

## Personalpolitiskt program

### Program

Diarienummer: KK 2019-000008 020

Fastställd av Kommunfullmäktige 2019-02-18

Giltighetstid

Februari 2019 – oktober 2022

Gäller för

Avesta kommunkoncern

Dokumentansvarig

Kommunkansliet, Personalenhet

Personalchef

Webbansvarig

Kommunkansliet/Personalenhet

Personalchef

### Sammanfattning

Detta program beskriver hur Avesta kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med ett starkt medarbetarengagemang. Programmet är kommungemensamt, omfattar alla verksamheter och inför beslut som berör personalpolitiska programmet ska innehållet beaktas. I programmet beskrivs inriktningar, vad som krävs av medarbetare och chefer samt vad som ska uppnås för att personalpolitiska programmet ska anses vara uppfyllt.

Dokumentet ersätter Personalpolitiskt program från 2002.



## Personalpolitiskt program

Giltighet februari 2019 – oktober 2022

### Vision

Avesta kommun som arbetsgivare ska ligga i framkant med att bedriva verksamheterna rationellt och effektivt. Kommunen ska kännetecknas av att vara digitala, kompetenta och innovativa. Avesta kommun ska vara en attraktiv kommunal arbetsgivare där medarbetarna känner glädje, engagemang och har hög frisknärvaro.

### Mål

1. På enhets-, förvaltnings-, bolagsnivå samt kommunövergripande nivå ska det finnas
  - mål gällande medarbetarundersökning
  - mål gällande sjukfrånvaro
2. Samtliga medarbetare och chefer ska ha ett medarbetarsamtal per år och bör ha flera bokade avstämningssamtal under året.
3. Samtliga medarbetare och chefer ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan samt erbjudas kompetensutveckling
4. På förvaltnings-, bolagsnivå samt kommunövergripande nivå ska det finnas kompetens-försörjningsplan
5. Avesta kommun utvärderar och utvecklar årligen innehållet i medarbetarplattformen och i ledarplattformen.

### Syfte och omfattning

Detta program beskriver hur Avesta kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med ett starkt medarbetarengagemang. Programmet är kommungemensamt, omfattar alla verksamheter och inför beslut som berör personalpolitiska programmet ska innehållet beaktas. I programmet beskrivs inriktningar, vad som krävs av medarbetare och chefer samt vad som ska uppnås för att personalpolitiska programmet ska anses vara uppfyllt.

### Allmänt

Det övergripande målet inom personalpolitiken för Avesta kommun är att bedriva en verksamhet med hög kvalitet som når fastställda mål. Alla anställda är medarbetare oavsett uppdrag eller funktion och de ska ha tydliga uppdrag samt individuella mål som bidrar till de övergripande målen. Medarbetarnas engagemang är grunden både för att uppnå kvalitet i verksamheten och ett utvecklande arbetsliv. Engagemanget ökar genom tydliga mål, delaktighet, goda möjligheter till utveckling samt god arbetsmiljö. Medarbetarengagemang

avser medarbetarnas vilja att bidra med sin fulla potential och kompetens. Avesta kommun ska präglas av ett starkt medarbetarengagemang som bidrar till goda resultat och det är samspelet mellan de olika funktionerna medarbetare, chef och facklig företrädare som skapar förutsättningarna.

Arbetsplatsens kultur ska kännetecknas av att medarbetare tar vara på varandras kompetens och utvecklar verksamheten tillsammans vilket ger resultat i det dagliga agerande. Den tekniska utvecklingen som stödjer verksamheten och ligger inom de ekonomiska ramar skapar förutsättningar, där det är möjligt, att kunna digitalisera, automatisera eller robotisera vilket leder till en effektiv verksamhet.

Avesta kommun genomför regelbundet medarbetarundersökning som ligger till grund för verksamheternas utveckling och som ser på samspelet inom organisationen. Målet är att resultatet ligger på eller över de värden som anges i mål och budget för respektive år. Resultatet presenteras för berörda medarbetare och chefer samt fackliga företrädare. Varje enhet utarbetar en handlingsplan i samverkan utifrån resultatet av enkäten. Delaktighet och möjlighet att kunna påverka sin arbetsorganisation skapar medarbetarengagemang.

