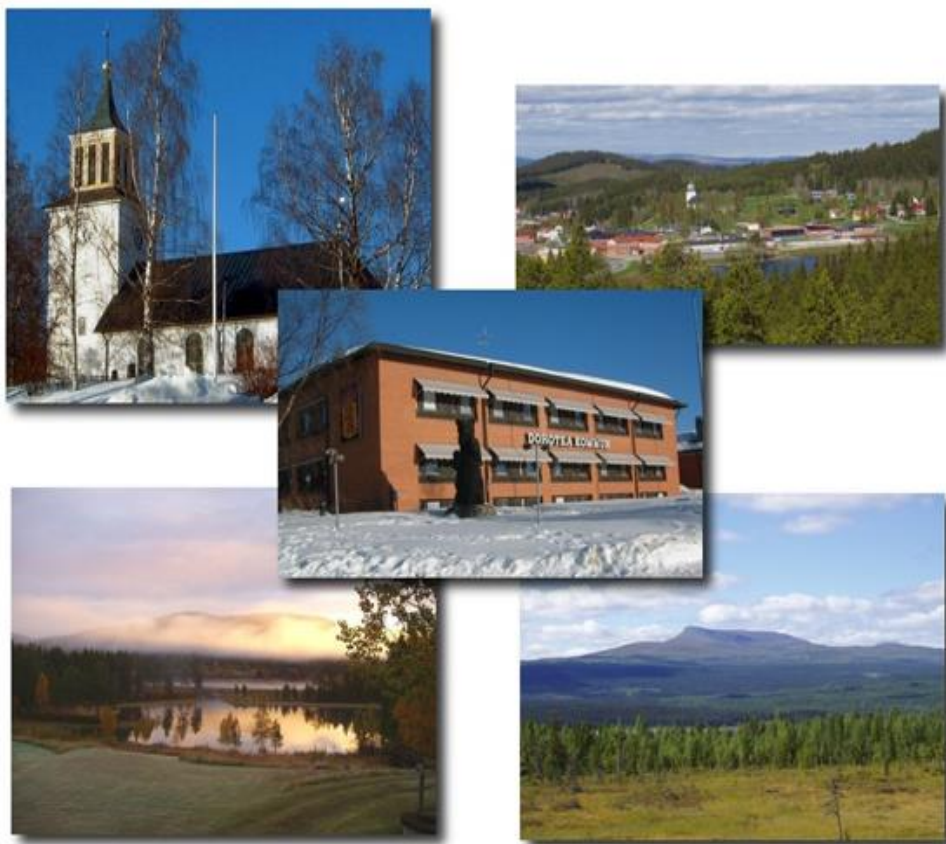




Personalpolicy

Fastställt av kommunfullmäktige 2020-03-30, § 9
Reviderad av kommunfullmäktige 2022-03-XX, § XX



En policy för dig som arbetar i Dorotea kommun

Dorotea kommuns personalpolicy beskriver de personalpolitiska ställningstaganden och värderingar som ska prägla arbetet i verksamheten. Personalpolitiken är ett medel för att uppnå Dorotea kommuns fastställda vision och målsättningar

Alla som arbetar i Dorotea kommun gör det på uppdrag av kommuninvånarna. Kommuninvånarnas intressen och behov ska stå i fokus i all verksamhet. En välfungerande verksamhet förutsätter engagerade, kompetenta och professionella medarbetare och chefer. Dorotea kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där god arbetsmiljö bidrar till att medarbetare och chefer når resultat.

Personalpolicy – för att nå våra mål och sträva mot visionen

Denna policy syftar till att tydliggöra kommunens strävan att skapa en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö. Syftet med personalpolicyn är att ge alla anställda goda arbetsvillkor för ett jämställt och hållbart arbetsliv där alla medarbetare har likvärdiga möjligheter, rättigheter, skyldigheter och villkor.

Vision

Dorotea är en brusande tillväxtkommun i Saepmie.

