



Personalpolitisk riktlinje

Dokumenttyp	Riktlinje
Dokumentnamn	Personalpolitisk riktlinje
Antagen av	Kommunfullmäktige 2025-03-24 § 23
Diarienummer	KK 2025-000051 020
Giltighetstid	Gäller tillsvidare, följs upp efter varje mandatperiod och revideras vid behov.
Gäller för	Avesta kommunkoncern
Sammanfattning	De personalpolitiska riktlinjerna syftar till att ge en tydlig grund för arbetet med personalfrågor och visa hur kommunen värnar om medarbetarnas kunskaper och resurser. Riktlinjerna fördjupar det personalpolitiska programmet och fungerar som vägledning för chefer och medarbetare i det dagliga arbetet.
Granskad	Förhandlingschef
Reviderad	
Dokumentansvarig	HR-chef
Webbansvarig	HR-chef
Publiceras	Extern och intern webb
Relaterade dokument	

Personalpolitiska riktlinjer

Avesta kommun



Detta styrdokument bidrar till följande globala mål:



Det är kraften från människorna som gör Avesta unikt – Vi är Avesta.



Inledning

Avesta kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare som erbjuder ett hållbart och utvecklande arbetsliv. Verksamheterna präglas av en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, där medarbetarnas inflytande och delaktighet är en självklarhet. De personalpolitiska riktlinjerna syftar till att ge en tydlig grund för arbetet med personalfrågor och visa hur kommunen värnar om medarbetarnas kunskaper och resurser. Riktlinjerna fördjupar det personalpolitiska programmet och fungerar som vägledning för chefer och medarbetare i det dagliga arbetet.

”Det är kraften från människorna som gör Avesta unikt – Vi är Avesta.”

I följande avsnitt omfattas riktlinjen:

Hållbart Arbetsliv - **Snällhet**

- God arbetsmiljö
- Delaktighet och samverkan
- Goda anställningsvillkor
- Lika möjligheter och rättigheter

Utvecklande Arbetsliv - **Innovationskraft**

- Kompetensförsörjning och kompetensutveckling
- Innovation - förnyelse och utveckling

Gemensamma förhållningssätt - **Ansvarsglädje**

- Medarbetarskap
- Ledarskap

Varje avsnitt inleds med Avesta kommuns ställningstaganden. De förväntningar och ansvar som finns för chef och medarbetare tydliggörs, där alla anses vara medarbetare och några med ett uppdrag att leda, våra chefer och arbetsledare/biträdande. Hänvisningar till andra styrande dokument görs per avsnitt.

Hållbart arbetsliv - Snällhet



Hållbart arbetsliv - Snällhet

Avesta kommuns gemensamma drivkraft är att agera hållbart och medmänskligt, med fokus på trivsel och ansvarsglädje i ett hållbart arbetsliv. Fokus i arbetet ska ligga på hälsofrämjande och förebyggande arbete, där friskfaktorerna är en naturlig del i arbetet. Att vilja göra gott avspeglar sig i våra handlingar genom att vi visar omtanke, är hjälpsamma och behandlar varandra med respekt.

En god arbetsmiljö främjar engagemang, säkerhet och förebygger ohälsa genom samverkan mellan chefer, skyddsombud och medarbetare i ett öppet och respektfullt arbetsklimat. Samverkan präglas av ett öppet samtalsklimat, respekt och tidig dialog för att främja delaktighet, inflytande, tillit och transparens.

Avesta kommun ska ha goda anställningsvillkor, som ska vara attraktiva och realistiska, med bra lönevillkor, rätt till heltid, hållbara arbetstider, karriärmöjligheter och förmåner som gynnar trivsel.

Avesta kommun välkomnar människor med olika erfarenheter, bakgrund och kompetens. Alla ska ha lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsidentitet.

Som medarbetare förväntas att du:

Medarbetare

- Verkar för en god arbetsmiljö och medverkar i arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete.
- Deltar aktivt i friskfaktorarbetet.
- Är omtänksam, hjälpsam och bidrar till en god stämning på arbetsplatsen.
- Aktivt medverkar för att främja dialog i samverkan.
- Tar ansvar och visar engagemang för verksamhetens utveckling och framgång.
- Visar tillit och respekt.
- Behandlar varandra lika oavsett erfarenhet, bakgrund och kompetens.

Som chef förväntas att du också:

Chef

- Ansvarar för en god arbetsmiljö och arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån ett främjande perspektiv med friskfaktorerna i fokus.
- Ansvarar för att genomföra samverkan.
- Främjar dialog och delaktighet.
- Visar insyn i arbetsgivarens beslut och processer för en rättvis och transparent organisation.
- Ser medarbetarnas individuella behov.

