



Personalpolicy

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast reviderad	Beslutsinstans
Personalpolicy	Policy	2021-05-24, § 60	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig/processägare	Version	Diarienummer	Giltig till
Kommunstyrelsen	2	20KS477	2025-06-30
Dokumentinformation	Personalpolicyn bidrar till att Piteå kommun är en attraktiv och jämställd arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser.		
Dokumentet gäller för	Anställda inom Piteå kommun och tillämpliga delar kommunkoncern		

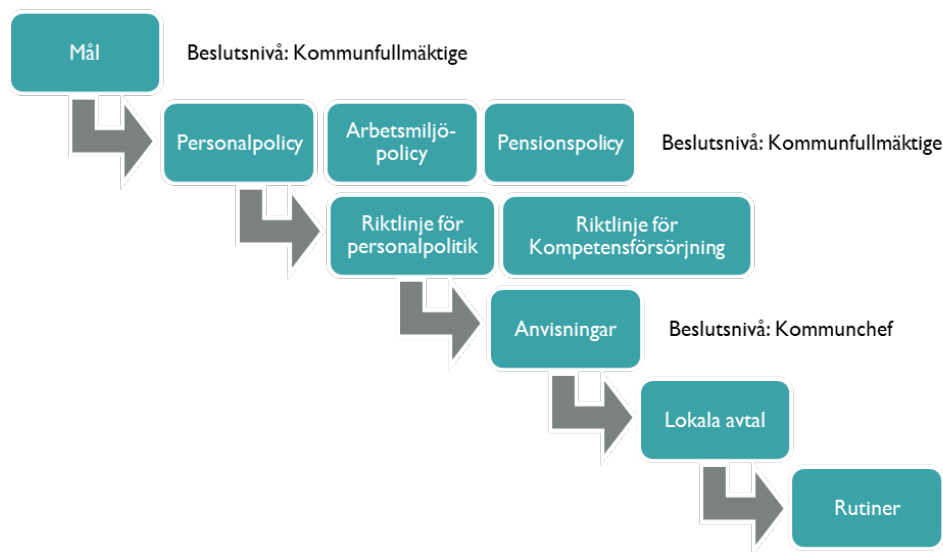


Om personalpolicyn

Personalpolicyn beskriver kommunfullmäktiges intentioner för personalpolitiken i Piteå kommun. En mer detaljerad beskrivning av personalpolitiken regleras i riktlinjen för personalpolitik. Anvisningar och rutiner beskriver hur arbetet ska utföras för att uppnå de politiska intentionerna.

Personalpolicyn redogör för förväntningar och krav på kommunens medarbetare och chefer. Vidare beskriver policyn vad medarbetare och chefer kan förvänta sig av kommunen som arbetsgivare.

Struktur för styrande dokument inom personalområdet



Gemensamt uppdrag

Piteborna möter engagemang och ett gott värdskap i kontakt med alla medarbetare på Piteå kommun. Service med god kvalitet skapas genom yrkes stolthet i arbetet. Medarbetarna i Piteå kommun är till för pitebornas bästa och bidrar tillsammans till att förverkliga visionen – Alla boende i Piteå, utflyttade och mentala pitebor upplever att det är hit man kommer när man kommer hem.

Tillit i Piteå kommun

Politiken i Piteå kommun beslutar om ramarna för välfärdsuppdraget. Inom ramarna ska verksamheterna, med sina olika professioner, planera och genomföra arbetet med medborgaren i centrum. Arbetet ska ske med tillit mellan alla nivåer i organisationen. Med ett tillitsbaserat arbetssätt minskar onödig kontroll och detaljstyrning, rollfördelningen mellan politik och förvaltning blir tydligare och allas kompetens tas bättre tillvara. Detta skapar goda förutsättningar för medborgarnas tillit till politiken och de kommunala verksamheterna

Piteå kommun definierar tillit med att som utgångspunkt lita på dem vi arbetar och samarbetar med. Detta innebär en öppenhet att dela information, välkomna olik tänkande och dra lärdom av konstruktiv kritik. Genom tydlighet om vem som har mandat att göra vad, skapas goda förutsättningar för medarbetarna att klara sina uppdrag. Alla medarbetare ska känna att de kan påverka och bidra till verksamhetens utveckling samt att de har relevant handlingsutrymme. Ett tillitsbaserat arbetssätt innebär ett ständigt lärande och att verksamhetens arbete är baserat på vetenskap och beprövad erfarenhet.



