



VADSTENA
KOMMUN

Personal- och arbetsgivarpolicy



Vadstena kommun – arbetsmiljön för dig!



Vadstena kommun – arbetsmiljön för dig

Vadstena kommuns vision är ***Vadstena – livsmiljön för dig***. Livsmiljöbegreppet spänner över många områden och ska ses som ett uttryck för en helhetssyn på människors livssituation. Ambitionen är att Vadstena kommun ska erbjuda en god livsmiljö. Det skall vara möjligt att kombinera ett attraktivt boende med ett stimulerande arbete och en rik fritid.

De anställdas insatser är avgörande för hur kommunen uppfattas av invånarna i Vadstena. De förtroendevalda politikerna beslutar om mål och inriktning samt tilldelar pengar till verksamheten. Arbetsgivarens utgångspunkt är att tillsammans med medarbetarna finna former för att utföra kommunens uppgifter, uppfylla målen, samt vara lyhörd för brukarna så att dessa får så bra service från kommunen som möjligt.

Valet av den personalpolitiska visionen ***Vadstena kommun – arbetsmiljön för dig*** bygger på att arbetsmiljöbegreppet, precis som livsmiljöbegreppet, ger uttryck för en helhetssyn, i detta fall på arbetssituationen. Vadstena kommun ska vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras – här igenom väcks medarbetarnas engagemang för uppgiften vilket är en nyckelfaktor för att nå målen och få medborgare som är nöjda med kommunens verksamhet!



Syftet med personal- och arbetsgivarpolicy är att vara ett strategiskt styrdokument som ska stödja Vadstenas vision och inriktning samt bidra till att uppnå målen för verksamheten. Policy ska inspirera chefer, medarbetare och politiska beslutsfattare till att förverkliga den personalpolitiska visionen och därigenom nå goda verksamhetsresultat.

Policy tar upp sex huvudområden:





Verksamheten i fokus

Utgångspunkten för personal- och arbetsgivarpolitiken är invånarna i Vadstena. Det betyder i klartext att verksamheten står i fokus för hur vi organiserar arbetet, bemannar våra enheter och hur vi leder och följer upp verksamheten så att brukarna känner tillit och förtroende för kommunens verksamheter och blir så nöjda som möjligt.

Detta innebär bland annat att, i samband med verksamhetsplaneringen, se över hur omvärldens nuvarande och kommande krav påverkar vilken kompetens och vilka övriga förutsättningar som behövs för att kunna utveckla verksamheten i rätt riktning. I dialog med medarbetarna görs avstämning av innehållet i uppdrag och mål. Detta är en förutsättning för att medarbetarna ska känna engagemang för och få förståelse för vilket sätt de förväntas bidra till verksamhetens mål.

Målsättning

- ❖ Både medarbetare och chefer känner ansvar och engagemang och visar stolthet över det viktiga arbete de utför.
- ❖ Kommunens chefer och ledare har brukaren i fokus genom att leda verksamheten målinriktat med en tydlig serviceinriktning och främjar denna medvetenhet hos medarbetarna.
- ❖ Medarbetarna har brukaren i fokus genom att vara serviceinriktade och bemöter var och en på ett professionellt och respektfullt sätt.
- ❖ Dialog om kommunens vision, mål och uppdrag och arbetsgruppens roll förs i samverkan.
- ❖ Det förs en kontinuerlig dialog på arbetsplatsen om hur verksamheten kan utvecklas och förbättras.
- ❖ Utvecklingssamtalen länkar ihop verksamhetens strategier, mål och uppdrag med medarbetarnas individuella mål, uppdrag och arbetsuppgifter.
- ❖ Arbetstiderna är verksamhetsanpassade samtidigt som de, så långt det är möjligt, möter medarbetarnas behov att kombinera arbete och fritid.

Utvecklande ledar- och medarbetarskap

I alla kommunens verksamheter blir rutinuppgifterna färre och ersätts mer och mer av uppgifter som kräver självständigt agerande. Kvaliteten i insatserna beror i allt större utsträckning på den enskilde medarbetares egna initiativ, motivation och vilja att ta personligt ansvar. Uppgifterna kräver ett utvecklande ledarskap hos kommunens chefer som innebär en förmåga att öka medarbetarnas engagemang och lust att lära och utveckla både sig själv och verksamheten. Uppgifterna kräver också ett utvecklande medarbetarskap där medarbetare är engagerade samt har insikt om uppdraget och den egna rollen kopplat till detta.

