

Policy – Värnamo kommun som arbetsgivare



Reglemente

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

Policy

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

Plan

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

Åtgärdsplan

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

Riktlinje

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

Fastställd av: Kommunfullmäktige

Datum: 30 maj 2024, § 86

Dokumentet gäller från: 5 juni 2024

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen, kommunens nämnder och utskott

Dokumentansvarig: HR-chef

Inledning

Värnamo kommuns vision, mål och värdegrund styr och påverkar agerandet för Värnamo kommun som arbetsgivare och alla dess medarbetare. Denna policy visar på ett gemensamt förhållningssätt i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan.

Genom att följa policyn bidrar Värnamo kommun som arbetsgivare till att alla medarbetare får en värdefull arbetsdag.

Syfte

Policyns syfte är att beskriva vad Värnamo kommun står för som arbetsgivare. Den bidrar till att nå kommunens övergripande mål om att vara en stark kommun, där det anges att en av förutsättningarna och utmaningarna för att klara välfärdsuppdraget är kompetensförsörjningen. Måldokumentet beskriver också Värnamo kommun som attraktiv arbetsgivare, vilket fördjupas i denna policy.

Policyns syfte är också att peka ut en inriktning för övriga styrdokument inom arbetsgivarområdet. Styrdokumenterna inom arbetsgivarområdet stärker och styr mot förverkligandet av vision, övergripande mål och värdegrund.

Värnamo kommuns vision och värdegrund

Policyn ger vägledning i hur Värnamo kommun som arbetsgivare bidrar till att förverkliga kommunens vision, genom att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. En arbetsgivare där medarbetare har förutsättningar att växa och utvecklas.

Värnamo kommuns värdegrund beskriver hur vi förväntas agera som medarbetare. Varje medarbetare som aktivt arbetar utifrån värdegrunden bidrar till en hållbar arbetsplats med en god arbetsmiljö. Detta leder också till utveckling av verksamheten där alla medarbetares kompetens och yrkesskicklighet tas till vara och medverkar till att alla medarbetare får en värdefull arbetsdag.

Strategi

En nyckel för att klara kompetensförsörjningen är att alla medarbetare har rätt förutsättningar för att göra ett bra arbete. Värnamo kommun vill med värdegrunden i fokus bidra till ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare. Några områden är strategiskt viktiga för att vi ska klara det och för att uppnå visionen, uppfylla målen och leva efter vår värdegrund. Arbetet som bedrivs inom samtliga områden utgår ifrån värdegrunden. Områdena är:

- Medarbetarskap och ledarskap
- Delaktighet och inflytande
- Arbetsmiljö och hälsa
- Lika möjligheter
- Utveckling och lärande
- Lön och förmåner
- Arbetstid
- Heltid och heltidskultur

Medarbetarskap och ledarskap

Medarbetarskap i Värnamo kommun är att vara med och ta ansvar för att förverkliga kommunens vision och värdegrund. Medarbetarskap handlar om relationer och förhållningssätt gentemot varandra och de vi möter i arbetet. Medarbetare gestaltar värdegrunden i mötet med medborgare, kollegor, besökare och uppdragsgivare genom sitt sätt att utöva sin roll och utföra sitt uppdrag. Tillsammans leder detta till ett arbetsklimat som inrymmer delaktighet, engagemang och ansvarstagande.

I ledarskapet ingår alltid ett medarbetarskap. I sitt ledarskap utövar chefer i Värnamo kommun det motiverande ledarskapet. Detta innebär att medarbetare och chefer tillsammans utvecklar ett medborgarorienterat arbetssätt. Chefens roll är att stimulera till delaktighet, ansvarstagande, kreativitet och ständiga förbättringar.

Medarbetarskap och ledarskap är varandras förutsättningar för att skapa en bra verksamhet. Ett gott ledarskap kräver ett gott medarbetarskap, ett gott medarbetarskap kräver ett gott ledarskap. När vi tillsammans är aktiva i utvecklingen av arbetsplatsen skapas en bra arbetskultur och ett gott arbetsklimat.

