



# Personalpolicy



Antagen av kommunstyrelsen § 33, 2020-02-18,  
dnr: KS/2020:46, ansvarig: personalkontoret

Styrdokumentet ersätter: Rekryteringspolicy, Chefspolicy, Arbetsmiljöpolicy, Lönepolicy, Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, Arbetsbrist- och övertalighetspolicy, Rökfri arbetsmiljöpolicy och Alkohol- och drogpolicy.



## 1. Inledning

Nykvarns kommun är en småskalig kommun som värnar om engagemang och samarbeten mellan människor och verksamheter. Vår ambition är att välkomna en stark dialog mellan medarbetare och Nykvarns kommun för att forma en hållbar framtid. Vi arbetar tillsammans mot målet att Stockholms läns minsta kommun fortsatt ska kunna erbjuda storheten i det lilla. Nykvarn ska vara en plats med möjlighet att växa och där livets alla behov finns tillgodosedda, det gör att Nykvarn kan vara nära medborgaren genom hela livet.

Genom att prioritera fem fokusområden vill Nykvarns kommun arbeta för att nå visionen för år 2035 – Kom närmare!

De fem fokusområden är:

- ❖ Leva och bo – nära hela livet
- ❖ Gemenskap och aktiviteter – nära varandra
- ❖ Resor och kommunikation – nära till och från
- ❖ Entreprenörskap och arbetsmarknad – nära drivkraften
- ❖ Lärande och utbildning – nära kunskapen

Vision 2035 gäller hela Nykvarns kommun, både som plats och organisation. Utifrån kommunens vision för 2035 har Kommunfullmäktige fastställt strategiska mål ur fyra perspektiv:

- Medborgare/Kund
  - Nykvarns kommun ska vara en attraktiv kommun att bo och verka i.
  - Kommuninvånarna ska vara nöjda med den kommunala servicen.
  - Kommuninvånarna ska ha en hög delaktighet i kommunens verksamhet.
- Medarbetare
  - Nykvarns kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.
- Process och utveckling
  - Utveckla processer för ökad kvalitet och effektivitet.
- Ekonomi
  - God ekonomisk hushållning.

### 1.1. Syfte

Den här personalpolicyn vänder sig till alla som arbetar för Nykvarns kommun och beskriver den övergripande personalpolitiken som ska prägla arbetet i kommunens alla verksamheter i syfte att utveckla Nykvarns kommun i riktning mot den politiska fastställda visionen och mål. Personalpolicyn har även för avsikt att utveckla Nykvarns kommun som en attraktiv



arbetsgivare för nuvarande och framtida medarbetare.

Genom personalpolicyn skapas en gemensam plattform för hur Nykarvans kommun ska arbeta framåt för att möta framtidens krav i en ständigt föränderlig omvärld och hur den kompetens som varje medarbetare besitter på bästa möjliga sätt ska tas till vara.

Vidare bygger policyn på ett gemensamt ansvar att skapa arbetsplatser som erbjuder en god arbetsmiljö med bra arbetsvillkor där varje medarbetare känner sig delaktig, sedd och får ansvar att påverka genom dialog, öppenhet och samverkan utifrån en förtroendeingivande och tydlig ledning på alla nivåer.

Det är av vikt att känna stolthet över våra insatser och vår arbetsplats. Vårt gemensamma engagemang och ansvar bidrar till att göra Nykarvans kommun till en kraftfull organisation och en attraktiv arbetsplats.

## 1.2. Ansvar

Genom att ta ett gemensamt ansvar kan vi gå från ord till handling och därmed se till att Nykarvans kommuns personalpolicy blir verklighet genom att kontinuerligt föra en dialog om policyns innehåll och vad den innebär. Detta kan ske inför rekrytering, vid arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, introduktion av nya medarbetare, utbildningstillfällen med mera.

## 1.3. Upphörande styrdokument

Denna personalpolicy ersätter följande styrdokument; Rekryteringspolicy, Chefspolicy, Arbetsmiljöpolicy, Lönepolicy, Policy mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, Arbetsbrist- och övertalighetspolicy, Policy för en rökfriarbetsplats samt Alkohol- och drogpolicy.

