



**MORA
KOMMUN**

ARBETSMILJÖ- OCH MEDARBETARPOLICY



Innehållsförteckning

Inledning och syfte	3
Värdegrund - Mora för utveckling	3
Hållbara arbetsplatser för hälsa idag och imorgon	3
Delaktighet och kommunikation.....	3
Likabehandling.....	3
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	4
Trygga arbetsplatser.....	4
Kompetensutveckling	4
Rekrytering	4
Lönebildning	4

xx

Fastställd	Kommunfullmäktige 2023-§
Reviderad	-
Produktion	Kommunstyrelseförvaltningen
Dnr	KS 2023/464

Inledning och syfte

I denna policy beskrivs kommunens förhållningssätt som arbetsgivare och förväntningar på kommunens anställda. Policyn anger principer och vägledning för alla anställda i Mora kommun, såväl medarbetare som chefer.

Mora kommun har en arbetsgivarpolitik som bygger på kommunens värdegrund och Strategi Hållbara Mora. Det övergripande målet för medarbetare och chefer i Mora kommun är att förverkliga Strategi Hållbara Mora genom att tillhandahålla välfärd, service och tjänster till kommunens invånare. Kopplat till denna policy finns flera styrdokument i form av riktlinjer, rutiner och andra stöddokument som ger mer detaljerad vägledning i de områden som hör till arbetsgivaransvaret.

Värdegrund - Mora för utveckling

Alla som arbetar inom Mora kommun har till uppgift att se till verksamhetens bästa och gemensamt driva verksamheten framåt. Alla medarbetare förväntas ta ansvar och kommunicera vad de behöver för att utföra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Kommunens chefer förväntas vara tillgängliga, tydliggöra mål, inspirera och visa vägen genom ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap som leder till resultat och verksamhetsutveckling.

Mora kommun ska vara en rättvis och transparent organisation där roller och ansvar upplevs tydliga, där beslut är transparenta och välmotiverade och där det finns tillit mellan organisationens nivåer, verksamheter och individer.

Kommunens värdegrund Mora för utveckling ska genomsyra all verksamhet:

- Vi tar initiativ till utveckling samt möter utmaningar och nya förutsättningar med ett positivt förhållningssätt.
- Vi tar ansvar för verksamheten samt vår egen och andras arbetssituation.
- Vi har medborgaren/kunden i fokus, genom att vara serviceinriktade och genom att bemöta alla med respekt.

Genom att dela dessa värderingar och jobba mot samma mål skapar vi de bästa förutsättningarna för dem vi finns till för.

Hållbara arbetsplatser för hälsa idag och imorgon

I Mora kommun förväntas varje medarbetare vara med och bidra till skapandet av hållbara arbetsplatser. Detta möjliggör ett hållbart arbetsliv och ger förutsättningar att skapa värde för dem vi finns till för.

Delaktighet och kommunikation

Alla medarbetare förväntas vara medskapande till ett öppet och tillåtande samtalsklimat. Det ska finnas fungerande kommunikationsvägar med forum för information och dialog, vilket möjliggör förutsättningar för medarbetarna att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt och beslutsstrukturer ska utformas för att ta vara på medarbetares kunskap, åsikter och idéer. Alla ska ha möjlighet att komma till tals och bidra med sina erfarenheter och perspektiv.

Likabehandling

Kommunens grundsyn är att alla människor har lika värde och att medarbetare med olika bakgrunder och erfarenheter skapar ökad kvalitet och kreativitet i organisationen. Det innebär att alla har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, könsövergripande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Repressalier för att någon har uppmärksammat icke acceptabla beteenden får inte förekomma.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet inom kommunen ska ske systematiskt och vara en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Genom löpande dialog förväntas medarbetare tillsammans reflektera över vad som fungerar bra, vad som behöver förbättras och varför. Inom verksamheten ska det vara rutin att löpande identifiera, bedöma och åtgärda arbetsmiljörisker samt utvärdera resultatet av åtgärderna. Med utgångspunkt i kommunens mål ska verksamhetsplaner skapas som kan ligga till grund för dialog om medarbetares prioritering av arbetsuppgifter. Regelbundna samtal ska föras för att främja balans mellan krav och resurser.

Trygga arbetsplatser

Mora kommuns arbetsplatser ska vara säkra och trygga. Alla medarbetare ska veta hur hot och våld förebyggs samt hur en hot- eller våldssituation ska hanteras. Alla medarbetare är rökfria under arbetstid. Det är inte tillåtet att vara påverkad av eller bruka alkohol eller droger under arbetstid eller på kommunens arbetsplatser.

Kompetensutveckling

Mora kommun ska ha strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom kommunens verksamheter och uppmuntra alla medarbetare till livslångt lärande, utveckling och innovation.

Rekrytering

Rekrytering är en långsiktig och omfattande investering som syftar till att rätt person med rätt kompetens anställs. Varje rekrytering ska genomföras på ett välkomnande och professionellt sätt. Samtliga sökande ska utvärderas utifrån formella meriter och lämplighet. Möjligheten att skapa förutsättningar för de som står längre från arbetsmarknaden ska alltid beaktas.

Lönebildning

Mora kommuns lönebildningsprocess ska kännetecknas av ett gemensamt förhållningssätt och en helhetssyn. Chefer ska ta ansvar för en sammanhållen lönebild för Mora kommun. Lönebildningen ska bidra till att Mora kommun når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. Mora kommuns strategiska arbete med lönestruktur ska bidra såväl till en långsiktig kompetensförsörjning som till utveckling av verksamheten. Lönesättningen ska vara saklig och fri från diskriminerande inslag.