

**KOMMUNSTYRELSEN****PROTOKOLL****Sammanträdesdatum: 2017-01-30**

§ 8

Arbetsgivarpolicy för Svedala kommun

Dnr 2017-000011

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta
att anta ny arbetsgivarpolicy för Svedala kommun, samt
att upphäva personalpolitiska program från 2011-09-12.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsgivarpolicyn ska ses som ett sammanfattande dokument av Svedala kommuns personalpolitik och ersätter därmed på ett naturligt sätt det tidigare personalpolitiska programmet.

Policyn har ett tydligt medborgarfokus och ger uttryck för de övergripande fokusområden som kommunens HR-arbete grundar sig; vision och värdegrund, hälsofrämjande arbetsmiljö och samverkan, ledarskap och medarbetarskap samt lärande och utveckling. Med arbetsgivarpolicyn som grund utvecklas sedan fokusområdena separat genom exempelvis chefspolicy, arbetsmiljöpolicy och liknande.

Medarbetares och chefers delaktighet och kompetens är nyckelfaktorer för att nå uppställda mål samt god kvalitet på servicen till kommuninvånarna. Svedala kommun ska upplevas som möjligheternas arbetsgivare för såväl nuvarande som kommande medarbetare och ledare. Alla ska vara goda företrädare för kommunen.

Det personalpolitiska programmet som föreslås upphävas antogs av kommunfullmäktige 2011-09-12 § 127.

HR-chefen är föredragande.

Handlingar i ärendet

Protokollsutdrag kommunstyrelsens personalutskott 2016-12-14 § 35

Arbetsgivarpolicy

Tjänsteskrivelse av HR-chef

Personalpolitiskt program, daterat 2011-09-12

Ordförandes signatur

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



SVÉDALA KOMMUN

PERSONALPOLITISKT PROGRAM

Antagen av kommunfullmäktige: 2011-09-12 Kf § 127

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Vision

2 Svedala kommuns personalpolitiska program

2.1 En jämlik arbetsgivare

2.2 En flexibel arbetsgivare

2.3 En utvecklande arbetsgivare

2.4 En modern arbetsgivare

3 Genomförande, uppföljning och ansvar

1. VISION

Svedala kommun är en framtidsinriktad kommun med verksamheter inom många viktiga områden. Våra anställda möter medborgarna i livets alla skeenden och det är viktigt att medborgarna får service av hög kvalitet. Att vara anställd i Svedala kommun är att spela en viktig roll i samhällets utveckling.

Svedala kommuns personalpolitiska program beskriver vår arbetsgivarpolitik. Med arbetsgivarpolitik menas de uttryckta värderingar, principer och övergripande mål som ligger till grund för verksamhetens personalstrategiska arbete. Vi vill med detta ge våra anställda en gemensam grund för det dagliga arbetet, med tydliga och väl kända mål för verksamheten.

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare genom att

- ta till vara våra anställdas kompetens, intresse och engagemang
- erbjuda våra anställda kontinuerlig utbildning och utveckling
- erbjuda och uppmuntra till eget ansvar
- uppmuntra till ett gott ledarskap

Å andra sidan kräver vi av alla våra anställda att

- de har ett resultatorienterat arbetssätt
- deras arbete ska kännetecknas av serviceanda
- respekt, lyhördhet och en positiv människosyn ska prägla arbetet och relationerna
- de medverkar till ett gott arbetsklimat

De viktigaste personalfrågorna för Svedala kommun har vi samlat i fyra olika områden:

- En jämlik arbetsgivare (delaktighet och inflytande, jämställdhet och mångfald)
- En flexibel arbetsgivare (individuella och flexibla lösningar gällande lön, arbetstid och andra förmåner)
- En utvecklande arbetsgivare (kontinuerlig kompetensutveckling och fortbildning, möjliggöra ett ökat eget ansvar/befogenheter)
- En modern arbetsgivare (effektivt, framsynt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete, långsiktighet i personalplaneringsarbetet)

2. SVEDALA KOMMUNS PERSONALPOLITISKA PROGRAM

Vårt personalpolitiska program ger uttryck för ett synsätt som vi vill ska omfatta samtliga anställda. Genom att arbeta mot målen i det här programmet vill Svedala kommun förverkliga visionen om en arbetsplats där varje anställd har möjlighet att på bästa sätt utföra sitt arbete - där vi alla går till jobbet med stolthet och glädje och känner att vi kan utvecklas.