Utgångspunkt för medarbetare och chefer

Medarbetare i Piteå kommun arbetar ytterst på uppdrag av piteborna och arbetet finansieras av skatter och avgifter. Varje verksamhet i kommunen bidrar till att uppfylla kommunens övergripande uppdrag och mål. Kommunens värdegrund Våga-Låga-Förmåga är det förhållningssätt kommunens medarbetare, chefer och förtroendevalda förväntas ta sig an sitt uppdrag.

Utgångspunkten för ledarskapet i Piteå kommun är det tillitsbaserade ledarskapet. Det innebär att chefer förväntas:

- stimulera samverkan och helhetsperspektiv
- bygga tillitsfulla relationer
- säkerställa att medarbetaren kan, vill och vågar möta medborgarnas behov.

Kommunens medarbetare, chefer och förtroendevalda ska företräda och vårda dessa gemensamma värden i känsla, tanke, ord och handling.

Våga

I vårt arbete är vi öppna för oliktankande, vår utgångspunkt är att ha tilltro och tillit till dem vi möter oavsett vem det är. Vi tänker nytt och provar nya saker för att utveckla och förbättra verksamheterna med medborgarnas behov i fokus. Vi står upp för vårt uppdrag och fattar nödvändiga beslut.

I uppdraget som chef skapar du en grund för gemenskap och trygghet, du ger medarbetare handlingsutrymme med tydliga ramar och mandat att utföra sitt uppdrag. Du uppmuntrar medarbetare att ta ansvar för helheten genom samarbete och samverkan över gränserna. Du stöttar vid behov samtidigt som du agerar vid oönskade beteenden. Du tar ansvar och verkar i linje med fattade beslut.

Låga

Vi är engagerade och tar ansvar för vårt arbete. Vi gör alltid vårt bästa och förutsätter att andra också gör det. Vi driver och deltar i utveckling för att nå de mål som är satta. Vi agerar om vi upptäcker brister eller förbättringsområden. Genom nyfikenhet lär vi oss av andra, att ta del av det som händer i omvärlden är en naturlig del för att vi ska utvecklas både personligt och i yrket.

Som chef är du en förebild som leder genom visioner, mål och värderingar. Du åtgärdar brister och undanröjer hinder för medarbetare och arbetsgruppen. Du driver utveckling och verkar för lösningar som främjar helheten. Du uppmuntrar medarbetare att ta egna initiativ och ingjuter mod att prova för oss nya lösningar och arbetssätt.

Förmåga

Vi visar handlingskraft och använder våra erfarenheter. Vi tar ansvar för vår egen utveckling och delar med oss av kunskap och kompetens. Vi är öppna för konstruktiv kritik i syfte att utvecklas personligt och i yrket. Vi genomför vårt arbete med utgångspunkt från vetenskap och beprövad erfarenhet, på så sätt byggs tillit från såväl interna som externa relationer. Vi följer de lagar och styrande dokument som reglerar kommunens verksamheter. Vi har en helhetssyn och verkar alltid för största möjliga kommunnytta.

Som chef hjälper du dina medarbetare att förstå omvärlden, du skapar förutsättningar för utveckling och lärande. Genom dialog med medarbetarna sätter du upp mål och skapar förståelse för uppdraget och fattade beslut.



Piteå kommun som arbetsgivare

I syfte att ge medarbetare och chefer förutsättningar att göra ett bra arbete ska kommunen vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar med villkor, utveckling och kultur på arbetsplatsen. Anställningen regleras genom lagstiftning och avtal.

Som medarbetare kan du förvänta dig

- Ett meningsfullt arbete
- Delaktighet och möjlighet att påverka
- Möjlighet till personlig kompetensutveckling i din yrkesroll (kunskapsbyggande)
- En god organisatorisk och social arbetsmiljö
- Individuell lön utifrån måluppfyllelse och avtal
- Ett arbetsklimat där man tillåts prova nya metoder

Antagen av KF 2018-09-24 § 169

Reviderad av KF 2021-05-24 § 60