

Personalpolicy för Trosa kommun

Antagen av:	Kommunfullmäktige 2025-12-03 § 110, KS/2025:136
Dokumentkategori:	Styrdokument
Dokumenttyp:	Policy

Innehållsförteckning

Om personalpolicyn	2
Tillsammans skapar vi värde	2
Kompetens, utveckling och lärande.....	3
Kommunikation och delaktighet.....	4
Hälsa och arbetsmiljö	4
Lön	5

Om personalpolicyn

Den här personalpolicyn är ett gemensamt stöd för hur vi tillsammans bidrar till en hållbar och attraktiv arbetsplats i Trosa kommun. Policyn beskriver vilka förväntningar vi har på varandra som medarbetare och vilket ansvar vi delar. Syftet är att skapa en arbetskultur där engagemang, tillit, och kompetens får utrymme att växa.

Alla som arbetar i Trosa kommun omfattas av personalpolicyn. Den gäller i hela organisationen, oavsett roll eller verksamhet.

Fastlagd kurs för Trosa kommun som grund

Personalpolicyn utgår ifrån Trosa kommuns första styrande dokument *Fastlagd kurs för Trosa kommun*. En vision om vad Trosa kommun ska vara och vår värdegrund, som sätter medborgarnas behov och önskemål i centrum och bygger på principer som kvalitet, enkelhet, flexibilitet och samarbete. Det är en gemensam kompass som hjälper oss att skapa tydlighet och sammanhang i vårt arbete.

Tillsammans skapar vi värde

Vi når längst när vi arbetar med ett tydligt uppdrag, en gemensam riktning och en vilja att leverera nytta, på ett enkelt och effektivt sätt. Vi skapar resultat genom att varje medarbetare förstår sitt ansvar, tar initiativ och utvecklar sitt arbetssätt i linje med verksamhetens mål och uppdrag.

Tillsammans skapar vi förutsättningar för hög kvalitet, god service och effektivt resursutnyttjande. Det kräver ett engagerat och närvarande ledarskap i samspel med ett aktivt medarbetarskap där lärande, återkoppling och ständiga förbättringar är en naturlig del av vardagen.

Som medarbetare i Trosa kommun

- tar du ansvar för ditt uppdrag genom att anpassa och utveckla ditt arbetssätt utifrån verksamhetens behov och mål.
- bidrar du till en öppen och samarbetsinriktad kultur genom att vara nyfiken, ge och ta emot återkoppling för att tillsammans förbättra verksamheten.

Som chef i Trosa kommun ansvarar du även för att

- skapa medvetenhet hos medarbetarna om verksamhetens uppdrag och framtida behov utifrån hur kommunen utvecklas och förändras över tid.
- engagera medarbetarna i att tillsammans hitta kloka sätt att organisera och utveckla arbetet.
- följa upp resultat och arbetssätt tillsammans med medarbetarna för att skapa förutsättningar för reflektion och fortsatt utveckling i verksamheten.

Kompetens, utveckling och lärande

Rätt person på rätt plats

För att lyckas med våra uppdrag behöver vi ha rätt kompetens på rätt plats, både idag och i framtiden. Därför rekryterar vi kompetensbaserat med fokus på både kommunens verksamhetens behov och organisationens mål och utmaningar.

En bra start i det nya arbetet

Som nyanställd ska man känna sig välkommen, trygg och få stöd att komma in i arbetet, verksamheten och gemenskapen. En god introduktion lägger grunden och sker både genom en gemensam introduktionsdag för hela kommunen och genom en introduktion på den egna arbetsplatsen.

Kompetens som växer med uppdraget

Vi tar vara på den kompetens som redan finns i organisationen och ser till att den utvecklas i takt med verksamhetens krav och förändringar. Att utvecklas i sitt yrke kan betyda många saker, som att bredda sin kunskap, ta mer ansvar eller pröva en ny roll. När utveckling utgår från både individens drivkrafter och verksamhetens behov, stärks hela organisationen.

Utveckling för individ och verksamhet

Vi uppmuntrar utveckling både inom kommunen och vidare utanför, när det känns rätt för individen. Ett hållbart arbetsliv handlar om att se förändring som en möjlighet till lärande och att våga pröva något nytt.

En kultur som främjar lärande

Vi vill ha en arbetsplatskultur som bygger på delaktighet, engagemang och en vilja att ständigt lära. Vi tror att människor som får växa, lära av varandra och utvecklas i sitt arbete skapar värde för sig själva, för verksamheten och för dem vi finns till för.

