

# **Falu kommuns personalpolicy.**

**Fastställd av Kommunfullmäktige 2003-10-09**

## **Inledning**

### **Som anställd i Falu Kommun är Du en viktig del av alla Falubors vardag.**

Det är genom ditt och alla dina kollegors arbete som vi ger Faluborna den service och det stöd som kan behövas i livets olika skeden.

Med denna skrift vill vi förmedla den grundsyn som vi vill skall prägla din anställning, ditt arbete och dina kontakter med andra.

Vi vill att alla som bor i Falun ska uppleva att Falu Kommun ger dem den service som de behöver, när de behöver den och på ett sätt som de uppskattar.

Som anställd vill vi att Du ska känna att Du har goda möjligheter att ge den servicen. För att Du ska kunna det, tycker vi att det är viktigt att Du :

- delar Kommunens grundläggande värderingar.
- är väl förtrogen med och delar verksamhetens målsättningar
- har en aktiv dialog med din chef och en god kontakt med dina kollegor
- har en god arbetsmiljö som bidrar till en god hälsa  
och att Du
- har möjligheter att utvecklas i ditt arbete.

Detta dokument har för avsikt att försöka beskriva ett förhållningssätt och en ambition som vi vill skall prägla vårt möte med Faluborna. Det är ju för deras skull och på deras uppdrag vi arbetar.

Mycket av det som tas upp här finns redan i verksamheterna, annat vill vi fortsätta att utveckla för att Du och alla dina kollegor ska kunna tycka att vi är en attraktiv arbetsgivare.

I det här dokumentet finns också hänvisningar till flera andra policydokument med anknytning till personalpolicyn.

Ett viktigt arbete som vi har framför oss är utarbetandet av ett personal politiskt handlingsprogram. Denna personal policy ska tillsammans med övriga styrdokument ligga till grund för detta arbete.

Falu Kommun

.....

.....

.....

.....

# Falu Kommuns Personalpolicy.

**Falu kommun bedriver sin verksamhet för  
kommuninvånarnas bästa.**

Kvalitén i vårt arbete bestäms i mötet mellan medarbetare och kommuninvånare.

**Alla anställdas uppgift är att bidra till förverkligandet  
av de politiskt beslutade verksamhetsmålen.**

Visioner och mål formuleras av de politiskt valda församlingarna.

**Vår grundsyn är att alla medarbetare vill och kan ta  
ett stort eget ansvar för att göra ett gott arbete.**

- Genom utvecklingssamtal och god arbetsledning, förmedlas tydliga mål och befogenheter.
- Detta skapar förutsättningar för individuellt ansvarstagande och initiativkraft.
- Vårt arbete skall präglas av samarbete, förändringsvilja, flexibilitet, kvalitetsmedvetande och arbetsglädje.
- Kompetensen hos ledare och medarbetare skall ständigt utvecklas och ett personalekonomiskt och hälsofrämjande synsätt ska tillämpas i arbetet.

## Innehåll

|   |         |
|---|---------|
| <u>Grundläggande värderingar</u>                                    | sid. 5  |
| <u>Arbetsmiljö &amp; hälsa</u>                                      | sid. 6  |
| <u>Jämställdhet och mångfald</u>                                    | sid. 7  |
| <u>Kompetensförsörjning/utveckling</u>                              | sid. 7  |
| <u>Samverkan och delaktighet</u>                                    | sid. 8  |
| Att vara anställd i Falu Kommun/<br><u>Arbetets förutsättningar</u> | sid. 9  |
| <u>Att vara chef i Falu Kommun</u>                                  | sid. 10 |

## **1. Grundläggande värderingar**

För att vi skall kunna vara framgångsrika i vårt arbete och nå de uppsatta målen är det viktigt att vi har gemensamma grundläggande värderingar, accepterade av oss alla, oavsett i vilken av kommunens verksamheter vi verkar.

Vår verksamhet skall präglas av att vi med hög kompetens, positiv människosyn, respekt och lyhördhet möter Falubornas behov.

Vi skall ge förutsättningar för att mötet mellan människor präglas av respekt och värdighet, därför gör vi ingen skillnad på individer beroende på kön, ålder, nationalitet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder.

Falu Kommun skall, som attraktiv arbetsgivare, ge möjligheter för alla anställda att utvecklas och påverka formerna för och sättet på vilket arbetet utförs. Detta uppnår vi genom att ha väl kända mål, ett gott ledarskap, en i vid mening god arbetsmiljö och möjlighet till personlig utveckling.