Dagens ledarskap bygger på relationer och samspel. Våra chefer/ledare ska vara engagerade, känna ansvar, kunna driva utvecklingsarbete och vara kunskapssökande. Känsla för medborgarnas behov och krav på kvalitet ska kombineras med ekonomisk realism och förmåga att prioritera. Chefer/ledare måste ha en positiv inställning till egen och andras utveckling, kunna delegera och ha förmågan att skapa laganda och engagemang. De ska kunna se sin egen uppgift i ett större sammanhang, det vill säga ha helhetssyn.

Alla anställda är ambassadörer för och marknadsförare av Svedala kommuns hela verksamhet. Därför behöver alla ha en god kunskap om kommunen för att kunna förstå dess organisation och ge korrekt information.

För att möta morgondagens krav på god service till medborgarna måste Svedala kommun kunna behålla kompetenta medarbetare och dessutom kunna attrahera nya medarbetare. Därför ska kommunen vara en attraktiv arbetsgivare som speglar det moderna samhället och som tar tillvara kunskapen, kreativiteten och kraften hos medarbetarna.

2.1 En jämlik arbetsgivare

Arbetsklimatet ska vara sådant att det blir naturligt att aktivt ta vara på alla anställdas kunskaper, erfarenheter, idéer och engagemang. På så sätt uppstår delaktighet. Delaktighet innebär bland annat möjlighet att påverka det dagliga arbetet och på så sätt utveckla både sig själv och arbetsuppgiften. De formella formerna för delaktighet är utvecklingssamtalet, arbetsplatsträffen och samverkansgrupperna.

En frisk och dynamisk organisation, där alla känner delaktighet och tar ansvar, kännetecknas av att olika argument får föras fram och att skilda åsikter är tillåtna i öppna dialoger på arbetsplatserna. Chefer/ledare har ett stort ansvar för att det finns ett tillåtande klimat. Chefer/ledare har också ett ansvar för att medarbetarna får tillgång till information, liksom medarbetarna har ett ansvar för att själva söka och använda tillgänglig information.

Olikheter ska ses som en styrka. Genom att ta tillvara samspelet mellan människor med olika erfarenheter, bakgrund och kompetens blir Svedala kom-

mun en attraktiv arbetsgivare som tillgodoser alla medborgares behov av service. En kommun som har jämställda arbetsplatser och kan ge medborgarna jämställd service är attraktiv i framtiden.

Genom att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen vill vi vidareutveckla Svedala kommun till en arbetsgivare med lika möjligheter till utveckling, arbete och fritid. Jämställdhets- och mångfaldsaspekten ska genomgå alla verksamheter och alla ska ha lika rättigheter och lika möjligheter.

2.2 En flexibel arbetsgivare

Svedala kommun ska se möjligheterna och inte hindren i de individuella överenskommelserna med medarbetarna som kan göras. Möjlighet att påverka arbetstiden bidrar till att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare. Kommunen strävar mot att de anställda ska få önskad arbetstidsförläggning. Kommunen strävar också mot att i möjligaste mån tillgodose önskad sysselsättningsgrad för medarbetarna. Det skapar en bättre arbetsmiljö och ger bättre förutsättningar för den enskilde medarbetaren att styra balansen mellan arbete och fritid.

Svedala kommuns lönepolitik ska stimulera till engagemang och utveckling. Den ska också ge möjlighet att rekrytera och behålla goda medarbetare. Lönen är individuell och differentierad med hänsyn till individens sätt att utföra arbetet och till omvärldens löne- och anställningsvillkor. Lönepolitiken ska vara känd och grundad på faktorer och underlag som kan förstås av alla.

2.3 En utvecklande arbetsgivare

I en lärande organisation är kompetensutveckling en naturlig del i verksamheten och ska ses som en investering i utveckling, kvalitet och service. Kommunen ska därför erbjuda sina anställda möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling inom olika områden. Det är ett sätt att låta medarbetare utvecklas och växa. Det är också ett sätt att stärka kommunens förmåga att möta framtiden och de förändringar som ständigt sker.

