



Åtvidabergs
kommun

Personalpolitiska styrprinciper

ÅKF: 2022:14

Ärendenummer: KS 2022/338

Antagen: Kommunfullmäktige § 54, 2022-09-28

Reviderad:-

Dokumentansvarig förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen och dess underställda förvaltningar

Dokumentet gäller till och med: Tills vidare



Innehåll

Inledning	3
Mod, helhetssyn och långsiktighet	3
Mod	3
Helhetssyn	3
Långsiktighet	3
Systematiskt arbetsmiljöarbete	3
Lönesättning	4
Jämställdhets- och mångfald	4
Öka heltidsarbetet	5
Stärk ledarskapet	5
Stöd medarbetarnas utveckling	5
Rekrytera bredare	6
Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier	6
Kränkande behandling	6
Diskriminering	6
Trakasserier och sexuella trakasserier	7
Rökfri arbetsmiljö	7
Alkohol- och drogfri arbetsmiljö	7
Förmåner	7



Inledning

De övergripande principerna inom HR-området syftar till att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Mod, helhetssyn och långsiktighet

Kommunen tar i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare sin utgångspunkt i de tre viktigaste faktorerna som Åtvidabergs kommun vill ska genomsyra kommunens organisation och därmed skapa möjligheten för kommunen att locka till sig och behålla den kompetens som behövs nu och i framtiden.

De tre principerna ska ses som en helhet där alla delar kompletterar varandra. Alla tre ledorden Mod, Helhetssyn och Långsiktighet är lika viktiga för att uppnå våra mål.

Mod

- Vår kultur präglas av medskapande och eget ansvar.
- Vi delar med oss av och är lyhörda för idéer och förbättringsförslag. Förändringar ses som en självklar del i vardagen.
- Vi tänker nytt och hittar okonventionella lösningar.

Helhetssyn

- Vi har en stark identitet där var och en är en del av hela organisationen.
- Vi är alla viktiga ambassadörer för Åtvidabergs kommun.
- Vår kunskap om alla delar av kommunen är stor och vi lär oss av varandra.

Långsiktighet

- Kommunens vision löper som en röd tråd genom verksamheten och präglar alla beslut.
- Vi växer och utvecklas i arbetet under hela anställningen.
- Vår kultur och anda tas tillvara genom tydliga interna karriärvägar.
- Vi har en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

För att Åtvidabergs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med möjlighet att locka till sig och behålla den kompetens som behövs nu och i framtiden krävs ett fokus på systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att åstadkomma hållbara arbetsplatser där människor trivs och utvecklas.

- Arbetsmiljöarbetet i Åtvidabergs kommun är systematiskt och utgår från ett främjande perspektiv.
- Åtvidabergs kommun utgörs av dess medarbetare och individens resurser i form av kompetens och engagemang används för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser.
- Samverkan och dialog är de självklara arbetsformerna i Åtvidabergs kommun. Delaktighet och inflytande på alla nivåer är en förutsättning för en bra arbetsmiljö och en framgångsrik verksamhet.



- Kunskap om det systematiska arbetsmiljöarbetet måste finnas hos alla i organisationen. Chefer och skyddsombud är nyckelpersoner.

Lönesättning

Åtvidabergs kommun ska ha en lönesättning som bidrar till att vi ska kunna rekrytera, behålla och utveckla kompetent personal. Genom detta ska vi kunna höja vår effektivitet och förbättra vår framtida konkurrensförmåga. Principerna för lönesättning omfattar samtliga medarbetare i kommunen, oberoende av avtalstillhörighet.

Kommunens mål är att med dessa principer som utgångspunkt tillämpa en individuell och differentierad lönesättning som ett medel där hänsyn ska tas till individens vilja, förmåga och möjligheter att utföra ett arbete på ett sådant sätt att det gagnar kommunens intressen och verksamhetsinriktning.

Personalen är vår viktigaste tillgång. De anställdas motivation för sina arbetsuppgifter och vilja att ytterligare utveckla den kompetens som finns i kommunen är väsentliga förutsättningar för en stark och framgångsrik kommun.

Genom att vi offensivt och medvetet använder oss av de medel som står till förfogande kan vi också nå detta mål. Det finns en rad sådana medel att tillgå. Det kan vara lön och andra former av belöning, god arbetsorganisation och arbetsmiljö, stimulerande arbetsuppgifter, personalutveckling, intern rörlighet, befordran och så vidare.

Jämställdhets- och mångfald

Åtvidabergs kommun anser att varje enskild individ har unika erfarenheter, kompetenser och färdigheter och att det därför är viktigt med en mångfald bland våra medarbetare. Eftersom alla är olika så kan varje medarbetare bidra på sitt sätt till kommunens verksamheter och därigenom skapas en god kvalitet. Verksamheten utgår från alla människors lika värde och att alla medarbetare ska ha lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet.

Genom ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete kan kommunen ta tillvara på medarbetarnas resurser, vilket är en förutsättning för att utveckla verksamheten. Genom att skapa ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och inkludering skapas en trevlig arbetsmiljö för medarbetarna.

Arbetet bidrar till att systematiskt och medvetet skapa lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetet är kommunövergripande och ska leda till åtgärder för att skapa jämställda och jämlika arbetsplatser.

Kommunens övergripande mål avseende jämställdhets- och mångfald är:

- Ökad mångfald
- Jämställda löner
- Ökad tillgänglighet
- Jämnare könsfördelning



Öka heltidsarbetet

En stor andel medarbetare i kommuner och regioner arbetar fortfarande deltid. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Målet är att heltidsarbete ska vara norm i alla verksamheter. Med det menar vi att verksamheten planeras och bemannas utifrån utgångspunkten att alla arbetar heltid. Anledningarna till att öka heltidsarbetet är många. Att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder heltidsanställning och hållbara arbetstider är en. Att det bidrar till en kvalitativ äldreomsorg med bättre kontinuitet är en annan. Jämställdhet på arbetsmarknaden kan inte uppnås om det är skillnad på mansdominerad och kvinnodominerad verksamhet. En heltidsinkomst ökar möjligheten till ekonomisk självständighet hos medarbetarna och ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är ett ökat heltidsarbete en möjlighet att använda kompetent och redan introducerad arbetskraft fullt ut.