Yttrandefrihet och meddelarfrihet ger medarbetare och chefer en självklar rätt att uttrycka sin åsikt och förmedla information till andra, både utom och inom organisationen. Det är dock viktigt att skilja på privata åsikter och Avesta kommuns ståndpunkt. Avesta kommun har rätt att besluta vad som ska vara organisationens officiella linje samt vem som uttalar sig i olika frågor. Den som uttalar sig för organisationens räkning ska följa rutin för extern kommunikation.

### **Jämställdhet, jämlikhet och mångfald**

Avesta kommun ska arbeta för ökad mångfald samt jämlikhet och jämställdhet. Mångfald handlar om att få en bred representation av medarbetare samt få en mångfald av synpunkter, kunskaper och tankegångar. Detta skapar möjligheter till utveckling av verksamheten. Kunskap om likabehandling och jämställdhet samt medvetenhet om normer och värderingar som påverkar vårt agerande är viktigt för medarbetare och chefer. Inom Avesta kommun ska vi agera så att individen uppfattar vårt bemötande som empatiskt, respektfullt och med integritet.

Jämlikhet innebär lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Ingen får heller utsättas för kränkande särbehandling. Inom Avesta kommun ska vi ha god kännedom om gällande lagstiftning samt aktuella styrdokument.

Varken medarbetare eller invånare som kommer i kontakt med vår verksamhet ska uppleva sig ojämnt behandlad. Vid misstanke om diskriminering eller kränkande särbehandling ska omedelbara åtgärder vidtas.

Systematiskt jämställdhets- och jämlikhetsarbete ska bedrivas både ur ett verksamhets- och medarbetarperspektiv. Aktiva åtgärder ska finnas för att åstadkomma mer jämställda yrkesgrupper och bryta könsnormer som begränsar kvinnors och mäns yrkesval.

### **Medarbetarskap**

Arbetsplatser inom Avesta kommun ska vara hälsofrämjande och präglas av ett hållbart och engagerat medarbetarskap. Avesta kommuns syn är att medarbetare kan och vill ta ansvar, vill vara engagerad i arbetet samt utifrån förutsättningar vill ta ansvar för verksamhetens utveckling och resultat.

Medarbetare, oavsett roll eller funktion, har kunskap och förståelse för vilka som är målgruppen och hur agerande ska ske i olika situationer. Vi är öppna, transparenta och ärliga. Vi agerar med integritet, respekt och ödmjukhet. Vi tar ansvar för våra uppdrag, uppgifter och är tydliga i våra roller. Detta stärker vår förmåga att skapa god arbetsmiljö.

I medarbetarskapet ingår också att bidra till jämlik verksamhet och god arbetsmiljö med respekt för varandras olikheter och åsikter. Vi har en kultur som välkomnar allas synpunkter och åsikter inför beslut, men när ett beslut är fattat förhåller vi oss lojala mot det.

Medarbetarskapet bygger på att medarbetare kan och vill ta ansvar. För att uppnå ett engagerat medarbetarskap krävs möjlighet till delaktighet och inflytande, förståelse för Avesta kommuns uppdrag samt tydliga förväntningar och mål.

### **Chef och ledarskap**

Chefskap i Avesta kommun innebär att i ledning och styrning skapa fokus på kommunens och verksamhetens mål. Chefsuppdraget kräver utöver engagemang och kreativitet, kompetens att leda, styra och vara tydlig samt skapa förutsättningar för utveckling av såväl verksamhet som medarbetare.

Chefer har ansvar för att uppnå fastställda mål och goda resultat samt har ledningsansvar för verksamhet, medarbetare och ekonomi. För varje chefsuppdrag ska det vara tydligt vad

som gäller kring ansvar, befogenheter och förutsättningar. Goda resultat skapas genom inflytande, delaktighet och engagemang.

