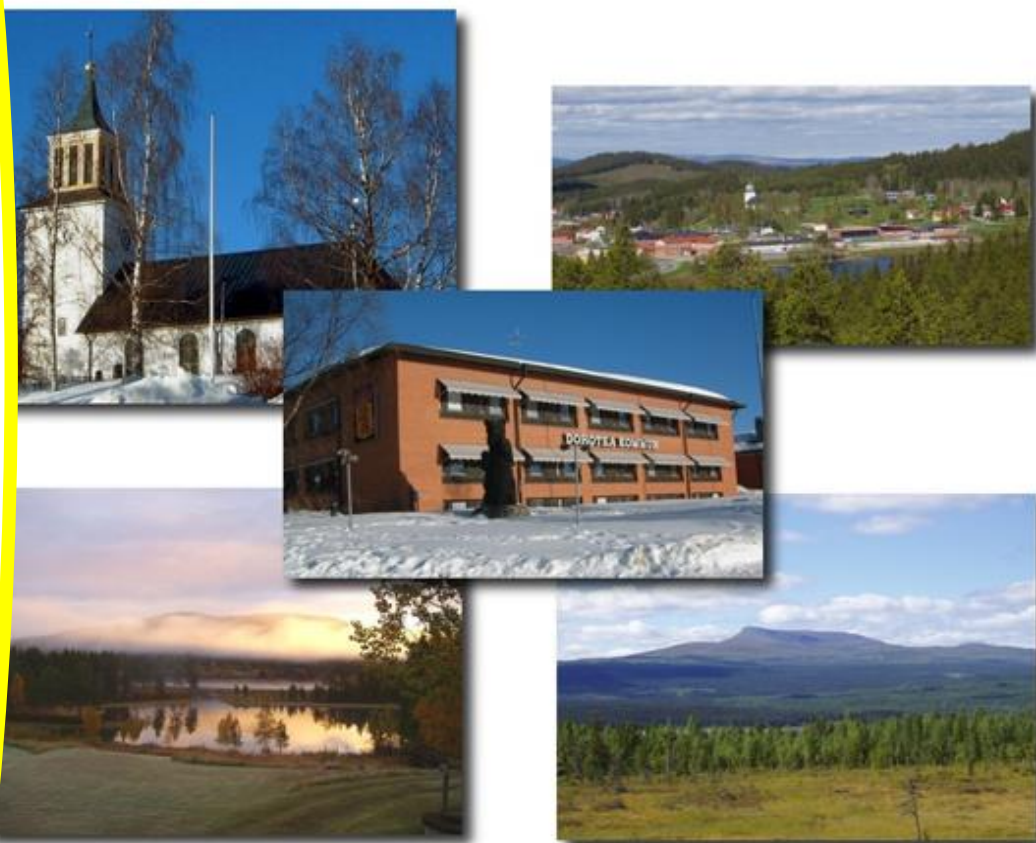




# Personalpolitiskt program Dorotea kommun



Fastställt av Kommunfullmäktige 2014-06-30, paragraf 37§



## Dorotea kommun

Personalpolitisk vision:

*"Dorotea kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med goda hälsofrämjande arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje och engagerade medarbetare."*

Personalpolitiska inriktningsmål:

Såväl medarbetare som verksamhetsansvariga skall...

- ...känna förtroende för att kommunen respekterar yttrande- och meddelarfriheten och ingen anställd skall känna oro för att kommunen som arbetsgivare utsätter någon anställd för kränkande särbehandling.
- ...uppleva sitt arbete som meningsfullt, och vara delaktiga när beslut fattas.
- ...känna att deras kompetenser tas till vara, och att det finns möjlighet till lärande och utveckling.
- ...känna förtroende för ansvarig/chef, samt ha mätbara mål och förväntningar att arbeta mot.
- ...verka för och i en arbetsmiljö som skapar förutsättningar för att göra ett gott arbete.
- ...arbeta för att jämställdhet, jämlikhet och mångfald ska känneteckna arbetsklimatet och de beslut som fattas.
- ...känna att det finns en avgränsning och en balans mellan arbete och privatliv.
- ...känna att kommunledningen har förståelse för verksamheternas behov och arbetar med personalfrågor ur ett flerårsperspektiv.

### Måluppfyllelse

I den medarbetarundersökning som skall genomföras vartannat år, har nämnda inriktningsmål en central betydelse. Verksamhetsansvariga/chefer ansvarar för att kontinuerligt arbeta med att sätta mål och genomföra aktiviteter för att öka graden av måluppfyllelse inom respektive målområde.

Redovisning sker i årsberättelsen för respektive verksamhetsområde och lyfts därefter i samverkansrådet.