Delaktighet och inflytande

Utgångspunkten för att Värnamo kommun ska uppnå uppsatta mål är att varje medarbetares delaktighet och engagemang tas till vara i verksamheten. Verksamheten organiseras så att den skapar förutsättningar för delaktighet och inflytande. En fungerande samverkan förutsätter kommunikation mellan olika nivåer i kommunens organisation, mellan chef och medarbetare samt medarbetarna emellan.

Kärnan i samverkan är relationen mellan medarbetare och arbetsgivare. Det är i medarbetarsamtalen och på arbetsplatsträffarna som grunden läggs för att sedan utvecklas via olika gemensamma samverkansforum. God samverkan ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. God samverkan bidrar till långsiktig kompetensförsörjning, måluppfyllelse och utveckling av verksamheten.

De fackliga organisationerna har som företrädare för medarbetarna en viktig roll. Det lokala kollektivavtalet om Samverkan och arbetsmiljö lägger grunden för hur fackliga organisationer, arbetsgivare och medarbetarna tillsammans arbetar med delaktighet och inflytande.

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetet med arbetsmiljö och hälsa utgår från arbetsmiljölagstiftningen samt Värnamo kommuns värdegrund och ska vara en integrerad och naturlig del i det dagliga arbetet.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt vilket innefattar att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Målsättningen med arbetet är att skapa fysiskt, psykiskt, socialt och organisatoriskt väl fungerande och utvecklande arbetsplatser för alla medarbetare.

En god arbetsmiljö och ett hälsofrämjande förhållningssätt åstadkommer vi genom att arbeta med värdegrunden. Värdegrunden i sig utgör viktiga friskfaktorer som påverkar arbetsmiljön och möjligheten till kompetensförsörjning.

Ett engagerat ledarskap baserat på det motiverande ledarskapet där chefen har en god insikt i medarbetarnas arbetsmiljö och allas delaktighet krävs för att uppnå en god arbetsmiljö.

Det krävs också att vi uppfyller de lagkrav och myndighetskrav som gäller för verksamheten. För att uppnå detta bedriver Värnamo kommun ett systematiskt arbetsmiljöarbete i en aktiv, öppen och ömsesidig samverkan med medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare.

Arbetsgivaren är huvudansvarig för arbetsmiljöarbetet och en fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter görs i första hand till chefer utifrån ekonomi-, personal- och verksamhetsansvar. Detta skapar förutsättningar för en fungerande samverkan på alla nivåer. I detta ingår det samordningsansvar för arbetsmiljöarbetet som träder in när flera verksamheter finns i samma lokaler.

Alla medarbetare har ett ansvar att medverka till en god arbetsmiljö genom att till exempel följa skyddsföreskrifterna, riktlinjer och rutiner samt påtala risker eller brister i arbetsmiljön för sin närmaste chef. Skyddsombuden är med och stöttar i det förebyggande arbetet och deltar i uppföljning. Medarbetarna ges möjlighet till dialog och ansvarstagande i det dagliga arbetet och på arbetsplatsträffar, de vet också vart de vänder sig vid akuta händelser i arbetsmiljön. Värnamo kommun stödjer och stimulerar medarbetare till egna initiativ för att förbättra sin arbetsmiljö såväl som sin hälsa.

Värnamo kommun har ett anpassnings- och rehabiliteringsansvar för medarbetare som drabbas av ohälsa och olycksfall. Aktiva rehabiliteringsprocesser som påbörjas tidigt ger goda förutsättningar för att medarbetarna snabbt kan återgå i arbete. Företagshälsovården är en resurs i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering men kan också finnas med i det förebyggande arbetet.

Lika möjligheter

Värnamo kommun är en attraktiv arbetsplats som präglas av respekt och arbetsglädje och är till för alla. En del av arbetet är att ta tillvara alla medarbetares kunskap och se olikheter som en tillgång snarare än ett hinder. Kommunens arbetsplatser kännetecknas av insikt om alla människors lika värde och erbjuder lika möjligheter, rättigheter samt skyldigheter. Genom att alla medarbetare uppfyller förväntningarna i värdegrunden och att chefer bedriver ett motiverande ledarskap bidrar vi till lika möjligheter för alla oavsett förutsättningar.

