



Plan
Policy
Handlingsplan
Riktlinje

Uppdaterad 2018-10-04

Arbetsgivarpolicy

Innehåll

Inledning	3
Samspel, ansvar och delaktighet.....	3
Tydligt ledarskap och ett hållbart arbetsliv	3
Olika och lika	3
Kompetensförsörjning och ständig utveckling	3

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Fastställt datum: 2018-11-19, § 153

Dokumentet gäller till och med: Tills vidare

Dokumentet gäller för: Alla nämnder och förvaltningar

Dokumentansvarig: Kommunstyrelsen, kommunledningsstab/personalkontor

Diarienummer: 2018/240

Vision och budget med strategisk plan Vision: *"Forshaga barnkommun. I våra barn finns framtiden och vi bygger ett samhälle för nuvarande och kommande generationer. Genom hållbara, långsiktiga och ansvarstagande lösningar får vi en attraktiv och trygg kommun även i framtiden."*

Kommunfullmäktiges budget med strategisk plan är kommunens viktigaste övergripande styrdokument. I budgeten återfinns också vår vision, det önskvärda framtida tillståndet för kommunen och kvalitets- och styrmodellen som övergripande beskriver hur den kommunala verksamheten ska styras, följas upp och utvärderas. Strategisk plan innehåller kommunens övergripande mål, värdegrund och tre hållbarhetsstrategier.

Plan anger inriktning och konkreta mål i en fråga av större vikt. Den är vägledande för beslut och styrning. Planen tar inte ställning till utförande eller metod. Har en begränsad giltighetstid och ska följas upp. Exempel på plan kan vara Bostadsförsörjningsplan. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

Policy är ett kortfattat dokument på en övergripande nivå om specifika, strategiskt viktiga områden. Den är vägledande för beslut och styrning. Policy tar inte ställning till utförande eller metod. En policy är vanligtvis långvarig, och gäller tills vidare. En policy bör konkretiseras i andra styrdokument, oftast i riktlinjer. Exempel på policy kan vara Upphandlingspolicy och Kommunikationspolicy. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

Handlingsplan är en sammanställning av aktiviteter som tillsammans ska leda till att uppnå mål. Den visar konkret vad som ska göras inom ett visst område, vem/vilka som ansvarar för uppgiften, ekonomiska konsekvenser samt när det ska vara klart alternativt när det ska följas upp. Omsätter ofta inriktningen i planen till konkreta åtgärder. Exempel på handlingsplan kan vara Handlingsplan för nybyggnation av flerfamiljshus på Åsmyren. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

Riktlinjer är den mest konkreta formen av styrdokument. Ett dokument som innehåller en anvisning eller rekommendation för hur exempelvis en policy ska uppnås. Riktlinjer avser främst frågor rörande ren verkställighet. Riktlinjer kan betraktas som en slags handbok som ska ange ramarna för vårt handlingsutrymme i en viss fråga. Gäller tillsvidare vilket innebär att gamla riktlinjer måste upphävas när de blir inaktuella. Exempel på riktlinjer kan vara Riktlinjer för användande av sociala medier. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

Inledning

Forshaga kommun ska vara en bra plats att bo, leva och verka på. Våra medarbetares uppdrag är att skapa bästa möjliga förutsättningar för det. Vår medarbetar- och ledarpolicy vägleder oss till ett gemensamt förhållningssätt baserat på gott värdskap.

Som arbetsgivare ska vi vara attraktiva, välkomnande och hållbara för framtiden och vi sätter särskilt fokus på nedanstående områden.

Samspel, ansvar och delaktighet

Vi arbetar för ett gott samspel mellan kollegor och mellan medarbetare och ledare, vilket är avgörande för att lyckas i vårt gemensamma uppdrag. Vår medarbetar- och ledarpolicy vägleder oss till ett gemensamt förhållningssätt. Ett gemensamt ansvar för utvecklingen och allas delaktighet för att förbättra och nå uppsatta mål är centralt i vårt arbete. Så skapar vi också stolta och engagerade medarbetare.

Tydligt ledarskap och ett hållbart arbetsliv

Vi arbetar för ett tydligt och nära ledarskap. Tillsammans skapar vi trygghet, harmoni och balans i arbetet. Långsiktighet, god planering, professionalism och fokus på kvalitet och gemensamma mål är viktigt för att uppnå detta. Våra medarbetare ska uppleva meningsfullhet och balans mellan tillgängliga resurser och uppsatta mål.

Olika och lika

Vi arbetar utifrån ett välkomnande och inkluderande förhållningssätt, präglad av öppenhet och lyhördhet för våra olikheter och likheter. Som medarbetare uppskattas vi för den vi är, våra olikheter tas tillvara och vi är alla en del av ett större gemensamt uppdrag. Vi behandlar alla med respekt och välvilja. Tillsammans skapar vi ett tillåtande klimat där vi utvecklas och bidrar till varandras arbetsglädje.

Kompetensförsörjning och ständig utveckling

Vi arbetar för att möta framtidens utmaningar och säkerställer kompetensen bland våra medarbetare. Det gör vi genom att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare för att utveckla våra verksamheter. Goda utvecklingsmöjligheter och anställningsvillkor, marknadsmässig lön och attraktiva förmåner är grundstenar i detta arbete.