Detta kan bara ske om varje anställd förstår verksamhetens mål och i dialog med sin chef utvecklar arbetet.

## 2. Arbetsmiljö & arbetshälsa

Vi är övertygade om att våra anställda vill och kan göra ett gott arbete. Varje enskild anställds motivation och engagemang är avgörande för hur vi kommer att lyckas i vår verksamhet. En god arbetsmiljö med förutsättningar för hälsa i arbetet, utrymme för eget ansvar och egna initiativ ger förutsättningar för frisknärvaro, effektivitet och kvalitet. Alla skall ha en säker och tillfredsställande arbetsmiljö.

Genom en konsekvent satsning på friska arbetsvillkor skall Falu Kommun göra sina arbetsplatser attraktiva. Vi skall också verka för en ökad balans mellan arbete och fritid. Vi skall också öka de anställdas medvetenhet om det egna ansvaret för den egna hälsan. Detta är grundförutsättningarna för en långsiktig arbetshälsa.

Arbetsplatser i Falu Kommun skall präglas av en öppen och rak kommunikation med möjligheter till individuell utveckling och utmanande arbetsuppgifter. Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön skall vara utformad på ett sådant sätt att den främjar arbetshälsa och minimerar risken för skador, olyckor och sjukdomar.

För att minimera långtidssjukskrivningar skall arbetsplatsen ha en regelbunden och tät kontakt med den sjukskrivne. Vi kan genom denna kontakt, och i samverkan med företagshälsovården, öka vår kunskap och därigenom också möjligheten till arbetsplatsanpassning. På detta sätt kan vi skapa förutsättningar för en så snabb återgång i arbete som möjligt. God samverkan mellan förvaltningarna är en förutsättning för ett flexibelt och framgångsrikt rehabiliteringsarbete.

Vi skall bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, som skall vara välkänt och fungera i hela organisationen. En viktig del av detta arbete är att regelbundet, med hjälp av personalkontoret, erbjuda Falu Kommuns chefer utbildning och fortbildning.

Varje verksamhet skall årligen upprätta handlingsplaner och utvärdera föregående verksamhetsår. Resultatet av årliga uppföljningar skall styra det fortsatta utvecklingsarbetet.

Jämsides med denna personalpolicy finns andra närliggande policys.  
Exempel: Rehabiliteringspolicy (1999-05-01), Friskvårdspolicy(2002-10-02), Företagshälsovårdspolicy(2002-10-02), Drogpolicy ( 2002-06-11 )

### **3. Jämställdhet och mångfald**

Alla människor har samma värde och skall bemötas med respekt. Ingen skall behandlas annorlunda på grund av kön, ålder, ursprung, sexuell läggning, funktionshinder eller religion.

Tolerans för olika kulturers yttringar skall vara en självklarhet i vår verksamhet. Som kommunens största arbetsgivare är det viktigt att vi fungerar som ett föredöme. För att detta skall bli verkligt skall vi utveckla vår förståelse för och vår förmåga att ta till oss andra kulturers sätt att verka för kommuninnevånarnas bästa.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig förutsättning för att få en framgångsrik kommun. I Falu kommun skall jämställdhetsperspektivet beaktas i allt arbete, såväl i den egna arbetsgivarrollen som i all verksamhet i övrigt. I Falun skall finnas en kommunövergripande Jämställdhets- och mångfalds-policy. Vidare skall finnas en jämställdhetsplan som även ska innehålla en lönekartläggning. Utifrån den övergripande planen upprättar och utvärderar varje förvaltning årligen sin egen handlingsplan.  
Hänvisning: Lönepolicy (1999-03-09)

### **4. Kompetensförsörjning & utveckling**

Kompetensförsörjning i Falu Kommun innefattar såväl rekrytering, personalutveckling, internt omställningsarbete som avveckling. Detta arbete är en viktig del i verksamheten och skall utgå från förvaltningarnas verksamhetsplaner samt från de policys som styr personalarbetet. God samverkan mellan verksamheterna är en förutsättning för en flexibel och framgångsrik kompetensförsörjning.

Kompetensbegreppet är kopplat till och ställt i relation till arbetsuppgiften. Verksamhetsplanen är den grund på vilken kompetensplanen vilar.

