

UTKAST 2008-09-30

Arbetsgivarpolitiskt program

LJUNGBY KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ank	2008-09-30
KOMMUNLEDNINGSKONTORET	
Dnr	Ks2008/0383, 020

Ljungby kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det är ett av kommunens övergripande mål. Som en hjälp att nå målet, har vi tagit fram ett arbetsgivarpolitiskt program, som tydligt talar om hur arbetsgivaren Ljungby kommun ser på arbetsgivarpolitik.

Programmet ger besked om vilka förväntningar och möjligheter den har, som är anställd av Ljungby kommun. Det utgår från kommunens verksamhetsidé:

"Vi skall tillsammans främja en hållbar och positiv utveckling för att ge trygghet och service utifrån våra gemensamma resurser."

Jag menar att det allra viktigaste med att vara en attraktiv arbetsgivare är att våra anställda känner att de kan utvecklas hos oss. Trotjänare är lika viktiga som de som byter jobb då och då.

För att det ska vara möjligt behöver vi goda ledare, som lyssnar, ser helheten, driver verksamheten framåt och vågar ta i de svåra frågorna. En god ledare måste vara modig!

Ann-Charlotte Wiesel
Ordförande i personalutskottet i Ljungby kommun

Det arbetsgivarpolitiska programmet

Det arbetsgivarpolitiska programmet talar om vad politikerna i Ljungby kommun förväntar sig av sina medarbetare och chefer och vad de erbjuder sina anställda.

Programmet lyfter fram åtta framgångsfaktorer som är viktiga för att nå kommunens övergripande mål att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det behöver vi vara för att kunna nå de andra övergripande målen, att vi ska vara en av de bästa kommunerna att bo och leva i och att kommunen ska vara en föregångskommun i näringslivsfrågor.

- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Arbetsmiljö
- Hälsa
- Jämställdhet
- Kompetensförsörjning
- Lönepolitik
- Mångfald

Programmet är ett styrdokument som gäller alla kommunens arbetsplatser.

Syfte

Syftet är att tydligt redovisa kommunens arbetsgivarpolitik. Vi tror på tydlighet och rak kommunikation för att ha rätt person på rätt plats. Det är en förutsättning för att de anställas

kompetens ska kunna tas till vara och att Ljungby kommun ska ha god service och bra kvalitet på verksamheten och för att de anställda ska trivas och må bra.

Mål

För att kunna rekrytera och behålla kompetent personal har Ljungby kommun som mål att vara en attraktiv arbetsgivare.

Så ska programmet användas

Programmet är ett stöd för medarbetare och chefer i vardagen och ett verktyg för att nå målet att vara en attraktiv arbetsgivare.

I programmet talar vi om våra förväntningar på medarbetare och chefer och redovisar deras möjligheter att utvecklas som individer och i sin yrkesroll hos arbetsgivaren Ljungby kommun.

Programmet är också en introduktion för den som vill arbeta hos oss.

Definitioner

Såväl medarbetare som chefer är anställda i Ljungby kommun.

I programmet väljer vi att särskilja grupperna för att bli tydliga i respektive förväntningar och möjligheter, men självklart är chefer också medarbetare. När vi talar om båda grupperna använder vi begreppet anställda.

Begreppet ledarskap är större än chefskap. Chefskapet är definierat i uppdraget medan ledarskapet erövrar genom kompetens och erfarenhet.

Åtta fokusområden

Medarbetarskap

Ljungby kommun vill vara tydlig med vilka förväntningar och möjligheter som finns i förhållande till arbetsuppgifterna. Det skapar förutsättningar för ett attraktivt och gott medarbetarskap.

Du som är medarbetare i Ljungby kommun

- är lojal mot kommunens värdegrund, vision, mål och förutsättningar,
- arbetar aktivt och engagerat för att nå uppsatta mål och följer upp resultat,
- har fokus på dem som nyttjar kommunens tjänster och genom tydlighet skapar du trygghet för dem,
- tar ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och gemenskapen,
- visar respekt för dig själv, kollegorna och de som nyttjar kommunens tjänster,
- använder öppen kommunikation och är medveten om att kommunikation är medarbetarens främsta verktyg.

Som medarbetare i Ljungby kommun

- arbetar du med frihet under ansvar
- kan du utvecklas i det dagliga arbetet under hela din anställning
- deltar du aktivt i arbetsplatsträffar
- har du regelbundna utvecklingssamtal med din chef om arbetssituation, utvecklingsbehov, ambitioner, möjligheter och hälsa
- har du möjlighet att prova olika arbetsuppgifter och kan göra karriär.

