

POLICY



Personalpolicy

för Nyköpings kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2012 12 11

Personalpolitisk viljeinriktning

Nyköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare som behåller och utvecklar redan anställda medarbetare men också lockar till sig nya kompetenta personer. Nyköpings kommun är en förebild när det gäller arbetsmiljö, arbetsplatsarbete, jämställdhet och mångfald. Kommunen tillämpar en rättvis lönesättning och strävar efter jämställda arbetsgrupper. Ingen diskrimineras på grund av kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, funktionshinder eller ålder. En inkluderande arbetsmiljö främjar hälsan.

Alla medarbetare delar kommunens värdegrund och förstår sitt uppdrag samt inser i vilket sammanhang man arbetar och vem man är till för. Alla tar ansvar för sin arbetsprestation, är delaktiga i utvecklingen av arbetet på arbetsplatsen och påverkar sin arbetssituation och känner stolthet, tillit och arbetsglädje.

Nyköpings kommun präglas av ett tydligt ledarskap. Den gemensamma värdegrunden hålls levande genom en dialog på varje arbetsplats mellan ledare och medarbetare.

Nyköpings kommun är en förebild för en arbetsplats

- som präglas av medskapande och utvecklingsmöjligheter
- där balans mellan arbete och fritid råder
- där satsningar på friskvårdsarbete och hälsoinsatser genomförs
- där medarbetare med stolthet kan rekommendera den till andra

Nicklas Franzén
Ordförande personalutskottet

Inledning

Nyköpings kommuns medarbetare ger medborgarna den bästa servicen tack vare en hälsofrämjande arbetsmiljö. Den kännetecknas av ett tydligt ledarskap där arbetsgivaren ska agera som en enhetlig arbetsgivare. Arbetsgivaren tar ansvar för att leda och fördela arbetet med koncernens bästa som utgångspunkt. En god arbetsgivarpolitik lever upp till den arbetsrättsliga lagstiftningen och tar tillvara medarbetarnas synpunkter och stimulerar till utveckling och kreativitet.

All verksamhet som bedrivs i Nyköpings kommun vilar på en tydlig värdegrund. Varje medarbetares resultat, agerande och förhållningssätt vilar på värdegrunden som hålls levande genom dialog och diskussioner vid medarbetarsamtal och på arbetsplatsträffar. Till värdegrunden hör också medarbetarpolicy och ledarpolicy, vilka tillsammans utgör grunden för arbetsplatsutvecklingen i kommunen.

Kommunstyrelsen och dess personalutskott ansvarar för den övergripande arbetsgivarpolitiken. Personalpolicyn berör alla anställda i Nyköpings kommun.

Lagstiftning

Arbetsgivarfrågorna styrs av Medbestämmandelagen, Lagen om anställningsskydd, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling, Diskrimineringslagen och av centrala och lokala kollektivavtal, t.ex. lokalt kollektivavtal om personalsamverkan.

Syfte och övergripande mål

Personalpolicyn är det samlade styrdokumentet för arbetsgivarfrågor i Nyköpings kommun. Arbetsgivarfrågorna tillhör målområdet kommunal organisation som är en del av verksamhetsperspektivet. Målen används i budgetprocessen för styrning och uppföljning av arbetsgivarfrågorna.

Det övergripande målet är att Nyköpings kommun ska stärka sin ställning som en attraktiv arbetsgivare.

Kopplingar till andra styrdokument

I Nyköpings kommun finns Vision 2020 som utgör kommunens långsiktiga och övergripande styrning. Enligt visionen krävs en tydlig styrning och kvalitetsutveckling vilket förutsätter ett strukturerat lednings- och kvalitetsarbete, ett gott ledarskap, aktiv arbetsplatsutveckling, särskilda satsningar för ökad hälsa, kompetensöverföring i samband med personalavgångar samt ökad mångfald och jämställdhet.

Det finns styrdokument inom Nyköpings kommun som har beröring med sakområdet, t.ex. inom integration och folkhälsa. Till skillnad från dem avgränsar sig personalpolicyn till arbetsgivarperspektivet.

Personalpolicyn ersätter den tidigare personalpolicyn som beslutades i KF den 8 juni 1999.

Med utgångspunkt i Vision 2020 har fem områden formats.

1. Personalförsörjning

För att verksamheternas mål ska kunna uppnås ska arbetsuppgifterna utföras av medarbetare med rätt kompetens. Nyköpings kommun arbetar strategiskt med kompetensförsörjning vilket ger förutsättningar för att prioritera, planera och analysera behovet av kompetens både inför kompetensutveckling och inför rekrytering. Med kompetens menas vilja och förmåga att lösa en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter.

Målet är att arbetsgivaren ska rekrytera och utveckla rätt kompetens och använda medarbetarnas kompetens där den bäst behövs. Andelen medarbetare med relevant kompetens ska öka.