Målsättning

Ledar- och medarbetarskapet i kommunen ska präglas av



Chefer som

- ❖ Är tydliga arbetsgivarföreträdare, uppträder som föredöme och agerar utifrån en synliggjord värdegrund,
- ❖ inspirerar, motiverar och skapar samförstånd kring verksamhetens mål och vision,
- ❖ stimulerar och uppmuntrar kreativitet, självständighet och mod att pröva nya lösningar,
- ❖ visar empati och personlig omtanken för medarbetarna vilket både handlar om att ge råd och stöd men också att konfrontera i ett gott syfte, både för individen och för organisationen,

samt

Medarbetare som

- ❖ arbetar efter den gemensamma visionen och värdegrunden,
- ❖ är självgående och engagerade med drivkraft att bidra till organisationens måluppfyllelse och utveckling,
- ❖ pratar öppet om det som är viktigt och har tillit till varandra,
- ❖ har insikt – både självinsikt och insikt om verksamheten och dess omvärld och hur detta påverkar det egna arbetet.



Hälsofrämjande arbetsplats

Hälsa är ett begrepp som kan definieras på många olika sätt. Enligt världshälsoorganisationens (WHO) definition från 1946, som är den mest använda, är hälsa *"ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande"*.

Hälsan påverkas av många olika faktorer såsom livsstil, förmågan att hantera den egna stressen, trivsel på arbetsplatsen, upplevelse av välbefinnande osv. På arbetsplatsen är ett positivt och stödande arbetsklimat, delaktighet och inflytande rörande arbetets utformning samt tydliga mål och samsyn kring målen viktiga faktorer som har betydelse för hälsa och trivsel. Ser man till arbetsförmågan hos den enskilde individen, måste en balans finnas mellan krav och resurser, såväl i privatlivet som i arbetslivet, för att hälsan ska främjas.

Att arbeta hälsofrämjande innebär en gemensam satsning av chefer, medarbetare och politiker för att förbättra välbefinnandet samt möjliggöra för medarbetarna att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden. Hälsofrämjande processer startar på arbetsplatsen i samband med att man börjar uppmärksamma varandras hälsa och hur man mår på jobbet. Syftet med Vadstena kommuns hälsofrämjande arbete är att initiera och genomföra insatser riktade till samtliga chefer och medarbetare som bidrar till att främja hälsa samt förebygga och åtgärda ohälsa.

Målsättning

- ❖ Ett hälsofrämjande och utvecklande ledarskap som präglas av öppenhet och omtanke samt som skapar utrymme för dialog på arbetsplatsen och uppmuntra arbetsgrupper till självständighet,
- ❖ Ett hälsofrämjande medarbetarskap som stärker de egna faktorer som bidrar till hälsa men även tar ansvar för att uppmärksamma brister i arbetsmiljön och tidiga tecken på ohälsa - både hos sig själv och hos arbetskamrater.
- ❖ Arbetsorganisation och arbetsvillkor som så långt det är möjligt främjar varje medarbetares hälsa.

- ❖ Ett dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete vilket ingår som en naturlig del av samverkanssystemet.
- ❖ En trygg och säker arbetsmiljö för alla medarbetare där trakasserier samt hot och våld mot medarbetare tas på stort allvar.
- ❖ Arbetsplatserna som är fria från tobak, alkohol och droger.
- ❖ Ett ökat frisktal och, med stöd av ett effektivt och systematiskt rehabiliteringsarbete, minskade kort- och långtidssjukskrivningarna.
- ❖ Medvetenhet och kompetens hos medarbetare och chefer om vilken betydelse den egna livsstilen har för hälsan.
- ❖ Ett friskvård- och livsstilsarbetet som utgår från och stödjer varje medarbetares eget ansvar för sin hälsa.



Attraktiv arbetsgivare

Arbetet med att skapa samhällsnytta för alla som bor i Vadstena kännetecknas av möten med människor i behov av stöd, service, vård, omsorg, utbildning eller utveckling. En förutsättning för att dessa möten genomförs med hög kvalitet är medarbetare med rätt kompetens och engagemang.

