Uthållighet, Mod och Innovation.

### 1.3 Professionellt förhållningssätt

I Arboga kommun har vi ett professionellt förhållningssätt. Det innebär ett gott bemötande där vi lyssnar, svarar och är tillgängliga för alla. Närvarande ledare främjar medarbetarnas engagemang och



kompetens. När varje medarbetare gör ett bra jobb skapar vi tillsammans trygghet och hög kvalitet för dem vi är till för.

#### **1.4 Uthållig organisation**

Arboga kommun är en uthållig organisation som värnar om kommunens resurser på ett ansvarsfullt sätt. Vi jobbar långsiktigt, följer beslut, riktlinjer och rutiner. En stabil organisation gör att vi klarar utmaningar och når framgång.

#### **1.5 Modigt medarbetarskap**

Arboga kommun präglas av det modiga medarbetarskapet där vi vågar prova nytt och vågar förändras. Vårt ledarskap motiverar till att göra ett bra jobb och skapar förutsättningar för medarbetarens och kommunens utveckling. Tillsammans bidrar vi till en kultur av stolthet och tillit.

#### **1.6 Innovativt tänkande**

Arboga kommun inspirerar till innovativt tänkande. Organisationen är öppen för förändring och nya idéer tas tillvara. Vi uppmuntrar till delaktighet, kreativitet och utmanar invanda mönster. Det skapar mervärde och goda ambassadörer för Arboga kommun.



## **2 Medarbetarskap/Ledarskap**

Alla som arbetar i Arboga kommun har ett gemensamt uppdrag – att uppnå goda resultat för våra invånare som lever, bor, besöker och verkar i kommunen. En förutsättning för det är att såväl uppdrag som förväntningar på både ledarskap och medarbetarskap är tydligt och att alla medarbetare ges möjlighet att utvecklas i sitt uppdrag.

### **2.1 Medarbetarskap med ansvar och engagemang**

Medarbetarskap står för det förhållningssätt som medarbetare utvecklar i relation till chefer, arbetskamrater och det egna arbetet. Ett gott medarbetarskap i Arboga kommun bygger på ett engagemang och ansvarstagande som utövas i tillit mellan chef och medarbetare. Det innebär att ta ansvar för sitt uppdrag och utföra det med god kvalitet utifrån kommunens vision och värdegrund och aktivt ta del av de möjligheter som finns för inflytande, delaktighet och samverkan.

Att samarbeta för värdeskapande förbättringar är grundläggande i medarbetarskapet och viktigt för verksamhetens utveckling. Ett gott medarbetarskap innebär att följa och respektera tagna beslut liksom att medverka vid förändringar. Det innebär även att ta del av och dela med sig av information, kunskap och erfarenhet som är kopplat till arbetet. Att vara öppen och lyssna är lika viktigt som att kommunicera sin egen uppfattning på ett tydligt och konstruktivt sätt. Respekt för andras åsikter och olikheter är en självklarhet. I mötet med invånare och andra aktörer företräder medarbetaren verksamheten på ett professionellt och respektfullt sätt.

### **2.2 Ledarskap med ansvar och mod**

Arboga kommuns chefer har i uppdrag att styra, leda, utveckla och följa upp verksamheten mot de mål som fastställts. Uppdraget innebär att ta ansvar för och ha mod att stå upp för kommunens arbetsgivarpolitik. Det förutsätter en förståelse för helheten och förmågan att balansera verksamhetens krav och resurser gentemot medarbetarnas förmågor och förutsättningar.

Ett gott ledarskap är en viktig faktor för en hållbar arbetsplats med friska och engagerade medarbetare. Som grund för ett gott ledarskap finns en människosyn som baseras på människors lika värde och att mångfald är en tillgång. Ledarskapet ska genom dialog och samverkan möjliggöra för medarbetare att vara delaktiga, ta ansvar och ha handlingsutrymme att självständigt utföra sina



arbetsuppgifter. Detta förutsätter en god förmåga att lyssna och på ett öppet och tydligt sätt kommunicera med medarbetarna.

