

Arbetsgivarpolitisk strategi för Sundsvalls kommun

Strategi

(Strategi, Plan, Riktlinje eller Regel)

Fastställt av	Kommunfullmäktige
Datum för fastställande	2019-03-25 § 70
Giltighetstid	Tills vidare. Första översyn 2021.
Ansvarig funktion	HR-direktör
Diarienummer	KS-2018-01002
Målgrupp	Alla nämnder

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning.....	3
2 Det kommunala uppdraget - Vi gör det goda livet möjligt	3
3 Förväntat resultat.....	3
3.1 Resultat 1	3
3.2 Resultat 2	3
4 Medarbetarskap och ledarskap	4
5 Kompetensförsörjning	4
6 Jämställdhet och mångfald	4
7 Lönepolitik	5
8 Hälsa och arbetsmiljö	5
9 Uppföljning och kvittering	5

1 Sammanfattning

Kommunens arbetsgivarpolitiska strategi är ett övergripande styrdokument som omfattar kommunens samtliga arbetsplatser. Strategin syftar till att beskriva förväntad effekt och resultat av tillämpad arbetsgivarpolitik.

2 Det kommunala uppdraget - Vi gör det goda livet möjligt

Det ska vara bra att bo, leva och verka i Sundsvall. I Sundsvalls kommunkoncern är det medarbetarna som gör jobbet. Det är de som skapar grunden för våra barn och ungdomars lärande i skolan, ger vård och omsorg till våra äldre, stödjer kulturlivet, hjälper entreprenören att etablera sig, ser till att miljön är trygg och säker, levererar vatten och el och planerar vår stad och mycket mer. Det är genom medarbetarna som politiska beslut blir till konkret verklighet.

För Sundsvalls kommun innebär det att kommunen har ett ansvar för att bygga välfärd och är en producent av välfärdstjänster, bland andra producenter. Det vi gör ska vi göra bäst, ambitionen och målsättningen är att vara ett föredöme som arbetsgivare.

3 Förväntat resultat

I lagens mening är Sundsvalls kommun EN arbetsgivare. Sundsvalls kommun är också Sundsvalls största arbetsgivare vilket innebär ett stort ansvar. Den gemensamma grunden för hur vi utför vårt arbete har sin utgångspunkt från medborgarna, vår vision samt våra värdeord; Mod, öppenhet och helhetssyn.

3.1 Resultat 1

Kommunen ska vara och uppfattas som en professionell arbetsgivare med god tillämpning av lagar och avtal och ett utvecklat samarbete med fackliga organisationer. Gemensamma rutiner, arbetssätt och tillämpning skapar samma villkor och förutsättningar för alla medarbetare vilket gör att medarbetare och medborgare uppfattar kommunen som EN arbetsgivare.

3.2 Resultat 2

Sundsvalls kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Alla som arbetar inom kommunens verksamheter har ett ansvar att vara goda ambassadörer för kommunen och Sundsvall. Varje medarbetare har ansvar för det gemensamma och ett gott värdskap. Arbetsglädje, trivsel, stolthet och ett hälsofrämjande perspektiv ska prägla Sundsvalls kommuns medarbetare och ledare.

4 Medarbetarskap och ledarskap

En förutsättning för att kunna utveckla verksamheten är att alla medarbetare inom kommunkoncernen har en gemensam bild av riktningen.

För Sundsvalls kommun innebär det att verksamheterna ska sätta tydliga mål utifrån politikernas hållbara tillväxtstrategi 2021 (HT21) och beslutad mål- och resursplan (MRP). Organisationen ska utformas så att möjligheter finns för ett gott medarbetar- och ledarskap.

Medarbetarens uppdrag ska vara tydligt. Varje medarbetare har ett aktivt ansvar för sitt uppdrag, sin egen utveckling, sin arbetssituation och den arbetsmiljö och det samarbetsklimat han/hon verkar i. Som medarbetare har man ansvar för att stödja kollegor och dela med sig av sin kompetens. Medarbetaren har också ansvar för att vara delaktig i arbetsplatsens och verksamhetens utveckling i samarbete med kollegor och chef.