Ett starkt arbetsgivarmärke är en förutsättning för att kunna attrahera rätt medarbetare, rekrytera dem som behövs samt behålla och utveckla medarbetarna. Vadstena kommun arbetsgivarmärke handlar om i grund och botten om organisationens rykte som arbetsgivare. Arbetsgivarmärket består av organisationens *identitet* och *image*. Identiteten och imagen måste stämma överens för att Vadstena kommun ska uppfattas som trovärdig som arbetsgivare.

Arbetet med att etablera arbetsgivarmärket Vadstena kommun innebär att systematiskt och långsiktigt – i handling och i kommunikation – arbeta för att uppnå överensstämmelse mellan önskvärd identitet och image.



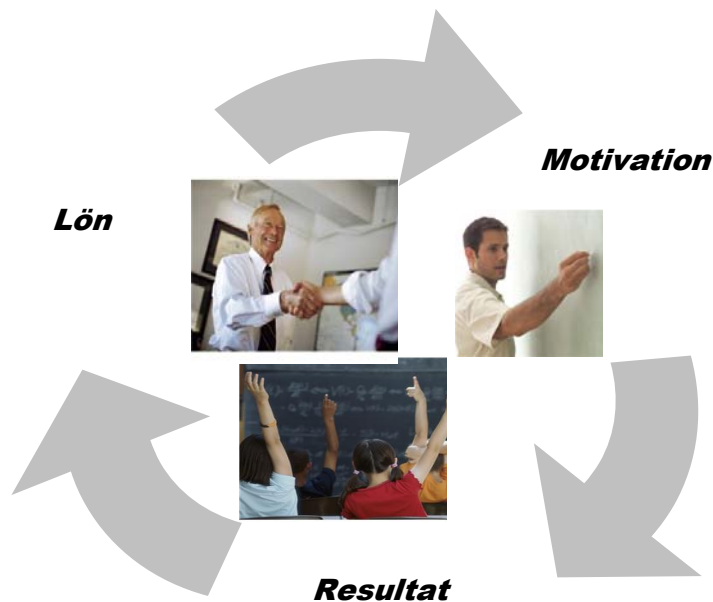
Målsättning

- ❖ Vadstena kommun ska ha en positiv och öppen organisationskultur baserad på kommunens gemensamma värdegrund och förhållningssätt,
 - ❖ Medarbetarna ska vara väl-informerade och känna delaktighet i kommunens verksamhet, starka i sin yrkesidentitet och känna yrkesstolthet och arbetsglädje.
 - ❖ Fortlöpande verksamhets- och omvärldsanalyser ska, tillsammans med utvecklingssamtalen, utgöra underlag för prioriteringar av kompetensutvecklingsinsatser och rekryteringsbehov.
 - ❖ Marknadsföringen av kommunen som arbetsgivare ska vara tydligt och enhetligt.
 - ❖ All rekrytering ska ses som ett sätt att marknadsföra Vadstena kommun och ska genomföras så att samtliga sökande uppfattar Vadstena som en professionell och attraktiv arbetsgivare, oavsett om deras ansökan leder till anställning eller ej.
 - ❖ Varje ny medarbetare och chef ska ges en introduktion som gör att han eller hon känner sig välkommen, snabbt kommer igång och tillsammans med sin arbetsenhet kan göra ett bra arbete.
-
- ❖ Varje medarbetare skall uppmuntras att ta ansvar för sin utveckling där kunskapssökande och lärande är ett naturligt inslag i det dagliga arbetet.
 - ❖ Förändrings- och utvecklingsbenägenhet, intern personärlighet och arbetsutvidgning ska främjas och uppmuntras för medarbetare och chefer som vill bredda och/eller förnya sin kompetens.
 - ❖ Medarbetare som lämnar organisationen ska uppleva att det sker i en positiv anda.

Lönen som drivkraft och styrmedel

Verksamheten kräver ett effektivt utnyttjande av kommunens resurser. Löner och andra anställningsvillkor utgör kommunens största utgiftspost och måste användas på det sätt som bäst gagnar verksamheten. Genom att fullt ut utnyttja potentialen i den lokala lönebildningen har Vadstena kommun som arbetsgivare mycket att vinna. Omvänt kan en mindre lyckad lönebildning betyda onödigt höga arbetskraftskostnader och därtill en sämre måluppfyllelse i verksamheten.