I Värnamo kommun är grunden att skapa en arbetsplats som präglas av mångfald, likabehandling, jämlikhet och jämställdhet som tar tillvara människors kompetens och skaparkraft. När kommunens arbetsplatser kan ge samhällsservice som speglar individens behov oavsett bakgrund och förutsättningar blir arbetet mer effektivt och kvalitén högre. En del i detta är att arbeta med språkutvecklande arbetsplatser, vilket innebär att arbeta strategiskt med språkutveckling och språkstöd. Att arbeta språkutvecklande kommer förbättra arbetsmiljön och kvalitén i verksamheten samt underlätta vår framtida kompetensförsörjning.

Arbetet med lika möjligheter utgår från aktiva åtgärder och diskrimineringsgrunderna som regleras i diskrimineringslagen (2008:567). Det innebär att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, arbete och service oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning

Utveckling och lärande

Kompetensutveckling sker utifrån verksamhetens faktiska behov, mål och vision. Nya kunskaper och erfarenheter ger möjligheter till utveckling och förbättringar i verksamheten

och för medarbetaren. I samband med medarbetarsamtalet fångas varje medarbetares behov av kompetensutveckling upp. Målet är att alla som arbetar i Värnamo kommun tillsammans ska göra det allra bästa för de vi finns till för, Värnamo kommuns invånare. En god introduktion är det första steget till utveckling och lärande.

Värnamo kommun satsar, med det motiverande ledarskapet i fokus, på cheferna i verksamheten. Genom att ge cheferna stöd och kompetensutveckling i ledarskap och i sin roll som chefer skapas förutsättningar för att de ska lyckas i sitt uppdrag. När cheferna lyckas ges möjlighet för att alla medarbetare lyckas i sina uppdrag och att de trivs och mår bra.

Lön och förmåner

Lön i Värnamo kommun är individuell och differentierad och avspeglar medarbetarens resultat, prestation och måluppfyllelse. I detta ingår hur medarbetaren uppfyller förväntningarna i värdegrunden. Härigenom synliggörs sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönen speglar också arbetets komplexitet och kvalifikationskrav samt medarbetarens ansvar, utbildning och kompetens.

Lika lön för likvärdigt arbete är en grundförutsättning. Samma principer för lönesättning gäller för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare och oavsett etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Lönepolitiken och dess grunder är väl kända bland alla medarbetare. Förmåner enligt avtal och specifika förmåner för Värnamo kommun ska göras tydliga för den enskilda medarbetaren.

Arbetstid

Medarbetarna i Värnamo kommun har olika arbetstidsvillkor beroende på i vilken verksamhet man arbetar. Vi använder därför olika arbetstidsmodeller och eftersträvar flexibla arbetstider där det finns förutsättningar för detta. Distansarbete erbjuds i de verksamheter det är möjligt.

Heltid och heltidskultur

Värnamo kommun är en organisation med heltidskultur som erbjuder heltidsanställningar och skapar möjligheter för heltidsarbete. Att ha en heltidskultur innebär att verksamheterna är strukturerade och organiserade för att kunna erbjuda heltidstjänster, samt att övervägande del av medarbetarna arbetar heltid. Detta innebär att heltidsarbete är normen och att deltidsarbete är undantaget.

Att arbeta mot ett ökat antal heltidsanställningar och heltidsarbetande syftar till att höja kvaliteten i kommunens verksamheter samt klara kompetensförsörjningen. Det handlar om att minska förekomsten av ofrivilligt deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. Arbetstvillkor är jämställda så att medarbetare inom kvinnodominerade yrken har samma möjligheter att få en heltidsanställning som medarbetare inom mansdominerade yrken, på detta sätt bidrar vi till lika möjligheter för medarbetare i Värnamo kommun.

Organisation och ansvar

Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning och ytterst HR-chefen har det övergripande ansvaret för hanteringen av policyn och att stötta förvaltningscheferna i att införliva den i kommunens verksamheter. Varje chef och alla medarbetare har ett ansvar att bidra till kommunens mål och vision, följa värdegrunden samt medverka i arbetet med arbetsmiljö.

Dokumentansvarig

Kommunfullmäktige

Ansvarig tjänsteperson HR-chefen

Uppföljning

Uppföljning av policyn ska ske minst en gång per mandatperiod.

Revidering

Revidering senast 2030-12-31.