



Personalpolicy

Personalpolicyn visar vad arbetsgivaren tycker är viktigt och strävar mot. Genom personalpolicyn vill vi utveckla en framgångsrik verksamhet till fördel för både medarbetare och kommuninvånare.

Personalpolicyn

- stimulerar till arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling.
- stödjer alla anställdas delaktighet, engagemang och vilja att ta ansvar.
- medverkar till att vi får en attraktiv arbetsplats med öppenhet och mångfald.

Medarbetare i Nacka

Medarbetaren i Nacka är målinriktad, kompetent och ansvarstagande samt serviceinriktad och stolt över sitt arbete.

- **Målinriktad**
Du är väl förtrogen med målen och arbetar resultatnriktat för att de ska uppnås. Du tar ansvar för ditt arbete och är bra på att nå resultat tillsammans med andra. Du ställer krav på handlingsutrymme och nödvändiga befogenheter så att arbetet kan utföras effektivt.
- **Kompetent och ansvarstagande**
Du medverkar till förändringar av verksamheten, är flexibel och tar ansvar för att påverka utvecklingen genom ständiga förbättringar. Du utvecklar din kompetens genom att ta vara på olika lärsituationer.



- Serviceinriktad och stolt över sitt arbete
Du är serviceinriktad och visar öppenhet mot både kollegor och kommuninvånare. Du känner dig som en viktig del av en verksamhet du tror på. Du är en god representant för verksamheten och är stolt över ditt arbete.

Chefer i Nacka

Chefen i Nacka arbetar målinriktat för att organisationen ska präglas av arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling.

Chefen i Nacka:

- är stolt över sitt ledaruppdrag och en god representant för verksamheten.
- skapar delaktighet och ger frihet under ansvar.
- uppnår mål och resultat.
- kommunicerar ärligt och rakt även i svåra situationer.
- är nytänkande, tar vara på idéer och vågar gå före.

Rekrytering och personalrörlighet

Varje rekrytering är en investering och vi bedriver därför rekryteringsarbetet med noggrannhet och professionalism. Vi har en positiv inställning till personalrörlighet, d.v.s. att prova på nya eller andra arbetsuppgifter.

Vid varje rekrytering:

- görs en kravprofil för att rekrytera rätt medarbetare som även har förutsättningar att möta framtida krav och förväntningar.
- annonseras alla lediga arbeten internt. Extern annonsering kan göras parallellt.
- tillvaratas olikheter utifrån ett jämställdhets- och mångfalds perspektiv.

Intern rörlighet uppmuntras genom att:

- det finns utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare.
- vi ser positivt på och medverkar till intern rörlighet.
- samtliga chefer i Nacka kommun tar ett gemensamt ansvar vid omplacering i enlighet med arbetsrättslig lagstiftning och ser till kommunen som helhet.



Introduktion av nyanställda

En bra introduktion är viktig, både för den nyanställde och för arbetsgruppen. Introduktionen ska planeras och genomföras så att den nye får en bra start som leder till framgång i arbetet.

Detta kan du som är nyanställd förvänta dig:

- Den första tiden är introduktionen inriktad på att du ska få en bra start och komma in i arbetet och arbetsgemenskapen.
- Chefen och arbetsgruppen planerar och genomför introduktionen tillsammans.
- Inom sex månader inbjuds du till en informationsträff tillsammans med andra nyanställda där kommunledningen ger dig mer information om Nacka kommun.

Kompetens och lärande

Personalens samlade kompetens är kommunens viktigaste resurs. Nacka kommun ger medarbetarna möjlighet att utvecklas genom intressanta arbetsuppgifter i en lärande organisation.

Vår strävan är:

- att kompetensutveckling ska stimulera till kreativitet och utveckling av både medarbetaren och verksamheten.
- att kommuninvånarna i Nacka ser kommunens medarbetare som kompetenta, serviceinriktade och handlingskraftiga.

Ansvar:

- Varje medarbetare är ansvarig för sin utveckling och förväntas ta vara på sina möjligheter till lärande i olika former.
- Chef och medarbetare ska under utvecklingssamtalen diskutera kompetensutveckling utifrån individens och verksamhetens behov.
- Chefen ansvarar för att uppmuntra och stödja medarbetarens utveckling och stimulera till ständigt lärande.

Kompetensutveckling och lärsituationer:



- Nacka kommun är en lärande organisation där medarbetarna lär av varandra, av kommuninvånarna och av förebilder i omvärlden.
- Lärandet sker kontinuerligt i det löpande arbetet genom utbildning, handledning, praktik och mentorskap. Lärandet sker även i samarbete och samverkan med andra i t.ex. projekt och nätverk.

Arbetsmiljö och samverkan

En god arbetsmiljö, såväl fysisk som psykosocial, är en förutsättning för att kommunens medarbetare ska känna arbetstillfredsställelse och göra ett bra arbete. En god arbetsmiljö är allas ansvar!

En god arbetsmiljö präglas av:

- arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling.
- samverkan och ständig dialog där arbetsmiljö och arbetsförhållanden diskuteras öppet.
- tydliga och realistiska krav och återkoppling från chefen.
- förebyggande arbete för att stimulera friskvård och för att undvika ohälsa, olycksfall och tillbud.
- en bra fysisk arbetsmiljö.

