



### **Personalpolicy Uddevalla kommun**

Personalpolicy beskriver värderingar och förhållningssätt i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Dessa värderingar är gemensamma för alla förvaltningar i Uddevalla kommun såväl som de kommunala bolagen. Personalpolicy ska vara väl känd bland medarbetare och politiker.

Policy beskriver kommunens värderingar och förhållningssätt i de processer som berör dig som medarbetare medan grunden för anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal.

#### **“Uddevalla - hjärtat i Bohuslän där liv, lust och läge ger livskvalitet”**

Uddevalla kommuns vision är att medborgare och medarbetare ska må bra, vara stolta, ha framtidstro och stor lust att utveckla sig själva och sin omgivning. Vi tror att mångfald och jämställdhet bidrar till att utveckla ett hållbart samhälle ur ett ekonomiskt, ekologiskt och socialt perspektiv.

#### **Vår värdegrund- i mötet med medborgarna och varandra**

Vi brukar prata om “ÖRP'en”- som är förkortningen på den kultur som vi vill ska genomsyra all vår verksamhet. ÖRP står för öppenhet, respekt och professionalitet, där vi behandlar alla lika och ger ett gott bemötande som kännetecknas av engagemang, tillgänglighet och likvärdighet.

#### **Vårt aktiva medarbetarskap- att leda sig själv**

Grunden i det vi kallar ett aktivt medarbetarskap, är att leda sig själv. Det innebär att du använder dina kunskaper och utvecklar både dig själv och verksamheten. Vi förväntar oss att du som medarbetare är duktig på att samarbeta, är lösningsfokuserad, engagerad och bidrar till vår utveckling.

Som medarbetare hos oss ger du god samhällsservice till våra medborgare och är med och utvecklar Uddevalla kommun med liv och lust.

#### **Det livslånga lärandet- att växa och växla i karriären**

Vi tar vara på våra medarbetares kunskaper, färdigheter och vilja till personlig utveckling och skapar förutsättningar för ett livslångt lärande. Kompetensutveckling är en del av medarbetarskapet och väsentligt för att möta upp verksamheternas kompetensbehov- idag och imorgon. Genom att erbjuda alla våra medarbetare heltidsarbete möter vi upp välfärdens stora behov av personal och ökar samtidigt jämställdheten i samhället.

<b>Dokumenttyp:</b>	Policy
<b>Dnr:</b>	2020/00727
<b>Antagen av:</b>	Kommunfullmäktige
<b>Antagen:</b>	2018-10-14 § 274
<b>Dokumentansvarig:</b>	Personalchef
<b>Senast reviderad:</b>	Kommunfullmäktige 2021-09-08 § 165

### **Vårt tillitsbaserade ledarskap - genom att styra, leda och coacha**

I rollen som ledare värdesätter vi att du inspirerar och motiverar andra genom att du är tydlig samt en god förebild och kommunikativ dialogledare. I ett tillitsbaserat ledarskap skapas delaktighet och engagemang. Ett tillitsbaserat ledarskap baseras på öppenhet, respekt och professionalitet vilket innebär en konstruktiv feedback-kultur, delegering av arbetsuppgifter och att nå verksamhetens mål.

Som chef är du arbetsgivarens representant vilket innebär att du tar ansvar för personal, ekonomi och arbetsmiljö inom din verksamhet.

Vårt aktiva medarbetarskap och tillitsbaserade ledarskap beskrivs i våra kompetenskriterier för chefskap, ledarskap och medarbetarskap. Kriterierna ligger till grund för rekrytering, medarbetarutveckling och lönekriterier.

### **Hälsa och arbetsmiljö - för ett hållbart arbetsliv**

Vi vill vi förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Därför arbetar vi systematiskt och rättssäkert med fokus på en hälsofrämjande arbetsmiljö fri från arbetsskador. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en naturlig del av verksamheten och bedrivs både kort- och långsiktigt för att främja hälsa samt förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet sker tidigt med väl avvägda insatser, vår rehabiliteringsprocess ska vara tydlig och väl känd för berörda medarbetare och chefer.

Genom samverkan utvecklar vi förtroendefulla relationer och fattar kloka beslut tillsammans med våra fackliga parter.

### **Jämställdhet och mångfald - en självklarhet**

Alla våra arbetsplatser präglas av inkludering och vi erbjuder alla medarbetare samma möjligheter oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Vi accepterar inte kränkande särbehandling eller trakasserier.

### **En säker arbetsplats - fri från alkohol och droger**

Medarbetare, brukare, elever och medborgare ska känna sig trygga med att alkohol och droger inte förekommer bland kommunens verksamheter eller hos medarbetarna. Därför är det inte accepterat att som medarbetare varken vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid.

### **Lön - jämställd och baserad på prestation**

Grunden för vår lönesättning baseras på det ansvar och den svårighetsgrad som yrket innehåller, marknadsläget och den individuella prestationen. Lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen sätts individuellt och differentierat för att också avspegla hur väl uppsatta mål har nåtts. Inga osakliga



löneskillnader ska förekomma vare sig inom eller mellan likvärdiga, manliga och kvinnliga, yrkesgrupper.

**Våra förmåner - med fokus på det hälsofrämjande**

För att kunna bidra till ett hållbart arbetsliv erbjuder Uddevalla kommun dig som medarbetare personalförmåner med ett hälsofrämjande fokus. Dessa förmåner ska ge dig förutsättningar att leva hälsosamt och få ett långt och hållbart arbetsliv.

**Vill du veta mer om våra personalpolitiska riktlinjer och bestämmelser?**

**Då är du välkommen att ta del av följande dokument i vår författningssamling:**

Vår värdegrund

Riktlinjer hälsa och arbetsmiljö

Bestämmelser för lönebildning i Uddevalla kommun

Bestämmelser om kompetenskriterier för chefskap, ledarskap och medarbetarskap