Genom ledarskapet stimulerar chefen arbetet med ständiga förbättringar för att gemensamt med medarbetarna utveckla såväl verksamhetens innehåll som organisation och arbetsätt. Ett gott ledarskap innebär att med förtroende delegera ansvar och uppgifter till medarbetare. Det innebär även att tillvarata medarbetares kompetens, möjliggöra utveckling och ge medarbetare konstruktiv återkoppling på arbetsinsatser.



### **3 Arbetsmiljö och hälsa**

Arboga kommun har en hållbar och säker arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt, i förhållande till de krav som arbetet ställer. Arbetsklimatet är tryggt och präglas av tillit och öppenhet, och ingen medarbetare utsätts för kränkande behandling och/eller utanförskap.

Arbetsmiljön främjar hälsa och bidrar till att verksamhetens mål nås genom engagerade medarbetare som trivs och mår bra.

Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det är ett gemensamt arbete men kommunens chefer ansvarar för att det genomförs på ett systematiskt sätt. En hållbar arbetsmiljö ökar möjligheterna att rekrytera, behålla och utveckla chefer och medarbetare.

Arboga kommun strävar efter att ge medarbetare förutsättningar för att uppnå balans mellan arbete, familj och fritid genom att organisera verksamheten för att möjliggöra flexibla arbetslösningar i den mån det är möjligt. Medarbetare har tydliga uppdrag, kompetens och tillgång till resurser för att genomföra dessa.

Både chefer och medarbetare ansvarar för att ha kännedom om organisationen och verksamheten, och att vara delaktiga i verksamhetens utveckling genom dialog och samverkan. Brister i arbetsmiljön påtalas och åtgärdas på ett konstruktivt sätt.

Arboga kommun samverkar med arbetstagarorganisationer och företagshälsovård för att främja hälsa och en god arbetsmiljö. Chefer arbetar tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsen för att öka kompetensen om hälsa. Genom friskvårdsinsatser uppmuntras medarbetarna till en hälsosam livsstil. Om medarbetarna drabbas av ohälsa ansvarar chefen för att genomföra en tydlig rehabiliteringsprocess tillsammans med medarbetaren.



#### **4 Kompetensförsörjning**

Arboga kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som genom god arbetsmiljö, utvecklande arbetsuppgifter och goda utvecklingsmöjligheter skapar konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Engagerade och ansvarstagande medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för att genomföra vårt uppdrag. En strategisk kompetensförsörjning bidrar till att organisationen hanterar omvärldens förändrade krav på ett genomtänkt sätt.

En del i kompetensförsörjningen är att utveckla ledarskap och medarbetarskap så att de tillsammans bidrar till ett hållbart arbetsliv. I Arboga kommun uppmuntras intern rörlighet inom kommunen för att på så sätt ta tillvara på kompetens och främja utveckling. Nätverk och gränsöverskridande samarbete stimuleras för att möjliggöra kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan verksamheter inom kommunen och med näringsliv/andra organisationer.

Verksamheten organiseras så att det finns utrymme för lärande, förändring och utveckling i det dagliga arbetet. Både medarbetare och chefer tar ansvar för utvecklingen av verksamheten och för sin egen kompetens. Behov av ny kompetens möts med utvecklingsinsatser utifrån verksamhetens behov.

Rekrytering av nya medarbetare genomförs på ett professionellt sätt. Nya medarbetare får en introduktion som syftar till kunskap om kommunen som helhet såväl som den egna verksamheten och uppdraget.





## **5 Likabehandling och mångfald**

Arboga kommun driver ett aktivt arbete med likabehandlingsfrågor, vilket är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare där alla medarbetare trivs och utvecklas. Likabehandling och mångfald är framgångsfaktorer för att kunna möta brukare och invånares behov på ett rätt sätt.

I Arboga kommun finns ett förhållningssätt som kännetecknas av respekt och öppenhet för alla. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tas tillvara för att resurserna ska användas på bästa sätt. Att alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter är en självklarhet. Ingen form av diskriminering eller kränkande särbehandling accepteras.

Chefer och medarbetare arbetar för en ökad medvetenhet om det positiva värdet av likabehandling och mångfald och driver dessa frågor som en naturlig del i arbetsmiljöarbetet och i kompetensförsörjningen.

Gäller från och med 2021-07-01.