

# Personalpolitiskt program



Dokumenttyp <b>Program</b>	Dokument-ID <b>KS 2020/529</b>	Datum för beslut <b>2021-02-08</b>	Version <b>1.0</b>
Beslutsinstans <b>Kommunfullmäktige</b>	Dokumentansvarig <b>HR-enheten</b>	Ansvarig för uppföljning <b>HR-enheten</b>	Reviderad
Dokumentet gäller <b>Tillsvidare</b>			

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
1.1	Kramfors kommuns värdegrund .....	4
<b>2</b>	<b>Lagstiftning</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ansvar</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Kramfors kommuns vilja som arbetsgivare</b> .....	<b>5</b>
4.1	Hållbart arbetsliv .....	5
4.2	Jämställdhet och mångfald.....	7
4.3	Kompetensförsörjning.....	8
4.4	Medarbetarskap.....	9
4.5	Chef- och ledarskap .....	10
<b>5</b>	<b>Samverkande dokument</b> .....	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Uppföljning</b> .....	<b>11</b>

## 1 Inledning

Som medarbetare inom Kramfors kommun är man med och skapar välfärden och ett fungerande samhälle för alla som bor och vistas i kommunen.

Programmet har som syfte att vara vägledande för hur kommunen vill upplevas som arbetsgivare och innehåller områden som alla har stor betydelse för hur kommunens medarbetare trivs och upplever sin arbetsplats.

### **Kramfors kommun – en arbetsgivare**

*”Kramfors kommun ska upplevas vara en arbetsgivare oavsett var i organisationen man jobbar. Kompetensförsörjningen tryggas genom att attrahera, rekrytera och behålla engagerade medarbetare som är stolta över uppdraget att skapa välfärden och ett fungerande samhälle för Kramforsbon.*

*Genom goda anställningsvillkor skapas förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv. Grunden för detta skapas i en god samverkan samt med ett aktivt arbete med arbetsmiljö, jämställdhet, likabehandling- och mångfaldsfrågor.*

*Medarbetarna är Kramfors kommuns främsta resurs och en avgörande faktor för att förverkliga kommunens vision, mål och uppdrag. Tillsammans skapar vi Kramfors kommun”*

Kramfors kommun strävar efter en enkel och tydlig modell för styrning, baserad på tillit och förtroende. Kommunens medarbetare som dagligen möter medborgare och brukare har en stor insikt i hur verksamheten kan skötas på ett bra sätt. Kramfors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med fokus på delaktighet och engagerade medarbetare som är stolta över sina uppdrag, med samhällsansvar och som är professionella i sin yrkesutövning.

Med kommunens vision i sikte ser vi möjligheterna även när vi möter utmaningar och hinder längs vägen.

***”Tillsammans har vi mod att skapa livskraft - i hela vår kommun”***

*(Kramfors kommuns vision 2031)*

## 1.1 Kramfors kommuns värdegrund

I kommunens strävan att skapa en bra välfärd för kommunmedborgaren är Kramfors Kommuns värdegrund grundläggande och vägledande för alla medarbetare.

### De fyra ledorden i Kramfors kommuns värdegrund är:

<b>Kramforsbon</b>	Vårt uppdrag utgår från att skapa en bra vardag för Kramforsbon, företagare och besökare.
<b>Demokratisk grundsyn</b>	Alla människor har lika värde och rätt att uttrycka sin åsikt.
<b>Delaktighet</b>	Alla människor kan och vill utvecklas, ta eget ansvar och vara delaktiga.
<b>Professionalitet</b>	Vi är stolta över vårt uppdrag, tar samhällsansvar och är professionella i vår yrkesutövning.

## 2 Lagstiftning

Grunden för personalarbetet finns i de arbetsrättsliga lagarna, så som till exempel arbetsmiljölagen (AML), Medbestämmandelagen (MBL), Lagen om anställningsskydd (LAS), Diskrimineringslagen (DL) och Arbetstidslagen (ATL). Personalarbetet styrs även till stor del av kollektivavtal, där avtalet Allmänna bestämmelser (AB) är det enskilt viktigaste inom kommunal verksamhet.

## 3 Ansvar

Kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för det personalpolitiska programmet.

Kommunstyrelsen ansvarar för att det finns riktlinjer inom personalområdet som är kopplade till det personalpolitiska programmet.

Kommundirektören ansvarar för att stödja utvecklingen av de personalpolitiska strategierna. Förvaltningschefernas ansvar är att se till att de kommunövergripande personalpolitiska strategierna följs och implementeras i hela förvaltningsorganisationen. Samtliga chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att följa gällande styrdokument inom personalområdet.

HR-enheten ansvarar för att ta fram förslag på styrdokument inom personalområdet, implementera dessa samt stödja tillämpningen.

## **4 Kramfors kommun – en attraktiv arbetsgivare**

Nedanstående delar utgör grunden för Kramfors kommuns personalpolitiska arbete och är alla viktiga i kommunens strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare.