## 2. Nykarvans kommun som arbetsgivare

Som Sveriges näst yngsta kommun har Nykarvans höga ambitioner. Kommunen vill utvecklas och växa till en ännu mer välkänd och attraktiv kommun där fler vill bo, må bra och utvecklas.

Sedan starten har kommunen delat en gemenskap och en tro på att lyckas bygga något för framtiden. Denna anda – präglad av driv, engagemang, ansvarstagande, nyfikenhet och stolthet – är med än i dag.

Nykarvans kommun är en liten kommun. Det är styrkan. Därför är samarbete en självklarhet som präglar kommunens sätt att se på världen. Nykarvans kommun är också en kommun



med olika människor med olika bakgrunder. Stora som små. Gamla som nya. Människor som ser och tar ansvar för varandra och den omgivning de bor och verkar i. Det finns en övertygelse om att skapa möjligheter och förutsättningar för att möta morgondagen – tillsammans. Kommunens gemenskap är något unikt som är svår att fånga med ord. Den är mer av en känsla. En känsla av öppenhet och tillhörighet. Det är Nykarvansandan.

Nykarvans kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare och chefer når resultat i en tillfredställande arbetsmiljö. I det arbetet är kommunens arbetsgivarvarumärke en förlängning av aktuell kommunikationsplattform som bygger på tre attraktionsvärden Driv - Närhet - Ansvar.

Nykarvans kommuns styrning och uppföljning säkerställer att gemensamma resurser används på rätt sätt och till rätt saker.

Alla medarbetare och chefer har en avgörande och betydelsefull roll för hur kommunen klarar sitt uppdrag. Viktiga framgångsfaktorer är engagerade, kompetenta och professionella medarbetare och chefer. Det ställer krav på delaktighet, inflytande, lust att lära och en vilja att ta sig an utmaningar. Även att varje medarbetare och chef känner arbetsglädje, är stolt över sin verksamhet och sin dagliga arbetsinsats är av stor betydelse. På så sätt blir alla bärare och goda ambassadörer för kommunens verksamheter i kontakter med kommuninvånarna, arbetskollegor och övriga aktörer.

## **2.1. Rekrytering**

Utifrån verksamheternas behov ska en långsiktig, mångfacetterad och hållbar kompetensförsörjning eftersträvas. Rekrytering av nya medarbetare och chefer är kompetensbaserad och genomförs på ett professionellt och likvärdigt sätt utifrån gällande rekryteringsprocess. Nykarvans kommun utgår från en grundsyn om alla människors lika värde. Ingen ska diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, ålder, kön, könsöverskridande identitet eller sexuell läggning. All rekrytering inom kommunen ska ske med beaktande av dessa värderingar. I det ingår att ta ansvar och bemöta alla som sökt arbete hos oss med respekt. Ett professionellt agerande och förhållningssätt är viktigt för att alla kandidater ska få en positiv bild av Nykarvans kommun som arbetsgivare.

Nykarvans kommun ser positivt på att medarbetare får möjlighet till karriärsutveckling genom att söka lediga tjänster inom kommunens verksamheter. Internsökande konkurrerar på samma villkor som övriga sökande.



## 2.2. Introduktion

Det är nödvändigt att säkerställa en bra introduktion för nya medarbetare. Den nyanställda ska känna sig välkommen till Nykvarns kommun och uppleva sig som viktig för kommunens utveckling. Introduktionen ska ge den nya medarbetaren och chefen de bästa förutsättningarna för att sätta sig in i sitt uppdrag, lära känna organisationen och få en tydlig bild av möjligheter och förväntningar. En bra introduktion är också avgörande för medarbetarens engagemang för Nykvarns kommun och därmed för vår attraktionskraft och kompetensförsörjning.

## 2.3. Kompetensutveckling

Nykvarns kommun befinner sig i en ständigt föränderlig omvärld där utveckling och anpassning av verksamheten är av stor betydelse. Den ständiga utvecklingen och behov av anpassning ställer krav på både kommunen som arbetsgivare men även på medarbetare och chefer. Kommunen ser att kompetensen är avgörande för hur väl verksamheterna lyckas ställa om.

Med insikten om betydelsen av att verksamheterna har den kompetens som krävs, erbjuder Nykvarns kommun kontinuerlig kompetensutveckling. Den kompetensutveckling som erbjuds ska leda till förbättringar och utveckling av verksamheten. Kommunen ger medarbetare och chefer verktygen att göra skillnad – varje dag.