Relaterade dokument: riktlinje för rekrytering, riktlinje inför lönesamtal, riktlinje för medarbetarsamtal

Indikator

Uppföljning sker av andelen medarbetare med relevant kompetens. Riktlinjerna för rekrytering följs upp. Ansvarig: HR-avdelningen

2. Arbetsplatsutveckling, ledarskap och samverkan

Arbetsplatsutvecklingen i Nyköpings kommun grundar sig på värdegrunden, ledarpolicyn, medarbetarpolicyn och den årliga arbetsmiljömätningen med Reflect-HRI samt regelbundna arbetsplatsträffar. Årligen är det obligatoriskt att ta upp fyra ämnesområden: vår värdegrund, mål uppdrag och verksamhetsplan, arbetsmiljö samt uppföljning av mål och kvalitet. För att realisera fastställda mål och gemensamma värden måste alla ledare skapa förutsättningar för medarbetarna att vara medskapande. Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att utveckla arbetsplatserna och uppnå goda resultat. Nyköpings kommun utbildar regelbundet alla chefer i ledarskapsfrågor.

Samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna har tre nivåer för dialog: medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

Målet är att alla chefer arbetar aktivt med arbetsplatsutveckling på sina arbetsplatsträffar samt genomför årliga medarbetar- och lönesamtal.

Relaterade dokument: Nyköpings kommuns värdegrund, ledarpolicy och medarbetarpolicy, lokalt kollektivavtal om personalsamverkan, riktlinje för medarbetarsamtal

Indikator

Uppföljning sker i regelbundna medarbetarundersökningar som följs av analys och stödinsatser. Ansvarig: HR-avdelningen

3. Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljöarbetet ska ske strukturerat och dokumenteras i handlingsplaner för att nå en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetet med en god arbetsmiljö hänger nära samman med ett gott ledarskap och aktiv arbetsplatsutveckling. En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Målet är att alla arbetsplatser ska genomföra åtgärder enligt årligt reviderade handlingsplaner för arbetsmiljön. 80 % av arbetsgrupperna ska ha ett HRI-värde över 50 då det indikerar att arbetsplatsen presterar väl och har förutsättningar att undvika ohälsa. Sjukfrånvaron ska vara högst 4 %.

Relaterade dokument: riktlinje för friskvård och hälsoarbete, vägledning för Reflect-HRI, aktiv återgång, riktlinje för rehabilitering

Indikator

Uppföljning av HRI-värden och av att alla arbetsplatser genomför åtgärder enligt handlingsplan efter genomförd Reflect-HRI mätning. Sjukfrånvaron följs upp vid bokslut. Ansvarig för uppföljningen: HR-avdelningen

4. Jämställdhet och mångfald

Alla arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald vilket bidrar till att skapa förtroende för kommunens verksamhet. Medarbetare med olika bakgrund, egenskaper och livserfarenhet ger goda förutsättningar för att driva, förnya och utveckla verksamheten. Nyköpings kommun tar avstånd från alla former av diskriminering, kränkningar och trakasserier.

Målet är att alla medarbetare upplever att de arbetar i en inkluderande arbetsmiljö där all kompetens tas tillvara och där olikheter ses som en tillgång.

Relaterade dokument: jämställdhetsprogram inklusive jämställdhetsplaner och lönekartläggning.

Indikator

Uppföljning sker genom könsuppdelad statistik i medarbetarundersökningen, i bokslutet samt i Reflect-HRI mätningen. Ansvarig: HR-avdelningen

Uppföljning sker i årsbokslut om andelen medarbetare med utländsk bakgrund motsvarar andelen medborgare med utländsk bakgrund. Ansvarig: HR-avdelningen

5. Lön och anställningsvillkor

I Nyköpings kommun är lönen individuell och differentierad. Lönesättningen baseras på kompetenskrav och prestation. Lönesamtalen utgår från lönekriterier som är kända av medarbetarna. För att vara en attraktiv och jämlik arbetsgivare erbjuds förmåner inom hälso- och friskvård och möjlighet till önskad tjänstgöringsgrad utifrån verksamhetens behov.

Målet är att alla medarbetare ska erbjudas heltidsanställning.

Relaterade dokument: kommungemensamma lönekriterier, lönekriterier för chefer, riktlinje för friskvård och hälsoarbete

Indikator

Uppföljning av att medarbetarna känner till lönekriterierna sker i regelbundna medarbetarundersökningar. Ansvarig: HR-avdelningen

Uppföljning av andelen deltidsanställda som har erbjudits heltidsanställning.
Ansvarig: HR-avdelningen

Giltighetstid och anvisningar till mottagare av policy

Personalpolicyn börjar gälla i januari 2013.

Personalpolicyn ska aktualitetsprövas av Kommunstyrelsen i samband med ny mandatperiod.