I chefsuppdraget ingår att vara en god ledare vilket innebär att alla medarbetare ska bli sedda. Ledaren ska ta ett aktivt ansvar i sin arbetsgivarroll och vara ett gott föredöme i beteende och förhållningssätt samt ha förmåga att skapa engagemang och framtidstro hos medarbetarna. Ett professionellt chefskap kombinerat med ett gott ledarskap är en framgångsfaktor för att - tillsammans med medarbetarna - uppnå de politiska målen.

5 Kompetensförsörjning

Sundsvalls kommun ska arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Kommunen ska veta kompetensbehovet på kort och lång sikt och ha kunskap om befintlig kompetens. Detta ska utmynna i planer för hur kompetens ska behållas, utvecklas, rekryteras samt avvecklas och på så vis står sig kommunen väl rustad för att hantera sina kompetensbehov.

Kompetensförsörjning är mycket mer än en lokal fråga för Sundsvalls kommun och tillsammans med andra aktörer kan kommunen skapa positiva samarbeten för att klara kompetensutmaningen i regionen. Samverkan med andra arbetsgivare, utbildningsanordnare och övriga intressenter kan intensifieras och vidareutvecklas.

6 Jämställdhet och mångfald

Sundsvalls kommun ska tillvarata, bejaka och eftersträva jämställdhet och mångfald samt medarbetare med olika kompetenser. Olikheter ses som en tillgång som berikar utveckling av verksamheten och goda resultat. Ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete ska kvalitetssäkra en välkomnande, god, likvärdig och jämställd service till invånare och medarbetare.

7 Lönepolitik

Kommunens lönepolitik ska vara tydlig, konkurrenskraftig och leda till verksamhetens utveckling. Medarbetare och ledare ska kunna påverka sin lön genom sina prestationer och resultat. Lönepolitiken ska omsättas i konkreta lönekriterier.

Lönesättande chef ska ha god kunskap om kommunens lönepolitik samt ha förmåga att kommunicera den till medarbetaren. Chefens närvaro och kunskap om hur arbetet fungerar är viktig i kommunikationen till medarbetaren så att lönen förstås och motiverar till utveckling av verksamheten.

Kommunen ska kontinuerligt se över anställningsvillkor och förmåner för att bli en mer attraktiv arbetsgivare för dagens och morgondagens medarbetare.

8 Hälsa och arbetsmiljö

I Sundsvalls kommun har alla medarbetare ett gemensamt ansvar för en god och säker arbetsmiljö, som präglas av trivsel och trygghet. Hälsofrämjande insatser som skapar förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv är ett prioriterat område i kommunen. Risker för hot och våld ska motverkas.

Kommunens arbetsplatser ska främja hälsa och öka välbefinnandet på individ-, grupp- och organisationsnivå, genom ett systematiskt och strategiskt hälsofrämjande arbete. Medarbetare ska ha gott inflytande och ska kunna påverka sin arbetssituation. Arbetsplatserna ska kännetecknas av delaktighet, öppenhet och inflytande är självklarheter. Det gör det möjligt för alla anställda att ta ansvar och utvecklas.

Verksamheterna ska vara drogfria. Arbetstidens förläggning ska utgå från verksamhetens behov. De kommunala verksamheternas behov är också utgångspunkten för att heltid är norm. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i verksamhetens utveckling och vid försämrad hälsostatus ska analys av läget göras och åtgärder vidtas.

9 Uppföljning och kvittering

Den arbetsgivarpolitiska strategin tar sikte på långsiktiga effekter. Utifrån den arbetsgivarpolitiska strategin delegerar kommunfullmäktige uppdraget att utarbeta en årlig plan. Planen ska utgå från strategin och innefatta konkreta mål och tydliggörande av ansvar. Inom ramen för verksamhetsplaneringen beslutar varje förvaltning vilka aktiviteter och åtgärder som man under året avser arbeta med för att uppnå målen.

Det politiska organ, till vilken kommunfullmäktige har delegerat, följer tillsammans med koncernstaben årligen upp förvaltningarnas arbete, avvikelser mot plan samt vilka resultat som uppnåtts utifrån den arbetsgivarpolitiska strategin.