Vildmarkens möjligheter i kombination med moderna lösningar skapar unika förutsättningar till företagande, arbete, fritid och lärande i en utmanande och inspirerande miljö.

Dorotea kännetecknas av nytänkande, livskvalité och trygghet i livets alla skeden.

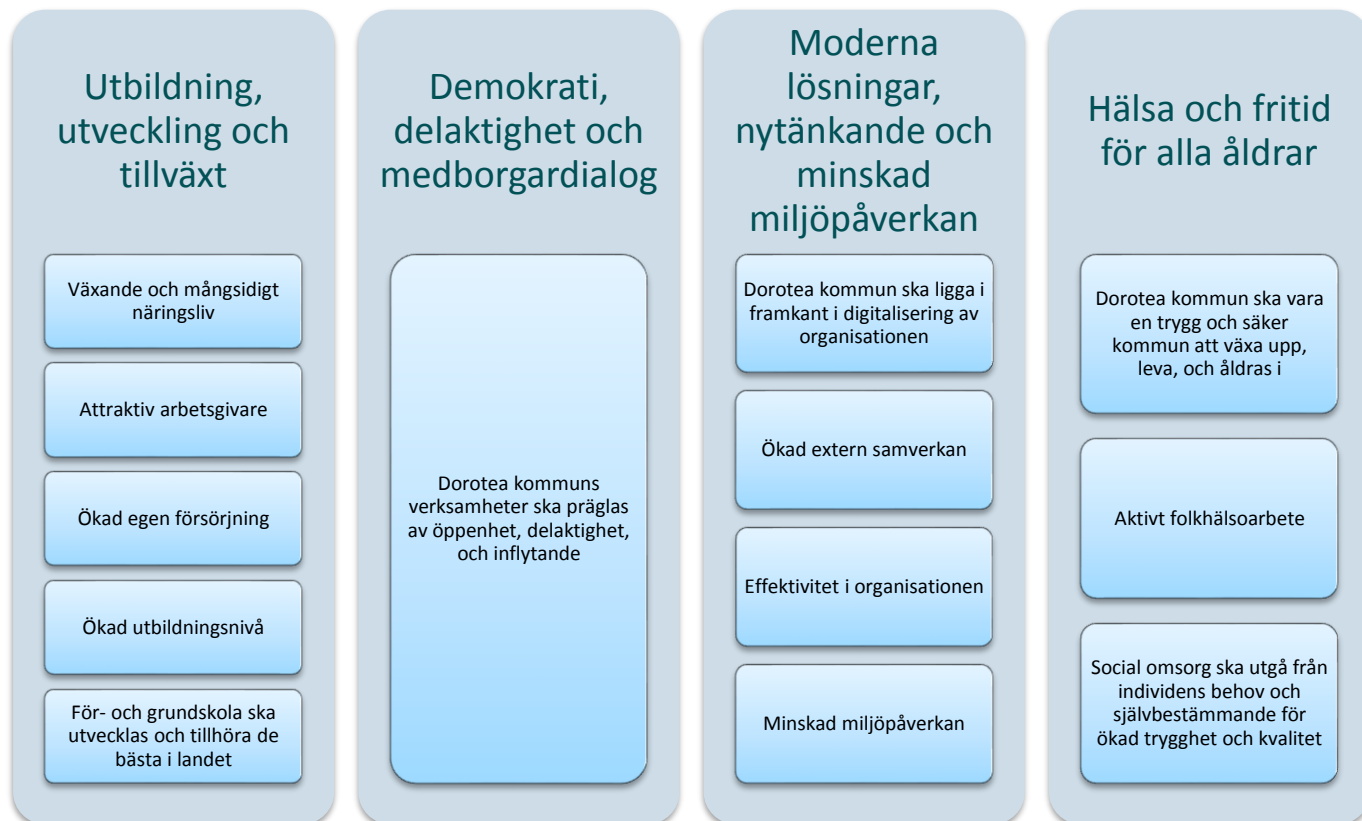
Hit välkomnas du att förverkliga drömmar, livsprojekt och ambitioner. Våra olikheter berikar vårt samhälle.