Inventeringen av vilken kompetensutveckling som verksamheten kräver är ett chefsansvar som skall göras löpande. Den bygger på verksamhetsplaneringen, de individuella utvecklingssamtalen samt bedömningar av verksamhetens utveckling under perioden. I denna skall varje anställd kunna se sin och verksamhetens utveckling över tid. Kompetensplanen upprättas och utvärderas

årligen. Personalkontoret stödjer inventeringsarbetet och samordnar, på uppdrag, sådana insatser som bäst sker kommunövergripande. Detta sker bl. a genom att personalkontoret utarbetar en kommunövergripande personalförsörjningsplan, som innehåller såväl rekrytering, personalutveckling, internt omställningsarbete som avveckling.

## 5.

### **Samverkan och delaktighet**

Vi skall vara en attraktiv arbetsgivare som uppfattas som utvecklingsinriktad och kunskapssökande. Detta kräver att vi är lyhörda för våra anställdas önskemål både vad avser arbetets innehåll, utformning och förläggning. Detta skall ske i dialog med medarbetarna och i samverkan med de fackliga organisationerna.

Genom väl fungerande medarbetarsamtal och samverkan med de fackliga organisationerna kan vi skapa dessa förutsättningar. Falu Kommun har ett med facken överenskommet samverkansavtal. Den bärande idén i detta är att vi har ett gemensamt ansvar för att på bästa sätt i samverkan utveckla verksamheten.

Samverkansavtalet bygger i mycket hög grad på arbetsplatsträffen. I detta möte mellan chefer och medarbetare skall de flesta verksamhetsfrågor kunna diskuteras och finna sina positiva lösningar.

Centrala samverkansgruppen skall träffas regelbundet och dess diskussioner och överenskommelser skall vara väl förankrade i verksamheterna och ha hög tillgänglighet.

Samverkansavtalet skall, under Centrala Samverkans Gruppens (CSG) ledning, regelbundet utvärderas.

För att delaktighet och påverkansmöjlighet ska fungera skall samverkan ske tidigt i processen.

Hänvisning: Falu kommuns samverkansavtal (1995-05-04)



## 6.

### **Att vara anställd i Falu Kommun/Arbetets förutsättningar**

Att arbeta i Falu Kommun innebär att ställa sig bakom de grundläggande värderingarna i denna policy. Det betyder också att i arbetet, efter bästa förmåga, bidra till uppfyllandet av de politiskt fastställda målen.

Falu Kommun skall präglas av en demokratisk och öppen organisation. Professionalism, respekt och intresse skall vara bärande inslag i våra möten såväl internt som i mötet med kommuninnevånarna.

Vi skall, med hänsyn tagen till våra övergripande personalpolitiska mål, söka möjligheter för våra anställda att arbeta heltid och i hög utsträckning påverka arbetstidens förläggning.

För att vi skall lyckas i våra föresatser är det viktigt att goda arbetsresultat uppmärksammas av både chefer och kollegor.

Introduktionen av nyanställda är viktigt och skall genomföras på såväl kommun- som förvaltnings- och arbetsplatsnivå.

## 7. Att vara chef i Falu Kommun

För att vi ska kunna nå den höga kvalitet vi eftersträvar måste varje verksamhet ha tydligt formulerade mål. Att förankra dessa hos sina anställda, är en av de viktigaste arbetsuppgifterna för varje chef i Falu Kommun.

I möten och i den levande dialogen med varje anställd förmedlar chefen dessa verksamhetsmål. I det dagliga arbetet och genom att årligen genomföra Medarbetarsamtal försäkrar chefen sig om att denna dialog fungerar.

Med ett bra ledarskap kan vi skapa den slagkraftiga organisation som behövs för att klara dagens och morgondagens utmaningar.

Chefer och ledare i Falu kommun skall ständigt sträva efter att utveckla sin strategiska, administrativa och sociala kompetens. På detta sätt är vi övertygade om att de på bästa sätt kan utveckla verksamheten och göra anpassningar för förändrade förutsättningar.

Adekvat utbildning och fortbildning skall erbjudas chefer och ledare i Falu Kommun.

Våra ledare ska;

- ✓ bedriva ett kontinuerligt och konsekvent utvecklingsarbete med syftet att förbättra och utveckla verksamheten.
- ✓ Skapa förutsättningar för en öppen, demokratisk och rak kommunikation
- ✓ Basera sina beslut på helhetssyn, kunskap och beprövad erfarenhet.

