



Oxelösund

Personalpolicy

Dokumenttyp Policy	Fastställd av Kommunfullmäktige	Beslutsdatum 2025-05-07	Reviderat 2026-04-01
Dokumentansvarig HR-chef		Förvaring Castor	Dnr KS.2025.84 KS.2026.80
Dokumentinformation			



Personalpolicy för Oxelösunds kommun

Mål och syfte

Personalpolicyn beskriver de personalpolitiska ställningstaganden och långsiktiga mål samt de grundläggande värderingar som ska präglar arbetet i Oxelösunds kommun och tillika kommunens arbetsmiljöpolicy.

Personalpolitiken är ett medel för att uppnå kommunens fastställda vision och mål. Det är medarbetarnas insatser som skapar resultat och värde för medborgarna. En grundläggande förutsättning för att kommunens vision och mål ska nås är att medarbetarna har en hälsosam, utvecklande och attraktiv arbetsmiljö. Som ytterligare stöd för denna policy finns riktlinjer och rutiner.

De långsiktiga personalpolitiska målen är:

- Oxelösunds kommun har en sjukfrånvaro som inte överstiger 6%
- Oxelösunds kommun har en personalomsättning som inte överstiger 10%
- Oxelösunds kommun har ett HME-index (Hållbart medarbetarengagemang) som är lägst 80

Värdegrund

Medarbetares och chefers grundläggande förhållningssätt gentemot omgivningen och varandra kan beskrivas med orden:

Medborgarperspektiv – vi utgår från medborgarens bästa och allas lika värde samt använder de resurser vi har på bästa sätt, för bästa resultat.

Helhetssyn – vi är alla en del av kommunen och bidrar gemensamt till att möta medborgarnas behov utifrån våra samlade krafter och resurser.

Dialog – vi skapar verksamhetsutveckling och en god arbetsmiljö genom ömsesidig dialog, förändringsvilja och delaktighet

Tydlighet – vårt ledar- och medarbetarskap präglas av tydlighet genom att vi är beskrivande, nyfikna på andra, aktiva och tar ansvar.

Medarbetarskap

Det ska kännas inspirerande, utvecklande och viktigt att gå till arbetet. Vi har fokus på vårt uppdrag, allt för medborgarnas bästa. Det goda medarbetarskapet innebär att alla bidrar till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Medarbetarskapet präglas av respekt för varandra. Vi lyssnar och är nyfikna på andras perspektiv och bidrar själv med idéer och reflektioner. Tillsammans tar vi ansvar för att skapa goda relationer och nå uppsatta mål.

Medarbetaren...

...glömmer aldrig varför den är på arbetet – för medborgarnas bästa

...tar ansvar för att nå uppsatta mål och bidrar med sin kraft och kompetens på bästa sätt

...är öppen och bidrar till utveckling och förändring

...är professionell i sin roll, positiv till sitt uppdrag och lojal mot fattade beslut

...kommunicerar och samarbetar genom att lyssna, vara nyfiken, respektfull, öppen och tydlig

Chefen ska också...

...vara en god förebild, ambassadör och normgivare

...kommunicera mål och förväntningar

...skapa delaktighet, inflytande och samhörighet



Ledarskap

Att vara chef i Oxelösunds kommun innebär att vara en normgivande förebild som både sätter gränser, skapar reflektion och uppmuntrar till goda, tillitsfulla relationer.

Våra chefer är tydliga, öppna och respektfulla i sin kommunikation. De är inlyssnande och nyfikna och tror att alla medarbetare kan utvecklas och ta ansvar. Som arbetsgivarföreträdare är chefen lojal med uppsatta mål och fattade beslut samt ansvarar för att hålla sin budget i balans.

Medarbetaren...

...respekterar arbetsgivarens arbetsledningsrätt och följer verksamhetens regler och rutiner

...delar med sig av sin kunskap och kommer med idéer

...bidrar till arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat

Chefen ska också...

...driva verksamheten framåt och ansvara för att alla medarbetare känner till och förstår verksamhetens uppdrag och mål

...följa upp resultat och prestationer

...vara ansvarig för arbetsmiljön och inkludera medarbetarna

...vara närvarande, engagerad och ge feedback

...visa respekt för medarbetarna och ha tillit till deras förmåga att ta ansvar



Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är beroende av många faktorer där både arbetsgivare och medarbetare har ett stort ansvar.

I Oxelösunds kommun skapas hälsosamma arbetsplatser genom att ha fokus på friskfaktorerna:

1. En rättvis och transparent organisation
2. Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
3. Delaktighet och inflytande
4. En välutvecklad kommunikation och återkoppling
5. Prioritering av arbetsuppgifter
6. Kompetensutveckling under hela arbetslivet
7. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen
8. Tidiga insatser och arbetsanpassning

Medarbetaren...