Exempel på stöd och vägledning:

Lokalt samverkansavtal, Arbetsmiljöpolicy, Riktlinjer för SAM, Riktlinjer för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier, Riktlinjer för riskbruk och skadligt bruk, Rehabiliteringsprocess, Kompetensbaserad rekrytering, Riktlinje 80-80-100, Program för aktiva åtgärder gällande diskriminering, Riktlinjer för lönesättning, Lönekriterier

Utvecklande arbetsliv - Innovationskraft



Utvecklande arbetsliv - Innovationskraft

Ett utvecklande arbetsliv i Avesta kommun bidrar till kompetensutveckling på alla nivåer. Genom att ge möjlighet till kompetensutveckling och möjligheter till innovationsarbete skapar Avesta kommun en verksamhet där både kunskaper och erfarenheter tas tillvara på. Avesta kommun har förmåga att skapa, tänka och göra nytt som skapar nytta. Vi gör saker annorlunda och har förmåga att förändras.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av nutidens största utmaningar och Avesta kommun har ett ansvar att gå från ord till handling. Arbete med omställning, använda kompetens rätt och nyttja teknikens möjligheter är av största vikt. Kompetensutvecklingen ska utgå från verksamhetens mål och uppdrag samt från individens utvecklingsbehov, där uppföljning är en viktig faktor. Avesta kommun ger plats för kreativitet och utveckling genom vår innovationskraft.

Som medarbetare förväntas att du:

Medarbetare

- Är aktiv och visar intresse för att utveckla och lära dig mer.
- Deltar i utvecklingsarbeten.
- Bidrar med din kompetens.
- Delger dina kunskaper och erfarenheter till kollegor.
- Bidrar till ett kreativt och innovativt arbetsklimat.
- Omprövar biftliga arbetssätt.
- Uppmuntrar andra och hitta eget lärande även när det blir fel.
- Vågar prova nytt.

Som chef förväntas att du också:

Chef

- Har en god omvärldsanalys.
- Ger förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling i linje med verksamhetens behov.
- Skapar struktur för förnyelse, utveckling och innovation.
- Bidrar aktivt för att främja kreativitet och utveckling.
- Är tydlig och noga med återkoppling som utvecklar medarbetarna.
- Bidrar med din kompetens och har mod att låta nya idéer testas.

Exempel på stöd och vägledning:

Mål och budget, Program för kompetensförsörjning, Introduktion och onboarding, SKRs nio strategier för kompetensförsörjningen

Gemensamma förhållningssätt - Ansvarsglädje



Gemensamma förhållningssätt - Ansvarsglädje

Ett öppet arbetsklimat där medarbetare vill och kan uttrycka sin åsikt värnas. Genom att hjälpa varandra, ta ansvar och visa respekt för såväl arbetsuppgifter, yrkesroller som för verksamheten och den gemensamma arbetsmiljön skapas förutsättningar för ett gott klimat och en bra kommunikation på arbetsplatsen. Ledarskapet präglas av tillit, tydlighet på ett hållbart och medmänskligt vis. Detta syftar till att generera en ansvarsglädje som visar vilja, initiativ och handlingskraft att ta ansvar.

En god kommunikativ förmåga är vår framgångsfaktor i mötet med varandra och med dem vi är till för.

Som medarbetare förväntas att du:

Medarbetare

- Är en god förebild och företrädare för arbetsplatsen, förvaltningen och för Avesta kommun.
- Har förmåga att leda dig själv.
- Tar ansvar för att de egna arbetsuppgifterna utförs på bästa möjliga vis.
- Är generös med beröm och ger feedback med uppriktig vänlighet.
- Skapar förtroende och pratar med varandra och inte om varandra.
- Har ett vänligt och professionellt bemötande.
- Visar omtanke, stötta och behandlar människor med respekt.
- Är hjälpsam i alla lägen.
- Har en vilja och engagemang att göra skillnad

Som chef förväntas att du också:

Chef

- Är en god förebild som ledare.
- Leder verksamheten och medarbetarna mot uppsatta mål på ett tydligt, hållbart och medmänskligt vis.
- Skapar förutsättningar för ett ansvarsfullt och aktivt medarbetarskap.
- Skapa förutsättningar för medarbetarna att se sin del i helheten.
- Har en positiv attityd och visar omsorg om dina medarbetare.
- Skapar förtroende och har mod att agera även i tuffa situationer.
- Arbetar för en psykologisk trygghet med ett öppet samtalsklimat.
- Skapar delaktighet genom att samarbeta för en god dialog.

Exempel på stöd och vägledning:

Kommunikationspolicy, Kommunikationsprogram, Medarbetarsamtalet, Lönesamtalet, Årlig medarbetarundersökning

***Personalpolitiska riktlinjer
Avesta kommun***