Viktiga steg för att ställa om till en heltidsorganisation är att alla nyanställningar är på heltid och att deltidsanställda erbjuds att arbeta heltid.

Arbetet med att införa heltidsarbete som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas och det innebär stora förändringar för alla medarbetare, inte bara för de som börjar arbeta mer.

I och med omställningen till en heltidsorganisation är det avgörande att arbetstidsförläggningen sker på ett hållbart sätt med möjlighet till återhämtning samt att bemanningsplaneringen sker utifrån verksamhetens behov.

Stärk ledarskapet

Arbetet i kommunen innebär att våra chefer ges möjlighet att leda och samarbeta med kompetenta och välutbildade medarbetare. Få branscher har så meningsfulla och viktiga uppdrag som välfärden.

Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Ledarskapet är avgörande för kommunens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla verksamheten behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare.

Åtvidabergs kommun har inte råd att missa bra chefer. Det är viktigt att kvalitetssäkra att de kriterier och processer vi använder för att identifiera och rekrytera chefer gynnar mångfald och jämställdhet.

Stöd medarbetarnas utveckling

Ett arbete i kommunen innebär ofta ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. Våra medarbetare – såväl nya som erfarna – har en hög kunskapsnivå och behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Som arbetsgivare kan kommunen stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i



praktiskt arbete. Att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

Kompetensutveckling och omställning underlättar både för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter såväl som för verksamhetens utveckling.

Rekrytera bredare

Kommunen behöver se och ta tillvara all kompetens. Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetsgivare spelar en viktig roll genom att tidigt knyta kontakt och möjliggöra praktik och anställning. Det gör att personerna kan få nödvändiga erfarenheter för rätt jobb.

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Idag är fyra av fem anställda i kommuner och regioner kvinnor. Samtidigt är intresset för att jobba i välfärden bland unga killar betydligt större än andelen män som faktiskt arbetar här idag.

Ett sätt att ta vara på intresset hos unga men även intresset hos de som jobbar i andra branscher är att informera om och låta fler pröva på jobben.

Välfärden har stora kompetensförsörjningsbehov, samtidigt som det finns många människor med utbildning och erfarenhet som flytt till Sverige. Åtvidabergs kommun behöver bli bättre på att ta tillvara på den kompetens som nyanlända har med sig i form av utbildning eller yrkeserfarenhet.

Oavsett funktionssätt ska människor kunna bidra med sin kompetens i Åtvidabergs kommun. Ett hållbart och inkluderande arbetsliv är viktigt för att skapa varaktiga anställningar, inte minst när det gäller personer med funktionsnedsättning. I ett sådant arbetsliv samspelar kompetensförsörjning och arbetsmarknadsåtgärder.

Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

Åtvidabergs kommun ska vara en arbetsplats där alla medarbetare trivs och utvecklas. Kommunen strävar efter att skapa hållbara arbetsplatser utifrån sociala-, fysiska-, och organisatoriska faktorer. Åtvidabergs kommun tar som arbetsgivare avstånd från all form av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier. Som medarbetare ska du känna dig trygg och respekterad på din arbetsplats med utgångspunkten i värdegrunden att alla människor har lika värde.

I Åtvidabergs kommun har alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, religion eller andra trosuppfattning. Detta inkluderar även arbetssökande och praktikanter.

Kränkande behandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är enligt



följande; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan även vara av sexuell karaktär. Exempel på detta är att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Rökfri arbetsmiljö

Åtvidabergs kommun stödjer den övergripande folkhälsopolitiska målsättningen att minska tobaksbruket i befolkningen. I Åtvidabergs kommun är därför arbetsmiljön rökfri eftersom det bidrar till en hälsosam miljö för alla.

Detta gäller cigaretter, elektroniska cigaretter, örtprodukter för rökning, vattenpipa och andra produkter som till användningssättet motsvarar rökning men som inte innehåller tobak. Snus omfattas inte, men för att visa hänsyn till andra så bör snusning ske diskret eller undvikas helt på arbetstid.

Ovanstående gäller för samtliga anställda i Åtvidabergs kommun, och ska respekteras av alla som vistas på kommunens arbetsplatser. Alla har ett gemensamt ansvar för att detta efterföljs och att Åtvidabergs kommun har en rökfri arbetsmiljö.

Alkohol- och drogfri arbetsmiljö

Alkohol och andra droger tolereras inte under arbetstid. Kommunen vill skapa en alkohol- och drogfri arbetsplats som är trygg för alla medarbetare, vilket innebär att det är en miljö där medarbetare påverkade av alkohol eller andra droger inte får vistas. Kommunen verkar för att personer med missbruksproblematik ska motiveras att ta emot hjälp mot sitt missbruk. För att bidra till en tryggare arbetsmiljö och en miljö som ger förutsättningar för att avstå från alkohol, gäller återhållsamhet med alkoholförtäring vid personalfester.

Förmåner

Åtvidabergs kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare erbjuds ett hållbart arbetsliv vilket innebär att kommunens arbetsplatser ska främja hälsa och välbefinnande. I syfte att åstadkomma detta jobbar Åtvidabergs kommun aktivt med olika förmåner till de anställda. De förmåner som kan bli aktuella är framför allt de som främjar god hälsa och har ett hållbarhetsperspektiv.