## 2.4. Uppföljning och framtid

Årligen genomförs medarbetar- och lönesamtal mellan medarbetare och chef. Innehållet ska handla om arbetsförutsättningar, plan för kompetensutveckling och återkoppling av arbetsprestation. Även nya mål och åtaganden sätts upp och följs upp under året.

## 2.5. Avslut

Lika viktigt som att få en bra introduktion är det att se till att medarbetare och chef får ett bra avslut, oavsett anledning till att anställningen upphör. Avslutet kommer att prägla den bild som medarbetare och chef kommer att ha med sig från kommunen. De ska bära med sig en positiv bild och känna att de fick ett bra avslut. Det innebär att vid alla avslut av anställningar sker det professionellt och med ett respektfullt bemötande.



## 2.6. Arbetsgivareerbjudande

Nykarvns kommun erbjuder en Nykarvnsanda med väl fungerande verksamheter, tillfredställande och konkurrenskraftiga villkor där samtliga medarbetare och chefer har likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Det betyder:

- Verksamheter med bra måluppfyllelse och som utvecklas utifrån kommuninvånarnas intressen och behov.
- Ändamålsenlig introduktion.
- Tydligt uppdrag, arbetsinnehåll och med moderna arbetssätt.
- Kompetensutveckling och möjlighet till utveckling i arbetet.
- Ett aktivt medarbetarskap och kompetenta arbetskollegor.
- Ett starkt och tydligt chefs- och ledarskap.
- En hälsosam arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv.
- Forum som uppmuntrar till delaktighet, inflytande och samverkan.
- Respekt för varje människas unika och lika värde, med samma rättigheter och möjligheter.
- Sakligt grundade löner och andra förmåner.

Det är med detta och genom att föregå med gott exempel som arbetsgivare som kommunen attraherar och behåller medarbetare med den kompetens som behövs.

## 3. Medarbetarskap

Ett aktivt medarbetarskap innebär en rad olika delar och är viktigt för att uppnå en hållbar och kostnadseffektiv verksamhet med en bra kvalitet. Kommunens medarbetare får förutsättningar att vara professionella, kompetenta, engagerade och att ta ansvar för sitt eget arbete samt för helheten.

Ett aktivt medarbetarskap handlar om att tillsammans med andra arbetskollegor och chefer arbeta för de gemensamma målen. Det omfattar även hur de ekonomiska ramarna, som sätts upp av politikerna, ska användas inom verksamheten. Det ställer krav på förmågan att kunna omsätta verksamhetens mål till det egna arbetet och förståelse för vilka effekter dina handlingar har på andra i organisationen.



Varje typ av möte är betydelsefullt och en del av det som skapar kommunens identitet. Det är därför av vikt att alltid agera på ett sådant sätt att kommunens intressen tillvaratas och att allmänhetens förtroende för kommunens verksamheter inte skadas. Kommuninvånarnas intressen och behov ska stå i fokus i all verksamhet samtidigt ska våra medarbetare kunna känna stolthet över ett väl utfört samhällsuppdrag.

Stora delar av verksamheten genomförs i samarbete med arbetskollegor, kommuninvånare och andra aktörer. Därför är den kommunikativa förmåga, bemötandet och vilja att bygga och utveckla relationer viktigt i ett aktivt medarbetarskap. Genom förtroendefulla relationer och gott samarbete skapas en positiv och inkluderande arbetsmiljö där utgångspunkten är ömsesidig respekt för alla människors lika värde och bakgrund.

I takt med en ständigt utvecklande verksamhet för kommuninvånarnas bästa, förväntas medarbetare delta aktivt och ansvarstagande i denna utveckling och ta till vara på möjligheterna till delaktighet, inflytande, kompetensutveckling och kompetensöverföring. Alla medarbetare uppmuntras att bidra till verksamhetsutveckling genom att komma med idéer och utmana invanda arbetsätt. Ett aktivt medarbetarskap innebär vidare att vara öppen för nya förslag och angreppssätt samt att ha förmåga att införliva nya idéer i det egna uppdraget som ett led i att bidra till verksamhetens positiva utveckling.