Som medarbetare i Trosa kommun

- tar du ansvar för att som nyanställd vara aktiv i din egen introduktion och stöttar nya kollegor att komma in i både arbete och gemenskap.
- håller du din kompetens aktuell utifrån verksamhetens behov.
- bidrar du aktivt till verksamhetens utveckling genom att vara nyfiken, dela med dig av din kunskap och prova nya arbetssätt.

Som chef i Trosa kommun ansvarar du även för att

- utifrån ett helhetsperspektiv förutse vilka kompetenser verksamheten behöver framåt och skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna utvecklas i den riktningen

- uppmuntra lärande inom organisationen och när det är möjligt i samverkan med andra verksamheter, så att både individ och kommunen utvecklas.
- säkerställa att nya medarbetare får en introduktion som ger dem förståelse för uppdraget, sammanhanget och kulturen i Trosa kommun.

Kommunikation och delaktighet

Vi har alla ett ansvar för hur vi pratar med varandra och för att bidra till ett öppet och respektfullt samtalsklimat. En arbetsplats där vi är tydliga och lyhörda och där medarbetare får vara delaktiga skapar inte bara engagemang utan också arbetsglädje, trygghet och en hållbar arbetsmiljö över tid.

Vi samverkar med fackliga organisationer för att hitta lösningar som är genomtänkta, hållbara och fungerar i praktiken.

Som medarbetare i Trosa kommun

- delar du med dig av dina idéer och tankar för att förbättra arbetsplatsen.
- bemöter du andra med respekt och engagemang, exempelvis genom att lyssna aktivt.
- tar du till dig information som rör ditt arbete och ställer frågor om något är oklart.

Som chef i Trosa kommun ansvarar du även för att

- vara tydlig och empatisk i din kommunikation så att budskapet blir lätt att förstå och förmedlas med omtanke.
- skapa forum och tillfällen där medarbetare kan delta, påverka och dela sina tankar, exempelvis under arbetsplatsträffar (APT).
- informera och involvera fackliga företrädare i god tid för att skapa förutsättningar för en konstruktiv dialog.

Hälsa och arbetsmiljö

Trosa kommun ska erbjuda ett hållbart arbetsliv där vi genom ett systematiskt främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete skapar en arbetsmiljö där vi mår bra, känner oss trygga och får möjlighet att utvecklas.

Tydligt ledarskap, en välfungerande arbetsorganisation och rätt verktyg är viktiga förutsättningar, men den goda arbetsmiljön formas framför allt i det dagliga samspelet. Vi har alla en viktig roll i att bidra till en kultur där vi trivs, presterar och utvecklas tillsammans.

Som medarbetare i Trosa kommun

- bemöter du andra med respekt och tar ansvar för att bidra till goda arbetsrelationer.

- tar du ansvar för din hälsa och berättar för din chef om det finns något som påverkar din arbetssituation.
- följer du gällande rutiner, rapporterar risker eller arbetsmiljöproblem, och deltar i det gemensamma arbetsmiljöarbetet för att skapa en säker och hållbar arbetsplats.

Som chef i Trosa kommun ansvarar du även för att

- jobba aktivt och förebyggande kring arbetsmiljö och rehabilitering.
- vara lyhörd inför medarbetarnas arbetssituation för att tidigt identifiera och åtgärda arbetsmiljörelaterade utmaningar.
- motverka kränkande särbehandling och främja en kultur präglad av respekt och inkludering.

Lön

Lönesättning ska koppla till ansvar, prestation och utveckling. I Trosa kommun tillämpar vi individuell och differentierad lönesättning. Det innebär att lönen sätts utifrån arbetets innehåll och det värde medarbetaren bidrar med till verksamhetens mål, kvalitet och utveckling.

Förväntningar, mål och kriterier ska vara tydliga, förankrade och följas upp genom dialog, till exempel i medarbetar- och lönesamtal. All lönesättning i Trosa kommun ska vara saklig, jämställd och fri från diskriminering.

Som medarbetare i Trosa kommun:

- tar du reda på vilka förväntningar, mål och lönekriterier som gäller för dig.
- har du möjlighet att påverka din löneutveckling genom engagemang, ansvar och prestation i arbetet.
- deltar du aktivt i medarbetarsamtal och lönesamtal.

Som chef i Trosa kommun ansvarar du även för att:

- genomföra årliga medarbetar- och lönesamtal, kommunicera lönekriterier och förklara hur väl medarbetaren uppfyller dessa.
- tillsammans med medarbetaren formulera tydliga mål och förväntningar, och följa upp dem regelbundet.
- säkerställa att lönesättningen är saklig, jämställd och fri från diskriminering.