Avesta kommuns ledarskapsfilosofi beskriver det ledarskap som eftersträvas. Centrala delar är att ha helhetsperspektiv, vara utvecklingsorienterad och innovativ, ta vara på mångfald och kompetens, ha integritet och mod samt kunna skapa fokus på dem vi är till för. Filosofin ska vara vägledande för alla typer av ledaruppdrag och är utgångspunkten vid rekrytering, utveckling och utvärdering av chefer.

Inom Avesta kommun tillämpas tidsbegränsat chefsförordnande med en garanterad tillsvidareanställning i en grundprofession. Chefsuppdraget är ett huvuduppdrag som efter överenskommelse kan kombineras med andra uppdrag. Avesta kommun arbetar aktivt med mångfald i chefsgruppen för att uppnå spridning avseende grundprofession, ålder och kön.

### **Arbetsmiljö och hälsa**

Avesta kommun har i egenskap av arbetsgivare ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En bra arbetsmiljö skapar förutsättningar för goda resultat och säkerhet i verksamheten samt förebygger ohälsa och olycksfall, främjar engagemang och ett hållbart arbetsliv. Alla medarbetare har en viktig del i hur arbetsplatsen upplevs eftersom de är varandras arbetsplats, oavsett roll och funktion. Avesta kommun strävar efter att arbetsmiljön är fri från hot, våld, mobbing och kränkande särbehandling. Avesta kommun genomför regelbundna uppföljningar och utvärderingar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan mellan chefer, skyddsombud och medarbetare. I syfte att säkerställa kompetens avseende arbetsmiljöarbete ska alla chefer gå arbetsmiljöutbildning. Avesta kommun ska också erbjuda utbildningar för nya skyddsombud samt inom de fokusområden som identifierats i arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer ska ha tagit emot skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Avesta kommun ska ha en bra arbetsmiljö med en sjukfrånvaro som ligger inom ram. I arbetsmiljöpolicyen för Avesta kommun anges ytterligare krav och förutsättningar.

## **Kompetens**

Avesta kommun ska bedriva ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Utgångspunkten för kompetensförsörjningen är verksamhetens uppdrag med beaktande av tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden. Verksamheten ska bedrivas med en stabil och varaktig bemanning.

Avesta kommun ska ha en gemensam kompetensförsörjningsprocess. En kompetensförsörjningsplan ska finnas för organisationen i sin helhet samt på förvaltnings-, verksamhets-/RE nivå och enhetsnivå. De utbildningar som bedrivs internt i organisationen ska hålla god kvalitet samt vara en del i den gemensamma kompetensförsörjningsprocessen.

Avesta kommun har en enhetlig rekryteringsprocess och tillämpar kompetensbaserad rekrytering vilket minskar risken från diskriminering. Vid tillsättning av interna uppdrag tillämpas samma principer. Denna personalpolitik ska stödja Avesta kommun i att uppnå kvalitet i verksamheten och uppnå fastställda mål samt möjliggöra för organisationen att behålla och vid behov rekrytera rätt kompetens för uppdragen.

Inom Avesta kommun har medarbetare goda möjligheter att använda och utveckla sin kompetens. Varje medarbetare ska utifrån verksamhetens behov erbjudas och delta i kompetensutvecklingsåtgärder. Detta har betydelse för verksamhetens lärande och utveckling. Utvecklingsåtgärderna ska dokumenteras i en individuell kompetensutvecklingsplan. Alla medarbetare och chefer ska ha minst ett medarbetarsamtal per år. Beskrivningar av möjliga utvecklingsvägar ska finnas. I ledar- eller medarbetarplattformen finns utbildningar som bygger på de krav och de behov som framkommit från organisationen. De utbildningar som genomförs inom plattformarna ska vara efterfrågade och aktuella, ska genomsyra en hög kvalité samt med en stor närvaro.

Genom kompetensutveckling skapas förutsättningar för medarbetare att bli än mer anställningsbara vilket ger möjligheter att kunna arbeta med andra arbetsuppgifter.

När medarbetare eller chefer avslutar sin anställning i Avesta kommun ska erfarenheten av att arbeta inom organisationen tas tillvara i syfte att bidra till verksamhetens utveckling.