## Dorotea kommun

### Förväntningar på dig som anställd

Såväl i egenskap av förtroendevald som av anställd i Dorotea kommun, förväntas du att bemöta och behandla medborgare och kollegor jämlikt, med professionalitet och respekt. Det förhållningssätt som vi väljer att använda gentemot oss själva och andra, kommer att påverka arbetsklimat och trivsel, och i förlängningen kvaliteten på det arbete som utförs.

### Som medarbetare i Dorotea kommun förväntas du:

- ta ansvar för att skaffa den information och kunskap som behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.
- ta initiativ till den egna och arbetsgruppens verksamhetsutveckling och lärande.
- dela med sig av förvärvat kompetens.
- medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.
- kunna se din del i helheten.

### Som verksamhetsansvarig i Dorotea kommun förväntas du:

- tydliggöra verksamhetens mål och värderingar, samt kontinuerligt arbeta med målstyrningsprocesser genom att konkretisera mål, skapa förutsättningar för att uppnå dessa och följa upp resultat.
- skapa förutsättningar för utveckling och lärande i arbete.
- tillvarata medarbetarnas kompetens och använda den där *och när* den bäst behövs.
- sträva efter att delegera beslut så långt ut i verksamheten som det är möjligt med hänsyn till kompetens och överblickbarhet.
- vara uppmärksam på medarbetarens behov av information, kunskap och stöd.



## Dorotea kommun

### Huvudområden

För att kunna förverkliga de personalpolitiska inriktningsmålen har vårt arbete inom följande fem områden som beskrivs nedan en avgörande betydelse. Varje område beskrivs kort, och på vilket sätt det påverkar vår verksamhet. En målinriktat arbete inom dessa områden skapar förutsättningar för att förverkliga visionen att vara en attraktiv arbetsgivare, med goda hälsofrämjande arbetsplatser och engagerade medarbetare.

### Arbetsmiljö

Med arbetsmiljö avses såväl fysiska arbetsmiljöfaktorer, t ex tunga lyft, buller och ventilation, som psykosociala arbetsmiljöfaktorer, t ex samarbetsformer, arbetsorganisation och ledarskap. Dorotea kommun strävar efter att vara en arbetsplats där arbetsmiljön ska stimulera till engagemang i arbetet och göra det möjligt för alla anställda att känna delaktighet. Alla anställda ska verka för en god arbetsmiljö och ta ansvar för ett arbetsklimat som kännetecknas av respekt, öppenhet, tydlighet och tillit. Vi ska ha en arbetsmiljö som främjar hälsa och förhindrar ohälsa. Vi ska även ge akt på risker och målmedvetet försöka förhindra dessa. Genom detta arbets sätt får vi en arbetsmiljö som bidrar till att verksamhetens mål uppnås samt ökar kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.

### Kompetensförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld där förutsättningar snabbt kan ändras med allt kortare varsel. Detta ställer i sin tur stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Rekrytering och kontinuerlig kompetensutveckling av redan anställd personal är de verktyg som vi använder för att hantera dessa förutsättningar på bästa sätt.

### Lönebildning

Lönepolitiken är ett verktyg för att trygga kommunens kompetensförsörjning på kort och lång sikt, samt att stimulera nuvarande och blivande medarbetare till goda arbetsinsatser, utveckling, och engagemang. Medarbetarna ska få en ökad förståelse för kopplingen mellan prestation, resultat och lön. Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de förtroendevalda.

### Jämställdhet, Jämlikhet och mångfald

För att kunna behålla den personal vi har och rekrytera nya medarbetare till våra verksamheter är det viktigt att alla känner sig välkomna och att kommunen inte utestänger någon grupp i samhället. Genom att tillvarata alla individers unika egenskaper kan vi göra olikheterna till en framgångsfaktor för såväl individen som organisationen och samhället. Verksamheterna ger till största delen service till kommuninnevånarna och det är i mötet människor emellan som kvalitet uppstår. Om personalens olikheter tas tillvara skapas dynamik, ett kreativt arbetsklimat och bättre beslutsunderlag, vilket i sin tur höjer kvaliteten på servicen.

### Hälsa, anpassning och rehabilitering

Det finns en naturlig koppling mellan trivsel, hälsa, produktivitet och kvalitet. Dorotea kommun har som arbetsgivare ett ansvar för att arbeta aktivt med hälsofrämjande åtgärder, såväl som anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder.

### Polycys och riktlinjer inom ovan angivna områden:

Arbetsmiljöpolicy, Lönepolicy, Kompetensförsörjning- ledningsstöd, Jämställdhetsplan, Policy hälsa, anpassning och rehabilitering, Samverkansavtal.

*Dessa dokument finns att tillgå via First Class.*