### **4.1 Hållbart arbetsliv**

Det hållbara arbetslivet är beroende av många faktorer. Ambitionen är att kontinuerligt utveckla kommunens arbetsplatser så att alla kan må bra och att ohälsa motverkas. Ett hållbart arbetsliv ger förutsättningar för medarbetare att trivas och känna arbetsglädje. Det hållbara arbetslivet är beroende av många faktorer såsom:

- Goda anställningsvillkor,
- en god arbetsmiljö och
- delaktighet och samverkan.

#### **Goda anställningsvillkor**

Goda anställningsvillkor är grundläggande för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Goda anställningsvillkor innefattar bland annat rätt till heltid och att heltid är norm, en konkurrensmässig lön, verksamhetsanpassade och flexibla arbetstider samt möjlighet till andra förmåner.

#### **En god arbetsmiljö**

Kramfors kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsplats där god hälsa främjas och medarbetaren trivs. Medarbetaren är ytterst ansvarig för sin egen hälsa, kommunens friskvårdsarbete syftar till att öka medarbetarnas medvetenhet när det gäller den egna hälsan.

En god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö är viktiga förutsättningar för att kunna förebygga och skapa hälsofrämjande arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv. Fokus i arbetet ska ligga på hälsofrämjande och förebyggande arbete. En god arbetsmiljö är ett gemensamt ansvar för alla, tillsammans ansvarar chefer och medarbetare för att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av arbetet.

#### **Delaktighet och samverkan**

I samverkan skapas möjligheten att vidareutveckla verksamheten där kommunens medarbetare känner ansvar, delaktighet och inflytande. I dialog mellan chef, medarbetare och fackliga organisationer utvecklas goda relationer som bidrar till god arbetsmiljö och utveckling av verksamheten.

På arbetsplatserna ska samverkan kännetecknas av ett öppet arbetsklimat och att alla bemöter varandra med respekt. Genom dialog på ett så tidigt stadium som möjligt inför beslutsfattande skapas delaktighet och inflytande. Det i sin tur skapar engagemang, en god arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen.

Kommunens samverkansavtal är styrande och vägledande för all samverkan i kommunen.

**Kramfors kommun vill fortsätta utveckla ett hållbart arbetsliv genom att:**

- Sträva efter trygga anställningar där medarbetare kan erbjudas tillsvidareanställning när anställningsbehov finns.
- Arbete på heltid är norm där alla medarbetare som tillsvidareanställs har rätt till heltid.
- Verksamheterna bemannas med kommunens egna medarbetare.
- Medarbetare har anställningsvillkor som underlättar familjelivet.
- Främja ett aktivt friskvårdsarbete som bidrar till lägre sjuktal och bättre hälsa hos kommunens medarbetare.
- Delaktighet och samverkan är grunden för ett öppet och prestigelöst arbetsklimat i kommunens verksamheter.

## **4.2 Jämställdhet och mångfald**

Kramfors kommuns grundsyn är alla människors lika värde och rätt att uttrycka sin åsikt. Alla arbetsplatser ska präglas av jämställdhet, mångfald, tillgänglighet och likabehandling.

### **Jämställdhet**

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

### **Jämlikhet och mångfald**

Jämlikhet betyder att människor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsvariation.

Jämställdhet och jämlikhet är förutsättningar för mångfald. Mångfald innebär också att kommunen som arbetsgivare är öppen för ett aktivt integrationsarbete.

### **Kramfors kommun vill fortsätta arbeta för jämställdhet och mångfald genom att:**

- Alla medarbetare har samma rättighet och möjlighet att vara aktiva medarbetare med likvärdiga förutsättningar.
- Alla medarbetare har ha samma möjligheter och villkor i fråga om exempelvis lön, medarbetarsamtal och kompetensutveckling.
- Alla medarbetare har samma förutsättningar för en god hälsa och hållbar arbetsmiljö.
- Alla medarbetare har samma förutsättningar att utföra ett bra arbete.
- Kommunens verksamheter tar ett socialt ansvar genom att aktivt arbeta för ökad jämställdhet och mångfald, mot diskriminering och ojämlikhet.

### **4.3 Kompetensförsörjning**

Kompetensförsörjning omfattar att aktivt arbeta för att attrahera människor att söka jobb i Kramfors kommun, samt att det finns en väl fungerande rekryteringsprocess. Det innefattar även att arbeta för att behålla och utveckla medarbetarna samt avsluta anställningar på ett regelrätt sätt.

#### **Attrahera och rekrytera**

En professionell och bra rekryteringsprocess är en viktig del i kommunens kompetensförsörjning. Vid rekryteringar finns möjlighet att marknadsföra och stärka bilden av Kramfors kommun som en attraktiv arbetsgivare.

Tillgången av utbildade medarbetare är viktigt, en ökad andel gymnasie- och högskoleutbildade medarbetare är en framgångsfaktor för att skapa en bra kommunal verksamhet.

