



Medarbetarpolicy

Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund



Typ av dokument: Policy

Beslutande instans: Direktionen

Datum för beslut: 2024-xx-xx

Diarienummer: 2024.118 AVRF

Gäller för: Förbundet AVRF

Giltighetstid: Tillsvidare

Revideras senast: Vid behov

Dokumentansvarig: Förbundsdirektören

Inledning

Välkommen till Alingsås och Vårgårda Räddningstjänstförbund (AVRF). Här är vi en relativt liten organisation med ett stort uppdrag. Där större organisationer har många specialister har vi istället ett gemensamt ansvar att lösa de uppgifter vi ställs inför. Detta innebär att alla medarbetare förväntas bidra på fler än ett sätt vilket också ger en varierad och intressant vardag med stort inflytande. AVRF ska präglas av en tillitskultur där samtliga medarbetare har ett ansvar att aktivt välja tillit och bidra till att en tillitskultur upprätthålls.

AVRF:s mål är att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare ska uppleva att de har möjlighet till utveckling på arbetsplatsen och upplever att de bidrar till arbetsplatsens utveckling.

Det är viktigt för AVRF att främja en beständig och relevant kompetensförsörjning för att klara dagens och morgondagens samhällsuppdrag. För att lyckas med detta, ställer det krav på oss att tänka nytt, att utveckla vår organisation, våra arbetssätt och våra medarbetare. Du som medarbetare är den viktigaste tillgången för hur vi ska lyckas med vårt uppdrag – att bidra med god samhällsservice varje dag!

För att vara en attraktiv arbetsgivare är det avgörande för oss att du som medarbetare trivs, känner meningsfullhet och stolthet över att ditt arbete verkligen gör skillnad. Att vi har en friskfrämjande arbetsmiljö där din kompetens och ditt engagemang tas tillvara och kan bidra till förbättring av verksamheten. Hos oss får du möjligheten att utvecklas genom utmanande uppdrag, samarbeten med kollegor och utbildning.

Vår medarbetarpolicy vänder sig till dig som medarbetare i AVRF, oavsett vilken roll och funktion du har. Medarbetarpolicyn är det övergripande dokument som beskriver förbundets värderingar, förhållningssätt och grundprinciper i personalfrågorna. Medarbetarpolicyn förtydligar vad som förväntas av dig i ditt medarbetarskap och vad du kan förvänta dig av arbetsgivaren.

AVRF:s medarbetarpolicy består av fyra områden:

- Våra principer och delaktighet
- Lika rättigheter och möjligheter
- Arbetsmiljö och hälsa
- Lön och målpuffyllelse

1. Våra principer och delaktighet

All verksamhet som bedrivs i AVRF vilar på förbundets 6 principer. Genom en gemensam värdegrund skapar vi ett gemensamt förhållningssätt som vägleder oss i mötet med den enskilde och med varandra. Vi bryr oss om och bemöter varandra med öppenhet, respekt och engagemang. Allas arbete är lika viktigt och tillsammans *skapar vi ett förbund att trivas i*. Vi är varandras arbetsmiljö och vår övertygelse är att vi tillsammans skapar en bättre verksamhet.

I AVRF finns det sex principer som vägleder oss framåt i vårt arbete:

Målgrupper i fokus

Vi ska alltid utföra vårt uppdrag rättssäkert, med ett professionellt bemötande och med hög kvalitet för att öka våra målgruppers trygghet och säkerhet.

Modern räddningstjänst

Vi vet varför vi gör saker och det är lätt att göra rätt. I allt vi gör har vi ett stort miljöfokus. Vi utmanar ständigt våra arbetssätt och strävar alltid efter att bli bättre.

Förbund i framkant

Vi förstår vad som händer i vår omvärld genom aktiv omvärldsbevakning och samverkan med andra. Vi är proaktiva och bidrar aktivt till utveckling såväl internt som externt.

Hållbar arbetsgivare

Vi arbetar strategiskt för att attrahera och behålla skickliga, engagerade och kunniga medarbetare med driv och engagemang. Våra framgångsfaktorer bygger på att ständigt ha fokus på mångfald, jämställdhet, inkludering, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Delaktighet och transparens

Vi styr och leder verksamheten genom delaktighet och transparens. Vi prioriterar, planerar, genomför och följer upp verksamheten. Varje chef och medarbetare vet vad som är viktigast, vad som ska göras och agerar i linje med det.

God ekonomisk hushållning

Förbundets resurser används på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. De resurser som förbundet förfogar över är begränsade, vilket innebär att såväl förmåga som ambitionsnivå måste vara anpassade till de ekonomiska förutsättningarna samtidigt som de ekonomiska förutsättningarna måste anpassas vid behov av ändrad förmåga/ambitionsnivå.

Medarbetare har rätt till delaktighet genom den samverkansstruktur som finns, exempelvis arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och 1:1-samtal. Delaktighet och inflytande sker inom de ramar och resurser som finns för verksamheten. Vår grundsyn bygger på att alla medarbetare har en vilja att bidra till verksamhetens utveckling och att hitta lösningar på problem för att kunna leverera trygghet och säkerhet till invånarna i förbundet.

All form av delaktighet förutsätter en bra och förtroendefull dialog, att ha mod att pröva idéer och ta hand om och utvärdera resultatet.

Som medarbetare i AVRF...

- Bidrar du med att skapa tillit och **öppenhet** i varje möte och bygger förtroende och gott samarbete på arbetsplatsen.
- Bidrar du till **respektfulla** möten.
- Tar du ansvar för ditt uppdrag, **engagerar** dig i verksamhetens utveckling samt är lojal gentemot tagna beslut.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- Verkar du för att AVRF:s 6 värdegrundsprinciper genomsyrar verksamheten.
- Utövar du ett aktivt, tydligt och närvarande ledarskap.
- Skapar du förutsättningar för öppenhet och delaktighet, exempelvis genom arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, 1:1-samtal och introduktion för nyanställda.

2. Lika rättigheter och möjligheter

I AVRF ska alla behandlas väl genom öppenhet och respekt där allas lika värde är en självklarhet. Alla våra arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald. Olika erfarenheter och synsätt är en tillgång och behövs för att kunna möta de som bor och vistas i våra medlemskommuner. AVRF ska vara en inkluderande arbetsplats där allas kompetens och erfarenhet tas till vara.

AVRF ska motverka all form av negativ särbehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Det råder nolltolerans vad gäller alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I AVRF arbetar vi med aktiva åtgärder i syfte att förebygga och motverka diskriminering på arbetsplatsen, vilket ingår som en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

Som medarbetare i AVRF...

- Motverkar du all form av diskriminering och trakasserier.
- Tar du tillvara på olika perspektiv och erfarenheter.
- Lyfter och belyser du felaktigheter och olämpligt beteende
- Bidrar du till att kulturen på arbetsplatsen kännetecknas av öppenhet och respekt för alla.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- Arbetar du förebyggande i syfte att förhindra all form av diskriminering och trakasserier.
- Bedriver du ett aktivt arbete med allas lika rättigheter och möjligheter.

3. Arbetsmiljö och hälsa

I AVRF arbetar vi friskfrämjande och förebyggande för att säkerställa hållbara och attraktiva arbetsplatser. Detta säkerställs främst genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete som ska resultera i ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare. Arbetsmiljön i våra verksamheter ska vara sådan att samtliga medarbetare ska trivas och kunna utvecklas både yrkesmässigt och som individer, ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

Vi arbetar regelbundet för att förstärka faktorer som skapar trivsel och engagemang, vilket följs upp i dialog på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet handlar också om att skapa ramar och trygghet i arbetet. Det ska uppnås genom tydlighet i organisation, uppdrag och mål på alla arbetsplatser. Vår målsättning är att både chefer och medarbetare ska ha ett hanterbart uppdrag för att tillsammans kunna bedriva ett utvecklande ledarskap och medarbetarskap. På så sätt skapas förutsättningar för hållbara arbetsplatser.

Det förebyggande arbetet handlar om att upptäcka och agera på tidiga tecken på ohälsa. Om en olycka, sjukdom eller annan allvarlig händelse uppstår, agerar vi tidigt och effektivt för att minska skadeverkningen.

Arbetsgivaren erbjuder alla medarbetare möjligheten till träning på arbetstid samt årlig friskvårdssättning som bidrar till att medarbetare kan komma igång, behålla och utveckla en hälsosam livsstil.

Det är inte tillåtet att vara påverkad av alkohol, droger eller andra berusningsmedel på arbetsplatsen under arbetstid.

Som medarbetare i AVRF...

- Bidrar du till trivsel och en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.
- Tar du ansvar för din hälsa och säkerhet i arbetet samt är uppmärksam på hur dina kollegor mår.
- Lyfter du styrkor, påtalar brister och bidrar till förbättringar i arbetsmiljön.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- Bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Har du goda kunskaper om frisk- och riskfaktorer i arbetsmiljön.
- Tydliggör du uppdraget genom att möjliggöra medarbetarnas delaktig i verksamhetens mål, resultat och utveckling.

4. Lön och måluppfyllelse

AVRF har en gemensam hållning i personal- och lönefrågor som ska bidra till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens för att lyckas med vårt uppdrag.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens resultat och utveckling samt avspegla hur väl arbetstagaren uppfyller satta lönekriterier.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, lönekriterier behov av kompetensutveckling samt lönebildningen i stort.

Som medarbetare i AVRF...

- Arbetar du för att uppfylla de mål som gäller för din egen och verksamhetens utveckling.
- Deltar du i dialogen om bedömningskriterier och ditt uppdrag.
- Påverkar du din löneutveckling genom ditt arbetsresultat och hur väl du uppfyller satta lönekriterier.

Har du dessutom ett uppdrag som chef...

- Tar du ansvar för lönesättningen och löneöversynen inom din verksamhet och agerar utifrån beslutade ställningstaganden och förutsättningar.
- Tydliggör och förankrar du bedömningskriterierna i dialog med dina medarbetare.
- Genomför du årligen medarbetarsamtal och prestationssamtal med dina medarbetare där mål och uppdrag ges och där arbetsresultatet sedan följs upp och återkopplas.