Med ökade kunskaper och kompetens kommer ofta en vilja att få ett ökat eget ansvar och befogenheter. Det är viktigt att alla medarbetare får utrymme och möjlighet att använda sin kompetens fullt ut. Kompetensutveckling kan därför också användas som medel för att stimulera intern rörlighet. Att ständigt utveckla chefer/ledare är en strategiskt viktig fråga för kommunen. Strävan ska också vara att tidigt upptäcka de medarbetare som har goda förutsättningar för att bli bra ledare.

2.4 En modern arbetsgivare

En modern arbetsgivare måste kunna hantera de omvärldsförändringar som ständigt sker. En grundläggande faktor för att klara detta är en bra arbetsmiljö och friskvård som främjar hälsa och välbefinnande. Det systematiska och aktiva arbetsmiljöarbetet ska vara synligt i all verksamhet. Arbetsmiljön

ska vara så bra - psykiskt, socialt, organisatoriskt och fysiskt - att alla medarbetare orkar arbeta fram till pensionsåldern. Kontinuerliga arbetsmiljöutbildningar för chefer/ledare och skyddsombud ska genomföras för att behålla en hög kompetens inom området.

Svedala kommun har, precis som landets övriga kommuner, ett ökat rekryteringsbehov, främst på grund av pensioneringar. För att lyckas behålla befintliga medarbetare och locka till sig nya så behövs en långsiktighet i personalplaneringsarbetet. Den interna rörligheten inom och mellan de olika verksamheterna inom kommunen är viktig. Kommunen måste hantera en medarbetares anställning på ett kompetent och professionellt sätt genom alla faser, från rekryteringsarbetet via introduktionen till en anställnings avslutande.

3. Genomförande, uppföljning och ansvar

En handlingsplan upprättas kring hur det personalpolitiska programmet ska implementeras och hållas levande på arbetsplatserna. Handlingsplanen ska följas upp årligen. Planen ska vara välkänd i alla led i organisationen. Personalenheten ska vara behjälplig i verksamheternas arbete med den centrala handlingsplanen.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för det personalpolitiska programmet. Uppföljningen av handlingsplanen ska därför redovisas i Kommunfullmäktige via personalutskottet och Kommunstyrelsen.

Ansvaret för att programmet hålls levande och att uppföljning sker är samtliga chefer/ledare inom de olika verksamheterna. Det är samtidigt varje medarbetares ansvar att delta och vara aktiv i arbetet med handlingsplanen.



SVEDALA KOMMUN

1(4)

2016-09-30



ARBETSGIVARPOLICY FÖR SVEDALA KOMMUN

HR-enheten 2016-09-30



SVEDALA KOMMUN



Emma Nilsson
040-6268183
emma.nilsson@svedala.se

Arbetsgivarpolicy – arbetsplatsen Svedala kommun

Invånarna i fokus

Svedala kommun är en arbetsgivare som erbjuder en mångfald av möjligheter där vi som medarbetare och chefer dagligen påverkar och formar invånarnas framtid. Tillsammans skapar vi välfärd och utvecklar samhället för medborgaren i livets alla skeden. Gemensamt för alla verksamheter är att erbjuda service av hög kvalitet.

Svedala kommun är en politiskt styrd organisation där våra folkvalda anger de övergripande målen och fördelar resurserna. Utifrån fastställda mål och resurser är det sedan upp till medarbetare och chefer att utföra arbetet och förverkliga målsättningarna. Tillsammans skapar vi förutsättningar att bedriva verksamheter av högsta klass med invånaren i fokus samtidigt som vi visar respekt och uppskattning för varandras roller och uppgifter.

Att vara anställd i Svedala kommun är att spela en viktig roll både i våra medborgares vardag och i kommunens utveckling. Vi måste ständigt vara beredda på att förnya och utveckla oss själva och vår verksamhet. Därför behöver vi ett ledarskap som präglas av ansvar och medskapande och ett medarbetarskap som kännetecknas av en stolthet för sitt yrke och en vilja att bidra till utveckling.