God arbetsmiljö utvecklas genom:

- regelbundna arbetsplatsträffar med delaktiga medarbetare.
- att chefer och arbetsplatsombud har kompetens för ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- en väl fungerande samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna.
- kontinuerliga medarbetarenkäter som utgångspunkt för en dialog om utveckling och förbättringsåtgärder.

Jämställdhet och mångfald

Organisationen ska präglas av alla människors lika rättigheter och möjligheter att arbeta och utvecklas utifrån sin kompetens och sina resurser. Jämställdhet och mångfald är naturliga delar i den strategiska arbetsgivarpolitiken.



Medarbetare med olika bakgrund, egenskaper och livserfarenhet ger de bästa förutsättningarna att driva, förnya och utveckla verksamheten.

Jämställdhet och mångfald innebär:

- lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utveckling oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.
- att arbetsförhållandena är anpassade till alla.
- att kvinnor och män har lika lön och lika villkor för likvärdigt arbete.
- att kvinnor och män har samma möjlighet att förena arbete och föräldraskap.

Jämställdhet och mångfald utvecklas genom att vi:

- respekterar och ser värdet i varandras olikheter.
- eftersträvar en jämn fördelning mellan män och kvinnor i alla yrkesgrupper och på alla arbetsplatser.
- inte accepterar någon form av kränkande särbehandling, mobbning eller diskriminering.

Friskvård

Friskvård och hälsa är en personlig fråga för individen men även en angelägenhet för hela organisationen.

Genom friskvård vill vi:

- bidra till att medarbetarna mår bra och har engagemang och ork för både en god arbetsinsats och en meningsfull fritid.
- öka närvaron och minska frånvaron och därmed minska behovet av rehabilitering.
- förebygga stressrelaterad ohälsa.

Vi stimulerar friskvård genom:

- utbildningsinsatser för ökat hälsomedvetande, personlig planering och stresshantering etc.
- aktiviteter som stärker gemenskap och trivsel och som skapar "vi-känsla".
- ekonomisk subvention för fysiska aktiviteter.



Rehabilitering

Vi håller kontakt med och bryr oss om den medarbetare som är sjuk för att underlätta återgången i arbetet så att det sker så snart som möjligt.

All rehabilitering i Nacka kommun är målinriktad och genomförs med stöd av kunskap om regelverket vid rehabilitering – vi är tydliga med vem som har ansvar för vad. Vi förebygger behov av rehabilitering genom en god arbetsmiljö.

Rehabilitering syftar till att medarbetaren ska återfå hälsa och arbetsförmåga samt kunna återgå i arbete efter sjukdom.

Rehabiliteringsutredning görs:

- vid sjukfrånvaro över fyra veckor
- vid återkommande korttidsfrånvaro då en anställd begär det.

Syftet med rehabiliteringsutredningen är att klargöra behovet av åtgärder. Arbetsgivaren har skyldighet att svara för rehabiliteringsåtgärder inom eller i anslutning till den egna verksamheten t.ex. arbetsanpassning, ändrade arbetsuppgifter eller byte av arbetsplats.

Vid arbetsanpassning sker en samlad bedömning för att tillgodose både medarbetarens behov av arbetsanpassning och arbetsgivarens krav på effektivitet och kvalitet i verksamheten.

Ansvar:

- medarbetaren har ansvar för att medverka i sin rehabilitering.
- arbetsgivaren har ansvar för att göra en rehabiliteringsutredning.
- Försäkringskassan har ett övergripande samordningsansvar.
- Hälso- och sjukvården ansvarar för de åtgärder som syftar till medicinsk behandling.

Effektiv rehabilitering uppnås:

- genom att alla inblandades uppgift och roll i rehabiliteringen är tydliga.



- genom aktiva åtgärder för att underlätta återgång i arbete.
- genom att arbetsgivaren, medarbetaren och försäkringskassan samverkar i att rehabiliteringen drivs i riktning mot återgång i arbete eller mot ett avgörande om att fortsatt arbete i kommunen inte är möjligt.

Alkohol, andra droger och rökning

Nacka kommuns arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger. Inställningen är "bry dig om, lägg dig i, ställ krav" dels ur ett medmänskligt perspektiv och dels ur ett kvalitets- och säkerhetsperspektiv. Missbruk hos en medarbetare är ett allvarligt arbets miljöproblem.

Alkohol och andra droger:

- Arbetsgivaren strävar efter att förebygga missbruk, bland annat genom informations- och utbildningsinsatser om alkohol och andra droger.
- Chefen informerar alla anställda om hur arbetsplatsen agerar vid akuta problem samt vid misstanke om alkohol- eller andra drogproblem.
- Vi är alla uppmärksamma på missbruk av alkohol och andra droger.
- Arbetsplatsen erbjuder stöd och hjälp vid missbruk utifrån målsättningen att varje individ kan förändra sitt förhållningssätt till alkohol/droger – missbruket skall bort men medarbetaren ska om möjligt vara kvar.

Rökning:

- Vi strävar efter helt rökfria arbetsplatser.
- Ingen ska behöva utsättas för obehag eller hälsorisker på grund av rökning.

Kommunsyrelsen (KS) ansvarar för att följa upp personalpolicyn. Personalpolicyn har diskuterats med medarbetare, fackliga företrädare och chefer under hösten 2001. Personalpolicyn fastställdes av KS 2001.