Kopplingen mellan lön, motivation och arbetsresultat utgör en drivkraft för den enskilde medarbetaren och skapar därmed engagemang. I den individuella lönesättningen ska varje medarbetares prestation värderas utifrån hur den har bidragit till uppfyllandet av verksamhetsmålen. För att medarbetarna ska uppfatta systemet som trovärdigt måste var och en kunna se kopplingen mellan de övergripande verksamhetsmålen och de mål som finns för den del av verksamheten som medarbetaren befinner sig i. De mål som chef och medarbetare sätter upp ska kunna spåras tillbaka till helheten. När denna koppling är tydlig blir lönen ett verkligt styrmedel.



Målsättning

- ❖ Lönestrukturen ska fullt ut stödja de verksamhetsmål kommunen vill uppnå.
- ❖ Lönestrukturen ska vara sådan att kommunen kan trygga den kort- och långsiktiga personalförsörjningen både vad avser att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.
- ❖ Det ska finnas en kommungemensam syn på lönesättning som är tydlig och konsekvent.
- ❖ Löneprinciperna och kriterierna för lönesättning ska vara kända av alla och ska tillämpas så att de får legitimitet.
- ❖ Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och ska belöna goda arbetsinsatser som bidragit till uppfyllande av verksamhetsmålen.
- ❖ Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och inte påverkas av kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller ålder m.m. Inte i något avseende får lönediskriminering förekomma.

- ❖ Det ska finnas en strukturerad dialog mellan chef och medarbetare där kopplingen mellan arbetsinsats och lön är tydlig.
- ❖ Lönesättande chefer ska ha god kompetens om lönebildning och lönesättning.
- ❖ Förberedelser inför och genomförande av löneöversyn ska ske i ett förtroendefullt samarbete med de fackliga parterna.



Inkluderande arbetsplats

Mångfald i verksamheten skapar en högre grad av kreativitet, beslutsunderlaget blir bredare belyst, samtidigt tas kompetensen i organisationen tillvara och attraktionskraften som arbetsgivare ökar. Med mångfald avses inte bara medarbetare med olika etnisk eller kulturell bakgrund utan även olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, religion, intresse etc.

För att lyckas åstadkomma den blandning av bakgrund och kompetens bland chefer och medarbetare som behövs för att nå verksamhetens mål, krävs inkluderande arbetsplatser och inkluderande synsätt. Inkluderande synsätt är ett klimat där alla kan lyfta sina kunskaper och talanger så att de kan komma till nytta på det mest effektiva sättet och till mest gagn för verksamheten. Det kräver att både organisationen och individerna i denna ser över synsätt och värderingar, reflekterar och är beredda att ändra på invanda mönster.

Kommunens arbete med att skapa en inkluderande arbetsplats riktar sig både inåt och utåt. Inåt handlar det ytterst om hur kommunen agerar som arbetsgivare samt om chefer och medarbetares attityder till och agerande mot varandra. Utåt handlar det om de olika verksamheternas kontakter med brukare, uppdragsgivare, samarbetspartners m.fl.

Målsättning

- ❖ Chefer och medarbetare har kunskaper, insikter och medvetenhet om mångfaldens betydelse och alla är beredda att öka kunskaperna, ifrågasätta attityder och ompröva invanda förhållningssätt.
- ❖ Jämställdhet och mångfald ska vara en ständigt pågående process som skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer bildas. Den dagliga verksamheten ska därmed genomsyras av ett mångfalds- och ett jämställdhetsperspektiv.
- ❖ Varje arbetsplats ska arbeta för en jämn könsfördelning och en etnisk och kulturell mångfald som återspeglar mångfalden i samhället.
- ❖ Mångfaldsaspekten ska beaktas vid tillsättning av arbets- och projektgrupper samt vid rekrytering och omplacering av medarbetare.
- ❖ Arbetsplatsen ska vara fri från diskriminering och trakasserier. Varje tendens till kränkande särbehandling och trakasserier ska tas upp till behandling av ansvarig chef i syfte att förhindra en fortsättning.
- ❖ Ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas där arbetsplatserna kartläggs, analyseras och där konkreta åtgärder formuleras. Uppföljning ska genomföras för att säkerställa det inte förekommer osakliga skillnader när det gäller medarbetarnas arbetsförhållanden, löner, inflytande och karriärmöjligheter.
- ❖ Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap

