

Värmdö kommun

Besöksadress: Skogsbovägen 9-11

Postadress: Värmdö kommun

134 81 Gustavsberg

08-570 470 00

varmdo.kommun@varmdo.sewww.varmdo.se

Personal- och arbetsmiljöpolicy

| | |
|--------------------------------|---|
| Dokumenttyp | Policy |
| Diarienummer | 2024KS/1417 |
| Lagstadgat styrdokument | Ja, enligt 5 § Föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) |
| Ersätter styrdokument | Personalpolicy avseende ledarskap, medarbetarskap och lönesättning i Värmdö kommun (2015KS/0502), beslutad av Kommunfullmäktige 2016-03-23 § 83 samt policy för arbetsmiljö och hälsa, beslutad av Kommunfullmäktige 2023-06-21 (2023KS/0460) |
| Aktualitetsprövning | Varje mandatperiod |
| Ansvar | Kommunstyrelsen |
| Beslutsnivå | Kommunfullmäktige |
| Beslutsdatum | 2025-04-23 |

Syfte

Värmdö kommuns personalpolicy beskriver de personalpolitiska ställningstaganden, värderingar och förväntningar på medarbetarskap och ledarskap som gäller för alla verksamheter inom kommunen. Syftet med personalpolitiken och policyn är att nå Värmdö kommuns vision och mål. Policyn ska vara vägledande för alla styrande dokument rörande personalfrågor och är tillika arbetsmiljöpolicy.

Policy

Alla medarbetare och chefer arbetar på uppdrag av kommuninvånarna och deras behov ska stå i fokus i all verksamhet. Värmdö kommun ska vara en dynamisk organisation där gemensam kompetens, engagemang och ansvarstagande i en god arbetsmiljö ger en välfungerande verksamhet där goda idéer omsätts till verksamhetsutveckling.

Ledarskap

Grundläggande för chefers ledarskap i Värmdö kommun är förmågan att omsätta politiska mål till god verksamhet med fokus på kommuninvånarnas behov. Det innebär följsamhet till beslutade mål och budget samt förmåga att hantera avvikelser. Värmdö kommuns chefer ska i delaktighet med sina medarbetare skapa och utveckla en verksamhet som är hållbar, har god kvalitet och är kostnadseffektiv. I det ingår att agera med ett helhetsperspektiv där ansvar tas både för den egna verksamheten och för Värmdö kommuns bästa. Ledarskapet ska skapa förståelse för uppdraget på ett tydligt, framåtriktat och engagerande sätt. Mål och åtaganden ska klargöras och kommuniceras. Tydliga grunduppdrag och arbetsprocesser ska skapas och upprätthållas. I ledarskapet ingår att vara en god förebild genom att känna till och i handling följa de lagar och regler som styr verksamheten. Vidare förväntas chefer bedriva ett aktivt förändrings- och utvecklingsarbete som ska skapa förståelse och engagemang för det som behöver genomföras. Genom att främja ett öppet, delaktigt samarbetsklimat ska goda idéer tas tillvara för ett kontinuerligt förbättringsarbete. I ledarskapet ingår ansvaret för uppföljning, återkoppling och stöd för medarbetares möjligheter till utveckling. Ett välfungerande ledarskap förutsätter att chefer har goda arbetsförutsättningar och tydliga uppdrag. Att uppnå en god arbetsmiljö är en naturlig och viktig del av ledarskapet och chefer ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Av vikt är att chefer i Värmdö kommun fullt ut företräder arbetsgivaren och tar ansvar för verksamhet, personal, arbetsmiljö, ekonomi och sitt eget ledarskap. Att vara chef och ledare är att ta ansvar och genom sitt arbete vinna och behålla andras förtroende och tillsammans nå goda resultat.

Medarbetarskap

En god verksamhet skapas genom ett aktivt medarbetarskap där all den samlade kompetens som finns i organisationen används för kommuninvånarnas bästa. Värmdö kommuns medarbetare ska i sitt arbete nyttja sin kompetens, sitt engagemang och sitt ansvarstagande, vilket bidrar till att skapa en god nivå på de tjänster och den service som kommunen tillhandahåller på ett hållbart och resurseffektivt sätt. Ett aktivt medarbetarskap ska ske genom samarbete med kollegor och chefer i arbetet för att uppnå Värmdö kommuns mål. Medarbetare i Värmdö kommun förväntas vara aktiva i verksamhetsutveckling genom sin kompetens, sina idéer och genom förmågan att utveckla nya arbetssätt. I det

ingår att ha en helhetssyn i sitt arbete, både för den egna verksamheten och för kommunens bästa. I medarbetarskapet ingår också en förväntan om att ge stöd till kollegor och visa engagemang och delaktighet för arbetsplatsens utveckling. En del i medarbetarskapet är att genom sitt handlande utgöra en god förebild för kollegor genom att känna till och i handling följa de lagar och regler som styr verksamheten. Ett välfungerande och aktivt medarbetarskap förutsätter goda arbetsförutsättningar och tydliga grunduppdrag. Ett välfungerande medarbetarskap är viktigt för en god arbetsmiljö och förväntan är att samtliga medarbetare aktivt medverkar i och följer de regler och rutiner som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

En aktiv medverkan från medarbetare i kommunens utvecklings- och förändringsarbete är en viktig förutsättning för att möjliggöra vidareutveckling av service och tjänster till kommuninvånarna. Kompetensutveckling ska kopplas till förbättringar och utveckling av verksamheten. Medarbetare i Värmdö kommun ska kunna känna stolthet över sitt arbete, sina arbetsresultat och sitt samhällsuppdrag.

Värmdö kommun som attraktiv arbetsgivare

Värmdö kommun ska utgöra en attraktiv arbetsgivare med ett konkurrenskraftigt arbetsgivareerbjudande i Stockholms län. Det inkluderar en god arbetsmiljö, förmåner, lön, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter. Lönestrukturen påverkas av befattning, ansvar, kompetens och arbetsprestation. Lönerna ska vara individuella och differentierade och en god arbetsprestation innebär att leverera i enlighet med grunduppdrag och mål.

Värmdö kommuns lönekriterier består av tre delar:

- Arbetsresultat & måluppfyllelse
- Samarbete
- Utveckling

Lönebildning är en strategisk ledningsfråga. Samtliga chefer ska säkerställa att lönepolitiken förankras i verksamheten, att övergripande lönekriterier diskuteras och konkretiseras inom sin verksamhet. Ändring av lön kan ske vid följande tillfällen: den årliga löneöversynen, nyanställning eller då arbetstagare erhållit påtagligt ändrade arbetsuppgifter eller ansvar. Chefer ska tillse att intern lönekonkurrens för likvärdiga befattningar undviks.

Arbetsmiljö och rehabilitering

Arbetsmiljöarbetet ska präglas av ett främjande och förebyggande arbetssätt. Medarbetare och chefer ska ges bästa möjliga förutsättningar i sättet att leda och organisera arbetet, avseende både samarbeten medarbetare emellan som för utrustning, lokaler och anläggningar. Genom kontinuerlig utveckling ska en trygg, stimulerande, hälsosam och trivsamt arbetsmiljö skapas. Grundsynen i arbetsmiljöarbetet är att trivsel och ett positivt arbetsklimat ger arbetsglädje och goda resultat så att varje medarbetare kan leverera välfärd med hög kvalitet till kommuninvånarna. Uppdrag, mål och förväntningar ska vara tydliga och kommunicerade i hela organisationen och återkoppling på arbetsinsatser ska ges.

Arbetsmiljöarbetet ska leva upp till gällande arbetsmiljölagstiftning och uppvisa delaktighet, samverkan, systematik och inflytande. Rutiner för genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet ska vara tydligt. Alla medarbetare har ett

ansvar att bidra till en god och säker arbetsmiljö och en skyldighet att efterleva gällande arbetsmiljöregler. Chefer ska utföra skriftligen fördelade arbetsmiljöuppgifter och ha kunskap för att utföra dessa uppgifter.

Arbetsmiljöarbetet ska genomföras tillsammans med medarbetare och i samverkan med fackliga parter och ska genomsyra alla beslutsnivåer i Värmdö kommun. Detta i syfte att ge förutsättningar för dialog, inflytande och delaktighet för alla medarbetare. Det ska genomföras ett aktivt och systematiskt arbete i syfte att främja hälsa samt förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsskador och tillbud ska rapporteras och utredas. Arbetsplatserna ska vara fria från alkohol och droger. Rökfri arbetstid gäller. Det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet ska ske tidigt med en tydlig arbetsordning för berörda parter för att möjliggöra återgång i arbete.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Kommunfullmäktige har alltid det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön i verksamheterna. Alla verksamheter i Värmdö kommun har ett gemensamt ansvar för att aktivt medverka till en god arbetsmiljö. Arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska, precis som all annan verksamhet, budgeteras. Alla nivåer i organisationen ska budgetera för arbetsmiljö och hälsa för sin verksamhet.

Lika rättigheter och möjligheter

Värmdö kommun som arbetsgivare ska främja alla människors lika värde och arbeta aktivt för allas lika rättigheter och möjligheter, oavsett bakgrund och erfarenheter. Diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna ska motverkas genom systematiska åtgärder inom områden som rör arbetsförhållanden, anställningsvillkor, lönesättning, befordran, utbildning och kompetensutveckling. Ett jämställdhetsperspektiv ska vara integrerat inom alla delar i arbetet för att motverka skillnader mellan könen. Ingen anställd ska utsättas för våld och hot, diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier på sin arbetsplats.

Alla medarbetare och chefer ska respektera människors lika värde och bemöta varandra, samarbetspartners och invånare på ett respektfullt och professionellt sätt.