Vision och värdegrund

"Svedala är kommunen där man lever ett gott liv. Vi har ett bra läge i Öresundsregionen med utmärkta kommunikationer, ett konkurrenskraftigt näringsliv och kommunala kärnverksamheter av högsta klass." ("Det goda livet", vision 2025)

Samtliga verksamheter inom Svedala kommun ska arbeta aktivt med sitt målarbete för att bidra i arbetet med att uppnå visionen för 2025 "Det goda livet" samt de visioner som tagits fram för respektive verksamhetsområde. Målarbete och verksamhetsutveckling ska vara ett naturligt och cykliskt arbete inom organisationen som alla medarbetare ska känna till och vara delaktiga i. En viktig del av detta arbete är att var och en har kunskap om vilka förväntningar som ställs på oss samt på vilket sätt vårt enskilda bidrag tar oss närmare målet.

Svedala kommuns värdeord ska genomsyra målarbetet och verksamhetsutvecklingen. För varje anställd ska värdeorden vara en vägledning i utförandet av det dagliga arbetet, synen vi har på vårt uppdrag samt vårt förhållningssätt gentemot dem vi möter i arbetet. På kommunövergripande nivå ska vi kunna förvänta oss följande av varandra:



- Hållbarhet – vi förvaltar och tar ansvar för våra verksamheter, för en hållbar arbetsmiljö men också för en hållbar natur, kultur och miljö. Vi tar ansvar för våra resurser och bedriver ett långsiktigt och strategiskt arbete för att skapa goda förutsättningar för våra medborgare och medarbetare.
- Öppenhet – transparens kännetecknar vårt arbete internt och externt. Vi arbetar för att bygga förtroendefulla relationer; med medborgare, med varandra internt och i samverkan och nätverk externt. Vi utvecklar våra kanaler för kommunikation så att det är lätt att få kontakt med oss och få den information som efterfrågas.
- Engagemang – vi värnar om ett gott samarbete som bygger på att vi gemensamt nyttjar våra resurser för medborgarnas och verksamhetens bästa. Vi delar med oss av vår kunskap och hjälps åt att utveckla våra verksamheter. Vi tar ansvar och ser att var och en av oss är viktiga och har möjligheter och skyldigheter att bidra.
- Mod – vi värdesätter varandras förslag och tar vara på nya arbetssätt. Om den nya idén måste omprövas, tas lärdomen till vara på ett positivt sätt. Genom att sätta höga mål skapar vi förutsättningar för verksamheter av högsta klass.

Hälsofrämjande arbetsmiljö och samverkan

Svedala kommuns arbetsmiljöarbete ska präglas av främjande och förebyggande åtgärder med fokus på hälsa, arbetsglädje och verksamhetsutveckling. Den organisatoriska arbetsmiljöns hållbarhet förutsätter samverkan på samtliga nivåer i samverkanssystemet och grundar sig i en samsyn kring verksamhetens visioner och mål. Vi är överens om vart vi är på väg. Arbetet förutsätter delaktighet och ansvarstagande. Svedala kommun har valt att anta Västra Götalandregionens institut för stressmedicins tio faktorer som kännetecknar en hälsofrämjande arbetsmiljö och har som målsättning att kontinuerligt införliva dessa faktorer i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att främja en långsiktigt hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö.

10 faktorer för en hälsofrämjande arbetsmiljö:

- Arbetets krav och individens resurser stämmer överens
- Chefen hjälper till att prioritera men arbetar även strategiskt och långsiktigt
- Rolltydlighet i arbetet och att målen är tydliga och kända
- Att ansvar och befogenheter följs åt
- Inflytande över arbetet och dess planering
- Fungerande kommunikation
- God gemenskap och socialt stöd
- Att jobbet känns meningsfullt
- Att det finns en rimlig förutsägbarhet
- Positiv återkoppling – belöning

Ledarskap och medarbetarskap i samspel

Som chef i Svedala kommun ska du känna stolthet över ditt uppdrag och tillsammans med dina medarbetare skapar du verksamheter av högsta klass. Ditt ledarskap har sin grund i kommunens gemensamma värdeord och våra förväntningar på dig finns tydligt beskrivna i vår



chefspolicy, likaså vad du kan förvänta dig av Svedala kommun som arbetsgivare. Ditt ledarskap stimulerar till delaktighet, samverkan och ansvarstagande.