Vi vågar, visar och vill förändring!

Uppdrag

Dorotea kommun ska på ett positivt och trovärdigt sätt bidra till livskvalitet för boende, besökare och näringsidkare i kommunen

Strategiska mål och målområden



Kommunens målsättningar, vad vi ska uppnå, tydliggörs i kommunens strategiska mål och målområden. Dessa bryts ned och verksamhetsanpassas i verksamhetsmål och för varje medarbetare i medarbetar- och utvecklingssamtal (lönesamtal).

Gemensamma värden

Engagemang

Jag som medarbetare

- Ser och tar vara på möjligheter som leder till resultat
- Motiverar sig själv och andra

Jag som ledare

- uppmuntrar till medskapande som leder till utveckling och förbättring av verksamheten
- skapar förutsättningar för gott bemötande med kund och uppdrag i fokus.

Ansvar

Jag som medarbetare

- bidrar aktivt till en god arbetsmiljö
- tar ansvar för att min arbetsinsats tillsammans med andras når verksamhetens mål

Jag som ledare

- skapar förutsättningar för en hälsoSAM arbetsplats
- tydliggör det gemensamma uppdraget, följer upp och utvärderar verksamheten för att nå resultat.

Kompetens

Jag som medarbetare

- har vilja att utveckla mig i mitt arbete
- bidrar med min kompetens, tar initiativ till utveckling och är aktiv i genomförandet.

Jag som ledare

- upprättar i dialog kompetensutvecklingsplaner med verksamheten i fokus
- ser möjligheter och tillvaratar medarbetarnas kompetens för att nå verksamhetens mål.

Medarbetarriktlinje

Jag vårdar det förtroende jag blivit tilldelad

Jag utnyttjar inte min ställning eller låter mig otillbörligen påverkas av andra. Jag säkerställer att förtroendet för mig i rollen som företrädare för Dorotea kommun är stort och jag är medveten att mina relationer, i eller utanför tjänsten, kan påverka detta förtroende. Jag förstår vad som förväntas av mig och mina beslut och handlingar är objektivt godtagbara.

Jag visar respekt mot alla i min omgivning

Som medarbetare hos Dorotea kommun följer jag de värden som är centrala i samhället, jämställdhet och alla människors lika värde. Dorotea kommun har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Jag följer de regler som jag omfattas av

Jag följer de lagar, rutiner, riktlinjer och policys som gäller för min verksamhet. Därmed kan jag ta ansvar och se konsekvenser av mina handlingar vilket ökar förutsättningarna att uppnå eftersträvat resultat. Jag samarbetar väl med min närmaste chef och respekterar att denne har det yttersta ansvaret att leda och fördela arbetet.

Jag bidrar positivt till verksamhetens och gruppens förmåga och resultat

Jag bidrar aktivt till att gruppen löser sina uppgifter. Jag delar erfarenheter, kunskaper och hjälper mina kollegor. Jag visar personlig omtanke och bidrar till att skapa trygghet och förtroende i gruppen. Jag tar initiativ, deltar vid förändring och kommer med förslag som utvecklar verksamheten.

Jag deltar aktivt i det dagliga arbetsmiljöarbetet

Jag visar ett personligt ansvar för min egen och andras arbetsmiljö. Jag uppmärksammar och rapporterar omedelbart uppkomna risker som hotar en god arbetsmiljö.

Jag tar ansvar för min egen fysiska och psykiska hälsa

Genom att ta ett ansvar för mitt välbefinnande, fysiskt som psykiskt, förbättrar jag möjligheten att uppnå ett gott resultat. Jag värnar även om mina kollegors hälsa och uppmärksammar när mitt eget eller andras hälsotillstånd är försämrat.

Jag hanterar kommunens egendom varsamt och tar ett ekonomiskt ansvar

Som medarbetare inom Dorotea kommun har jag alltid slutkunden i fokus. Kommunmedborgaren ska få maximal service och därför är jag ansvarsfull med ekonomiska medel, inventarier, arbetstid och egendom.

