



ARBOGA KOMMUN

Medarbetarpolicy

Antagen av kommunfullmäktige den 29 september 2016, §150.

Innehåll

1	Inledning	5
2	Förhållningssätt som arbetsgivare och medarbetare	6
3	Lönesättning	7

1 Inledning

Medarbetarpolicyn beskriver kommunens vision för att skapa attraktiva arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje, effektivitet, delaktighet och kontinuerlig utveckling samt utgångspunkter för lönebildning och lönesättning.

Medarbetarpolicyn är även arbetsmiljöpolicy.

Dokumentet gäller för alla medarbetare i Arboga kommun.

2 Förhållningssätt som arbetsgivare och medarbetare

Vårt arbete utgår från ett inkluderande ledarskap, visionen om attraktiva arbetsplatser samt vår värdegrund om mod, professionalism, innovativitet samt uthållighet. Här ingår även den grundläggande värderingen om *öppenhet och mångfald, förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga - samt för deras vilja att ta ansvar*. Varje medarbetares insats är viktig. Vi arbetar mot tydliga mål och är fokuserade på att skapa verksamhet med hög kvalitet och effektivitet. Vi arbetar för jämställdhet och värdesätter mångfald. Vi skapar trygga och säkra miljöer.

Vi arbetar aktivt för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö där alla människor trivs, utvecklas och är stolta över sitt arbete. Vi främjar hälsa och eftersträvar att alla medarbetare har balans mellan arbete och fritid. Arbetsplatserna är alkohol-, drog- och rökfria.

Tidig och samordnad rehabilitering är viktig ur både medmänsklig och ekonomisk synvinkel. Såväl korta som långa sjukskrivningar är kostsamma både för arbetstagaren och arbetsgivaren.

Våra medarbetare:

- har innevånarens/kundens/brukarens/elevens fokus som ledstjärna
- är mål- och resultatutriktad
- är professionell i alla led
- skapar goda relationer och samspelar effektivt
- tar initiativ och är öppen för att tänka nytt och förnya
- är nyfiken och lär av kollegor, andra verksamheter och av förebilder i omvärlden
- vågar berätta om problem och tar tag i det som hindrar utveckling.

Våra arbetsplatser genomsyras av öppen kommunikation, höga förväntningar på alla och ständiga förbättringar. Vi prioriterar rätt saker och bidrar till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas och lär av våra misstag. Vi berättar om framsteg, ger varandra återkoppling och visar uppskattning för bra prestationer.

Medarbetare i Arboga kommun bidrar till hållbar utveckling och gör miljösmarta val i arbete och resande.

3 Lönesättning

Det är genom våra medarbetares kompetens, motivation och handlingskraft som vi når hög måluppfyllelse och goda resultat.

Lönebildningen och lönesättningen ska stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera medarbetare. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga anställningsvillkor för att attrahera de bästa medarbetarna och säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Verksamhetens resultat, de ekonomiska förutsättningarna, behovet av kompetensförsörjning och lönekartläggningen är utgångspunkter inför den årliga löneöversynen.

Alla chefer ska ha kompetens att lönesätta och motivera lön. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lika lön för lika arbete är en viktig princip.

Vid löneöversynen bedömer chefen:

- medarbetarens måluppfyllelse och resultat
- medarbetarens arbetsprestation i relation till medarbetarpolicyn
- löneläget i relation till kommunens lönestruktur och marknadskänslighet.

Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet och därigenom till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Vi ska uppmärksamma framgångar och belöning kan ges för extraordinära insatser.