Medarbetarskapet handlar om hur jag utför mitt uppdrag och hur jag samspelar med medborgare, kunder, chefer och kollegor. Ett gott medarbetarskap har sin grund i en känsla av stolthet för sitt uppdrag. Medarbetare i Svedala kommun ska ges förutsättningar att känna sig stolta över det arbete som dagligen utförs. Som chef är det viktigt att du samspelar med dina medarbetare genom att ha tillit samt ge mandat och möjligheter att utföra uppdraget. Stolta medarbetares sätt att utföra arbete kännetecknas av ansvarstagande, professionalism, initiativtagande till utveckling och förbättring av verksamheten.

Lärande och utveckling

Svedala kommun står, som många andra arbetsgivare, inför utmaningar gällande vår framtida kompetensförsörjning. Att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare samt att förnya och utveckla vår organisation och verksamhet till nytta för invånarna förutsätter ett långsiktigt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Att kunna matcha personer med rätt kompetens med rätt befattning ger förutsättningar för våra medarbetare att utvecklas i meningsfulla uppdrag. Vårt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare tar avstamp i våra värdeord samt femstegsmodellen "ARUBA" som står för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

Vi behöver vara lyhörda och anpassa vår organisation utifrån omvärlden och medborgarnas efterfrågan. Därför ska vi tillvarata, utveckla och styra medarbetarnas och organisationens kompetens i en gemensam riktning mot tydligt uppsatta visioner och mål.

Charlotte Svensson, ansvarig
HR-enheten

Ansvarig för dokumentets utformning och uppdatering:

Emma Nilsson
Personalspecialist
emma.nilsson@svedala.se



Charlotte Svensson
HR-chef

Tjänsteskrivelse
2017-01-16
Dnr: 2017-000011

Arbetsgivarpolicy för Svedala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta
att anta arbetsgivarpolicyn (protokoll daterat 2016-12-14 § 35), samt
att upphäva det personalpolitiska programmet.

Sammanfattning av ärende

Medarbetares och chefers delaktighet och kompetens är nyckelfaktorer för att nå uppställda mål samt god kvalitet på servicen till kommuninvånarna. Svedala kommun ska upplevas som möjligheternas arbetsgivare för såväl nuvarande som kommande medarbetare och ledare. Alla ska vara goda företrädare för kommunen.

Arbetsgivarpolicyns syfte är att på ett kortfattat sätt beskriva den riktning och det förhållningssätt som Svedala kommun står för.

Arbetsgivarpolicyn tar sitt avstamp i vikten av att leverera kvalitativ service till kommunens medborgare samtidigt som den tydliggör hur vi vill vara som arbetsgivare utifrån ett värdegrundsperspektiv. Hållbar arbetsmiljö, ledarskaps- medarbetarskap samt utveckling och lärande ur ett strategiskt långsiktigt perspektiv är andra viktiga beståndsdelar.

Handlingar i ärendet

"[Klicka och skriv här]"



SVEDALA KOMMUN
KOMMUNSTYRELSENS PERSONALUTSKOTT

PROTOKOLL
Sammanträdesdatum: 2016-12-14

PU § 35

dnr Ks 2017-000011

Antagande av arbetsgivarpolicy samt upphävande av det personalpolitiska programmet

HR-chef Charlotte Svensson informerar om HR-enhetens förslag till arbetsgivarpolicy, som är tänkt att ersätta det personalpolitiska programmet. Arbetsgivarpolicyn tar sitt avstamp i vikten av att leverera kvalitativ service till våra medborgare samtidigt som den tydliggör hur vi vill vara som arbetsgivare utifrån ett värdegrundsperspektiv. Hållbar arbetsmiljö, ledarskap- och medarbetarskap samt utveckling och lärande ur ett strategiskt långsiktigt perspektiv är andra viktiga beståndsdelar.

Linda Allansson Wester (M) vill gärna att uttrycket "Svedalaborna" ändras då det kan uppfattas som att det endast omfattar de som bor i Svedala tätort. Linda Allansson Wester föreslår att Svedalaborna ändras till invånare, kommuninvånare eller medborgare.

Personalutskottet beslutar

att ändra svedalaborna till invånare, kommuninvånare eller medborgare.

samt

att föreslå kommunstyrelsen att anta arbetsgivarpolicyn

samt

att godkänna att HR-chefen genomför eventuella redaktionella ändringar så länge syfte och mål ej förändras

samt

att föreslå kommunstyrelsen att upphäva det personalpolitiska programmet.

Ordförandens signatur

Justerarens signatur

Utdragsbestyrkande