Samarbete mellan arbetskollegor står för en stor del av kompetensutvecklingen på alla arbetsplatser och är en naturlig del av de ordinarie arbetsuppgifterna. Det är därför nödvändigt att vara generös med sin kompetens och på så vis bidra till att nå uppställda mål genom att dela med sig av egna kunskaper och erfarenheter men också vara öppen och lyhörd för andras kompetenser för att tillsammans bygga vidare på tankar och idéer och därmed skapa en gemensam bild av vad som ska åstadkommas.

Ett aktivt medarbetarskap innebär även en medvetenhet om vilken leverans av resultat och mål som förväntas uppnås samt att planera och genomföra arbetet för att nå dessa. Vidare är det självklart att de lagar och regler som gäller för verksamheten följs aktivt av samtliga medarbetare.

#### **4. Ledarskap**

Ledarskapet inom Nykvärns kommun präglas av förmågan att omsätta politiskt beslutade mål, styrdokument och lagar till god verksamhet som kommer de som bor, verkar i eller besöker kommunen till del.



Kommunens chefer och ledare förväntas leva upp till ledningsidén:

***Att genom starka relationer, kommunikation och god organisationskultur bygga team som med tillit, glädje och öppenhet arbetar tillsammans för att nå uppsatta mål.***

Vidare ser kommunen att ledarskapet medför att som chef:

- Är en länk mellan det politiskt givna uppdraget och genomförandet. Det betyder att alltid stå bakom Nykvarns kommun vision och mål.
- Verkar för att service till och bemötande av kommunens kunder prioriteras och hanteras på ett professionellt sätt.
- Har ett ansvar för helheten, dvs ett strategiskt och operativt ansvar för utveckling och resultat, både på kort- och långsiktigt. Det innebär att alltid ha ett helhetsperspektiv i besluten, vilket betyder att man är lojal mot och utför de beslut som fattas.
- Är företrädare för kommunen i olika frågor och driver utvecklingen av verksamheten för att möta morgondagens behov och utmaningar.
- Har ett ansvar att leverera utifrån uppdrag och mål, att perspektivet helheten stödjer delarna och delarna stödjer helheten alltid finns med, att beslutad planering samt budget alltid följs samt att ett konstant utvecklingsarbete bedrivs.

Ledarskapet i Nykvarns kommun innebär att ta ansvar för verksamheten, personalen, och ekonomin.

För att vara chef krävs kunskap om hur verksamheten styrs av yttre ramar samt hur Nykvarns kommun styr sin egen verksamhet.

Utifrån kommunens beskrivning av chefsuppdraget och dess 11 ansvarsområden krävs förmåga att kunna tillämpa organisationens system, arbetsprocesser och rutiner för att säkerställa att styrning och ledning leder till önskade resultat i verksamheten och att återkoppling sker.

Personer i verksamhetsledande positioner ska vara förebilder och kulturbärare och ta ett helhetsansvar för att leda genom och skapa förutsättningar för att uppnå mål och resultat. Nykvarns kommun förväntar sig även att chefer genom sitt förhållningssätt och ledarskap, företräder och sprider organisationens värderingar i verksamhetens vardag.





Som chef i Nykvarns kommun innebär ett ledarskap som skapar förståelse och engagemang kring verksamhetens mål och uppdrag för att i dialog och tillsammans utveckla en verksamhet som är hållbar och med god kvalitet.

Vidare ska ledarskapet främja 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.

Att vara chef och ledare i Nykvarns kommun ställer krav på tydlighet, lyhördhet, tillgänglighet och kommunikativ förmåga. Ledarskap är att nå resultat och få andra med sig i arbetet.

## 5. Delaktighet, inflytande och samverkan

Ytterst beslutar kommunfullmäktige om målen för Nykvarns kommuns olika verksamheter. Genom samverkan står dialogen i centrum innan politiska beslut förankras och förverkligas. Utifrån fattade beslut har varje verksamhet ett ansvar att utföra det arbete som krävs för att uppnå de satta målen. I det arbetet skapar kommunens samverkanssystem och dess olika samverkansnivåer förutsättningar för en bra och förtroendefull dialog mellan chef och medarbetare rörande verksamhetens mål och uppdrag samt uppföljning och resultat som kräver delaktighet och inflytande bland alla parter. Vidare värnas en god arbetsmiljö och partssamverkan. Samverkanssystemet understödjer även en fortlöpande utveckling av verksamheten för att säkerställa att medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet uppfylls.