## **Anställningsvillkor, lön och förmåner**

Avesta kommun eftersträvar realistiska och konkurrenskraftiga anställningsvillkor som skapar förutsättningar till att vara en attraktiv arbetsgivare. Anställningsavtalet innebär en överenskommelse om ömsesidig lojalitet och medarbetare har rätt till heltidsanställning.

Genom anställningsavtalet ställer medarbetaren sin kompetens och sitt engagemang till arbetsgivarens förfogande.

Anställningsvillkor, lön och förmåner ska främja prestation och ett hållbart yrkesliv samt utformas så att Avesta kommun kan rekrytera och behålla personal i konkurrens med andra arbetsgivare. Villkor och ersättningar ska rymmas inom beslutade ekonomiska ramar.

Lönebildning ska vara ett strategiskt verktyg för att uppnå verksamhetens mål. Avesta kommun tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och prestation ska styra lönenivån.

I löneöversynen bedöms medarbetarens prestation i förhållande till lönekriterier, individuell målpuppfyllnad samt hur väl medarbetarskapet efterlevs. Bedömningsgrund och lönekriterier ska vara väl kända för varje medarbetare och tydliggöras i dialog på arbetsplatsen och i medarbetarsamtal. Avesta kommuns lönekriterier är; engagemang och ansvar, samarbete och bemötande, utveckling och arbetsmiljö samt yrkesspecifika frågor. För att bedöma chefers prestation tillämpas förutom kriterierna för medarbetare, målpuppfyllnad för chef samt uppfyllnad av Avesta kommuns ledarskapsfilosofi.

Medarbetare ska genom sin prestation kunna påverka löneutvecklingen under hela sitt yrkesliv.

Löneförändringar, förutom vid nyanställning och befordran, sker i löneöversyn för att förhindra intern lönekonkurrens. Förändringar av lönen med anledning av kompetensutveckling inom yrket, vid befordran samt vid lönetillägg för tidsbegränsade uppdrag regleras utifrån kommungemensamma riktlinje.

Inom Avesta kommun ska inte osakliga löneskillnader förekomma. Lönekartläggning ska genomföras årligen och åtgärder utifrån kartläggning tas med i genomförandeplan för löneöversyn alternativt likabehandlingsplan för mer omfattande åtgärder.

Avesta kommun ska uppfattas som en rättssäker, opartisk och effektiv organisation därför är inte bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande tillåtna. För samtliga medarbetare och chefer finns en anmälningskyldighet av bisysslor. Se vidare policy för bisysslor.

Vid omställning, till exempel vid omorganisation, ska så långt det är möjligt befintlig kompetens tillvaratas och utvecklas. Arbetet med omställning sker sammanhållet för hela organisationen. När en medarbetare slutar sin anställning på grund av arbetsbrist ska ett sådant stöd ges så medarbetare kan hitta andra alternativ och uppfattar omställningsarbetet på ett så positivt sätt som möjligt.

Alla verksamheter har ansvar för att ta emot medarbetare som anvisas med anledning av omställning eller som har behov av att prova andra arbetsuppgifter i pågående rehabilitering.

#### **Ledningssystem för personalfrågor**

I kommunstyrelsens ledningsfunktion ligger bland annat att leda och samordna personalpolitiken. Avesta kommun är en gemensam arbetsgivare som har gemensamma processer och rutiner inom det personalpolitiska området. Innan fastställande av rutiner ska facklig samverkan ske.

Avesta kommun ska följa tillämpliga lagar och avtal samt motsvarande tillämpliga standarder inom personalområdet. Personalarbetet ska präglas av ett systematiskt arbetssätt som ingår i den ordinarie processen för planering, uppföljning, utvärdering och utveckling. För varje område som personalpolitiska programmet reglerar ska det finnas dokumentation som beskriver hur arbetet bedrivs för att uppfylla kraven i programmet

#### **Dokumentinformation**

Dokumentet har hanterats i Personalutskottet och samverkan har skett med fackliga organisationer i central samverkansgrupp (CESAM).

Dokumentet ersätter Personalpolitiskt program från 2002.