Könsfördelningen och mångfalden av medarbetare är ojämn inom välfärdsjobben. För att öka rekryteringsmöjligheten eftersträvas en breddad rekrytering med jämnare könsfördelning och ökad mångfald.

#### **Karriärvägar och kompetensutveckling**

Kramfors kommuns utgångspunkt är att alla vill och kan utvecklas.

Kompetensutveckling bidrar till utveckling av verksamheten och ska ses som en naturlig del i anställningen. Kompetensutveckling kan ske på olika sätt genom exempelvis arbetsrotation, erfarenhetsutbyte t.ex. via nätverk, mentorskap, studiebesök samt deltagande i utbildningar av olika slag.

Att skapa interna karriärvägar skapar möjlighet att behålla och utveckla yrkeskickliga medarbetare, vilket bidrar till att trygga kommunens kompetensförsörjning. Utvecklingsmöjligheter och alternativa karriärvägar ska finnas inom alla yrkeskategorier och verksamheter.

#### **Kramfors kommun vill fortsätta utveckla verksamheternas kompetensförsörjning genom att:**

- Utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper alltid vägs samman och prövas i samband med en rekrytering.
- En väl planerad kompetensförsörjning finns som utvecklar såväl verksamhet som medarbetare.
- Medarbetarens önskemål om kompetensutveckling tillgodoses om den sammanfaller med verksamhetens behov.
- Alla medarbetare har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan som stöd för sin utveckling.



#### **4.4 Medarbetarskap**

Kramfors kommun ska ha ett utvecklat medarbetarskap som kännetecknas av engagemang, utveckling och delaktighet. Kramfors kommuns medarbetare ska kännetecknas av att vara engagerade, öppna, tänka nytt och kunna känna stolthet över att arbeta med kommunens medborgare i fokus.

Som medarbetare förväntas man känna till verksamhetens uppdrag, kommunens mål och vara väl förtrogen med sina arbetsuppgifter, samt visa ett professionellt och yrkesmässigt gott bemötande. Med engagemang och ansvarstagande bidrar kommunens medarbetare till utvecklingen av kvaliteten i verksamheten.

Kommunens medarbetare ska ha rätt kompetens och med möjlighet att utöva och utveckla sin profession. Med engagerade medarbetare som är stolta över sitt arbete får kommunen goda ambassadörer som bidrar till en positiv uppfattning om kommunen.

#### **Kramfors kommun vill fortsätta utveckla ett engagerat medarbetarskap genom att:**

- Säkerställa att alla medarbetare är väl insatt i sitt uppdrag och de förväntningar som ställs på anställda i Kramfors kommun.
- Uppmuntra medarbetares inflytande på sin arbetsplats genom samverkan i ett öppet klimat tillsammans med arbetskamrater, chefer och ledning.
- Medarbetare delges relevant information som rör arbetsplatsen exempelvis från styrelser och nämnder.
- Medarbetare ska uppleva delaktighet och inflytande i samband med arbetsplatsträffar (APT) och i sitt medarbetarsamtal tillsammans med sin närmaste chef.

#### **4.5 Chef- och ledarskap**

Kramfors kommuns chefer ska vara goda ledare som kännetecknas av god självinsikt, tydligt ledarskap, ansvarskänsla och tillit till sina medarbetare. Kramfors kommuns chefer ska visa engagemang, vågar tänka nytt och kan driva utveckling och fatta nödvändiga beslut.

Chefen leder verksamheten och ansvarar för att ge medarbetaren förståelse för verksamhetens uppdrag och ger medarbetaren möjlighet att aktivt delta i utvecklingen av arbetsplatsen.

Alla chefer är arbetsgivarrepresentanter för Kramfors kommun. Chefskapet innebär ett ansvar för verksamheten och budgetföljsamhet i enlighet med givna mål och ramar. Chefen är en ambassadör för verksamheten men ska också vara en god förebild både inom och utom organisationen.

#### **Kramfors kommun vill fortsätta utveckla ett tydligt chef -och ledarskap genom att:**

- Säkerställa att alla chefer har tillräcklig kunskap och kompetens inom arbetsmiljöområdet och om arbetsrättsliga lagar och avtal.
- Kommunens chefer har mod och vilja att vara chef och leda mot fastställda mål.
- Chefer ansvarar för att en dialog med medarbetarna förs för att utveckla arbetsplatsen.
- Alla chefer verkar för kommunnyttan med fokus på kramforsbon och samverkar med övriga kommunens verksamheter.

## **5 Samverkande dokument**

Kommunstyrelsen upprättar riktlinjer som stödjer personalarbetet utifrån detta personalpolitiska program. Det kan även utarbetas tjänsteföreskrifter som antas av kommundirektören inom området.

## **6 Uppföljning**

Det personalpolitiska programmet gäller tillsvidare men följs upp efter varje mandatperiod och revideras vid behov.

HR-enheten ansvarar för att ta fram parametrar som belyser utvecklingen och göra en uppföljning vad som gjorts inom respektive område samt tydliggöra vilka utmaningar som finns.