Nykvarns kommuns medarbetare och chefer har tillsammans en avgörande och betydelsefull roll för hur kommunen ska klara av att utföra sitt uppdrag och att nå upp till beslutade mål.

## 6. Hälsosam arbetsmiljö - för ett hållbart arbetsliv

Nykvarns kommuns mål är att skapa en tillfredställande arbetsmiljö bland medarbetare med förutsättningar för ett hållbart och säkert arbetsliv med en sund livsstil och en bra balans mellan yrkes- och privatliv.

Arbetsmiljöarbetet i Nykvarns kommun lever upp till arbetsmiljölagstiftningen och präglas av samverkan, systematik, delaktighet, inflytande och öppenhet, där kommunikation och arenor för dialog mellan chef och medarbetare är centrala.

Förskrifter ska följas, personlig skyddsutrustning och andra skyddsanordningar ska användas samt att iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Arbetsmetoder och arbetsredskap ska vara väl kända för att minimera arbetsmiljörisker. För de personer som delegerats arbetsuppgifter med bäring på arbetsmiljön ska ha den utbildning, kunskap, färdighet och tillräckliga befogenheter som behövs för den uppgiften.



Genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet samt det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet är säkerställt genom process- och rutinbeskrivning med en tydlig arbetsordning.

Det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet sker tidigt med väl avvägande insatser. Detta för att ge medarbetaren de bästa förutsättningarna att kunna återgå i arbete. När det inte är möjligt att komma tillbaka till arbetet på grund av långvarigt nedsatt arbetsförmåga ger kommunen ett bra stöd att komma vidare till en alternativ försörjning.

Det bedrivs ett aktivt och systematiskt arbete i syfte att främja hälsa och förebygga olycksfall i arbetet. Alla arbetsskador och tillbud rapporteras, utreds och förebyggande åtgärder sätts in.

Rökning är inte tillåten under arbetstid och arbetsplatserna är fria från alkohol och droger. Framtagen rutin finns och ska följas vid behov.

Verksamhetsfrågor som rör exempelvis planering, utveckling och uppföljning belyses ur ett arbetsmiljöperspektiv. Kommunen främjar även en god social och organisatorisk arbetsmiljö genom att exempelvis erbjuda kompetensutveckling, skäliga arbetstider, rimlig arbetsbelastning samt nolltolerans mot kränkande särbehandling.

Nykarvans kommun är som arbetsgivare ytterst ansvarig för organisationens arbetsmiljöfrågor men ansvaret att åstadkomma en god arbetsmiljö ligger även på chefer och medarbetare. Alla ska bidra till en god arbetsmiljö och medverka i genomförande av de åtgärder som behövs för att arbetsmiljön ska utvecklas.

## 7. Lika rättigheter och möjligheter

Nykarvans kommun arbetar för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Inte någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbing eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp accepteras. Kommunen tar även avstånd mot represalier mot den/de medarbetare eller chefer som agerar vid situationer som inte är accepterade.

Kommunens arbetsplatser kännetecknas av respekt för varje människas unika och lika värde. Detta skapar möjligheter att ta tillvara organisationens samlade kompetens.

Kommunen har tydlig riktlinje och rutin för hur förebyggande arbete ska ske samt hur anmälan av diskriminering, kränkningar, trakasserier eller represalier ska hanteras.



## 8. Lönebildning

Nykvarns kommuns personalpolitik förutsätter en genomtänkt lönepolitik som stimulerar till att förbättra verksamheten och möjligheterna att uppnå målen. Lönebildningen är ett betydelsefullt styrmedel och ska stimulera till goda arbetsinsatser med effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönerna inom Nykvarns kommun ska vara individuella och differentierade. Det får inte förekomma någon lönediskriminering utan lönen ska vara sakligt grundad genom att avspegla marknadslöneläget, befattning, ansvar, kompetens samt medarbetarens arbetsprestation. Lön är också ett verktyg för att säkerställa att Nykvarns kommun kan rekrytera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. Bedömning av medarbetares och chefs arbetsprestation sker efter fastställda lönekriterier och vid det årliga lönesamtalet i samband med löneöversynen.