Ledarskap

Ledarskapet i Dorotea kommun präglas av förmåga att omsätta beslutade politiska mål till god verksamhet med fokus på kommuninvånarna. Chefer i Dorotea kommun är arbetsgivarföreträdare och tar ansvar för verksamhet, personal, ekonomi och sitt eget ledarskap. De skapar och utvecklar i delaktighet med sina medarbetare en verksamhet som är hållbar, har god kvalitet och är kostnadseffektiv.

Ledarskapet skapar på ett tydligt och engagerande sätt förståelse för uppdraget, klargör och kommunicerar mål och åtaganden samt skapar och upprätthåller välfungerande arbetsprocesser. Ledarskap är att nå resultat och att få andra med sig i arbetet.

Chefer i Dorotea kommun ska vara förebilder utifrån kommunens gemensamma värden. Chefer driver aktivt ett förändrings- och utvecklingsarbete samt skapar förståelse och engagemang för det som behöver genomföras.

Ledarskapet främjar ett öppet samarbetsklimat, delaktighet i arbetet och att goda idéer tas tillvara. I ledarskapet ligger ansvaret för uppföljning, återkoppling och att ge medarbetare stöd och möjligheter till utveckling.

Personalpolitiska huvudområden

För att uppnå kommunens personalpolitiska inriktning har vårt arbete inom följande fyra områden en avgörande betydelse. Ett målinriktat arbete inom dessa områden skapar

förutsättningar för att förverkliga visionen att vara en attraktiv arbetsgivare, med goda hälsofrämjande arbetsplatser och engagerade medarbetare.

Arbetsmiljö och rehabilitering

Goda förutsättningar och en god arbetsmiljö främjar ett hållbart, säkert och långsiktigt arbetsliv med väl fungerande verksamheter som är i ständig utveckling. Uppdrag mål och förväntningar är tydliga och kommunicerade i hela organisationen och återkoppling sker på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet lever upp till arbetsmiljölagstiftningen och kännetecknas av samverkan, systematik och delaktighet.

Rutiner för genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet är säkerställda. Alla medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö. Genom att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs bidrar alla medarbetare till att arbetsmiljön utvecklas.

Det bedrivs ett aktivt och systematiskt arbete i syfte att främja hälsa och förebygga ohälsa och olycksfall på arbetet. Alla arbetsskador och tillbud rapporteras, utreds och förebyggande åtgärder sätts in. Arbetsplatserna är fria från alkohol och droger.

Det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet sker tidigt med väl avvägda insatser. Processen kännetecknas av en tydligt och välkänd arbetsordning för såväl berörda medarbetare som chefer.

Lönebildning

Lönebildningen syftar till att uppnå en verksamhet som utvecklas och är effektiv. Lönen avspeglar befattning, kompetens samt uppnådda mål och resultat. Marknadsläge beaktas vid lönesättning. Lönen är individuell och differentierad. Ett väl utfört arbete innebär att prestera goda resultat i sitt uppdrag och att agera i enlighet med Dorotea kommuns gemensamma mål och värden.

Jämställdhet och mångfald

Dorotea kommun främjar allas lika rättigheter och möjligheter i frågor som rör arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utveckling. Våra verksamheter och arbetsplatser kännetecknas av respekt om alla människors lika värde. Detta skapar möjligheter att ta tillvara organisationens samlade kompetens. Rekrytering av nya medarbetare och chefer genomförs på ett systematiskt sätt så att diskriminering motverkas.

Arbetsmiljön ska vara fri från kränkande särbehandling och trakasserier. Ett förebyggande arbete sker och tydliga rutiner finns för hur vi snabbt agerar om kränkningar eller trakasserier ändå uppstår.

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.

Polisy och riktlinjer inom ovan angivna områden:

- Arbetsmiljöpolicy
- Lönepolicy
- Jämställdhetsplan
- Policy hälsa, anpassning och rehabilitering
- Samverkansavtal

Dessa dokument finns att tillgå via kommunens intranät "Insia"