...tar ansvar för sin egen hälsa och livsstil

...har fokus på det som är positivt och bidrar med lösningar till det som behöver förbättras

...följer arbetsplatsens arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner

...rapporterar risker i arbetsmiljön och föreslår åtgärder

...är inkluderande och respektfull mot alla

...medverkar aktivt i sin egen rehabilitering vid ohälsa

Chefen ska också...

...bidra till ett tillitsfullt och utvecklande arbetsklimat

...arbeta systematiskt med arbetsmiljön tillsammans med skyddsombud och medarbetare

...skapa balans mellan krav och resurser samt tydliggöra prioriteringar

...fördela arbetet på ett rättvist och hållbart sätt

...driva arbetet med att stärka och utveckla friskfaktorerna

...inspirera till friskvård och goda levnadsvanor samt påminna om de förmåner som arbetsgivaren erbjuder

...vara uppmärksam och agera på tidiga signaler om ohälsa



Lönebildning

Lönebildningen är ett sätt att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Lönebildningen ska bidra till att nå uppsatta mål och stimulera till utveckling. Därför ska lönen vara individuell och avspegla måluppfyllelse och resultat.

Lönesättning vid nyanställningar bygger på nedanstående delar som ska komplettera varandra:

- Arbetets svårighetsgrad
- Kompetens- och erfarenhetsnivå
- Löneläget i omvärlden (marknaden)
- Ekonomiska förutsättningar samt kommunens lönebild

Lönesättningen vid den årliga löneöversynen ska utgå från fastställda lönekriterier samt de individuella mål och uppdrag som fastlagts i samband med medarbetarsamtalet. Varje medarbetare ska känna till vad lönesättningen grundar sig på.

Medarbetaren...

... känner till gällande lönekriterier

... är förberedd och aktiv vid lönesamtalet

... frågar vad chefen förväntar sig och är öppen för vad som kan påverka lönen

Chefen ska också...

... se till att lönekriterierna och kompetenskraven är kända på arbetsplatsen

... vara förberedd och aktiv vid lönesamtalet

... sätta tydliga mål kopplade till lönekriterierna med medarbetaren

... tillämpa individuell och differentierad lönesättning



Kompetensförsörjning

En föränderlig värld ställer stora krav på medarbetarnas kompetens och flexibilitet. Att styra och utveckla medarbetarnas och organisationens kompetens bidrar till att nå verksamhetens vision och mål.

För att lyckas med detta sker arbetet genom stegen

- Omvärldsanalys avseende framtidens kompetensbehov
- Kartläggning av befintligt nuläge
- Analys och identifiering av utmaningar på kort och lång sikt
- Framtagande av aktiviteter i en handlingsplan

Vår kommunövergripande handlingsplan uppdateras regelbundet och inkluderar aktiviteter kopplade till kommunens förvaltningar.

Arbetet med aktiviteter hämtar stöd och inspiration från Sveriges kommuner och regioner (SKR:s) strategier för strategisk kompetensförsörjning.

Aktiviteterna omfattar attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

Medarbetaren...

...ska identifiera och informera sin chef om den kompetensutveckling som hen är i behov av

...bidrar till kunskapsutbyte genom att dela med sig av sin kompetens

...lyssnar öppet och nyfiket på kollegors kunskapsutbyte

...agerar ambassadör för verksamheten

Chefen ska också...

...säkerställa att alla nya medarbetare får en bra introduktion

...se till att samtliga medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan

...uppmuntra och möjliggöra kompetensutveckling

...säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag

...se till att bemanningen bygger på verksamhetens behov

...uppmuntra till intern rörlighet i syfte att möjliggöra utveckling och tillvarata kompetens



Jämställdhet och mångfald

I Oxelösunds kommun främjas allas lika rättigheter och möjligheter vad gäller anställningsvillkor, arbetsförhållanden och utveckling. Vi arbetar för jämställdhet mellan kvinnor och män och accepterar inte någon form av kränkande särbehandling eller diskriminering.

Våra arbetsplatser kännetecknas av respekt för alla människors lika värde och speglar samhällets mångfald. Rekrytering av nya medarbetare och chefer genomförs på ett systematiskt sätt så att diskriminering motverkas. Vi arbetar förebyggande, har tydliga rutiner och agerar snabbt om kränkande särbehandling eller diskriminering ändå uppstår.

Medarbetaren...

...ska föregå med gott exempel och i sin profession bemöta alla med respekt

...ska agera eller signalera vid misstanke om diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier

Chefen ska också...

...föregå med gott exempel och bedriva ett ledarskap som kännetecknas av allas lika värde och rättigheter

...ska vara lyhörd och agera skyndsamt vid signaler om konflikter, kränkande särbehandling eller diskriminering

...ska initiera samtal om jämställdhets- och mångfaldsfrågor på arbetsplatsen

...ska rekrytera fördomsfritt och arbeta för mångfald i sina arbetsgrupper