Chefskap

Ljungby kommun vill vara tydlig med förväntningar och möjligheter för chefer. Det skapar förutsättningar för att ett attraktivt och gott ledarskap växer fram och utvecklas. Att vara ledare innebär att vara förebild och ta ett helhetsansvar. Arbetsgivaren vill uppmuntra chefen att i sitt arbete känna glädje, stolthet, mod och kreativitet.

Du som är chef i Ljungby kommun

- är arbetsgivarens och organisationens företrädare och visar lojalitet,
- leder och utvecklar verksamhet och medarbetare mot uppsatta mål,
- arbetar mål- och resultatorienterat,
- verkställer de beslut som politikerna fattat,
- beslutar,
- ger förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap genom bl a regelbundna utvecklingssamtal,
- uppfyller de skyldigheter och krav som finns i lag, avtal, regelverk och policier,
- är förankrad i värdegrunderna kreativitet, mångfald och trygghet,
- tar tillvara varje medarbetares unika kompetens,
- är kommunikativ.

Som chef i Ljungby kommun

- får du ansvar för att utveckla andra människor,
- får du stöd i din chefsroll av andra chefer,
- har du befogenheter att kunna lösa uppdraget på bästa sätt,
- har du möjlighet att växa och skapa förutsättningar för karriär.

Arbetsmiljö

I en god arbetsmiljö känner alla arbetsglädje och alla anställdas resurser tas tillvara och utvecklas.

I strategin för att upprätthålla den goda arbetsmiljön ingår bland annat:

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet är integrerat i alla verksamheter.
- Arbetsgivaren, det vill säga politikerna, har ansvaret för arbetsmiljön.
- Arbetsuppgifterna har fördelats och finns skriftligt dokumenterade.
- Samverkan med fackliga organisationer för en väl fungerande skyddsorganisation.
- Alla chefer får grundutbildning i arbetsmiljö innan fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- Alla anställda har tillgång till företagshälsovård.
- Alla arbetsplatser arbetar efter kommunens arbetsmiljöprogram och samverkansavtal FAS 05.
- Arbetsgivaren väger alltid in arbetsmiljökonsekvenser och gör riskbedömningar.
- Arbetsmiljö- och ledarskapsenkäter genomförs minst vart tredje år.

Hälsa

Hälsa är ett tillstånd av fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande.

Anställdas hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet. Hälsa är både en individuell och en strategisk fråga.

De anställda är ansvariga för sin egen hälsa, livsstil och personliga utveckling. Ett aktivt medarbetarskap och chefskap innebär ansvar för att medverka i arbetet för ökad hälsa på arbetsplatsen och i verksamheten.

Ljungby kommuns hälsoprogram omfattar hälsoarbete på arbetsplatsen, friskvård, rehabilitering, alkohol, droger och tobak samt företagshälsovård.

Strategier för att uppnå långsiktig god hälsa:

- Alla anställda stimuleras till hälsofrämjande aktiviteter.
- Strukturerat arbete med rehabilitering.
- "Jobblinjen" är ett alternativ till sjukfrånvaro.
- Förebygga, stödja och rehabilitera anställda till drogfrihet.
- Tillgång till företagshälsovård.
- Temaföreläsningar och mässa med fokus på hälsa arrangeras.
- Anställdas hälsa följs upp vid utvecklingssamtal.

Jämställdhet

Som en attraktiv och professionell arbetsgivare ska Ljungby kommun ge kvinnor och män lika förutsättningar och möjligheter.

Jämställdhetsarbetet utgår från ett konsekvenstänkande. Det innebär att reflektera över hur det man gör påverkar kvinnor respektive män.

Ett Jämställdhetsprogram är antaget av kommunfullmäktige den 27 september 2007. Följande två områden är angelägna för alla anställda:

- Den kommunala verksamheten
Jämställdhet i den kommunala verksamheten innebär fokus på jämställd förskola/skola och fritidsgårdsverksamhet, jämställt bemötande och jämställd biståndshandläggning.
- Kommunen som arbetsgivare
Jämställdhet för kommunen som arbetsgivare innebär fokus på jämställda löner, utvecklings- och karriärmöjligheter samt inflytande.

Kompetensförsörjning

Kommunen står inför en generationsväxling och många medarbetare och chefer behöver rekryteras.

I strategin för att uppnå en väl fungerande kompetensförsörjning ingår bland annat att:

- Vi arbetar aktivt med marknadsföring av kommunens verksamheter och kommunen som arbetsgivare,
- Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan, som revideras årligen i utvecklingssamtalet.
- Intern rörlighet uppmuntras för medarbetare och chefer som är beredda att utveckla sin kompetens.
- Traineeplatser erbjuds framtidens ledare.
- Karriärplanering tas upp vid utvecklingssamtalet.
- Nya medarbetare erbjuds introduktionsprogram.

Lönepolitik

Lönepolitiken är ett av flera medel för att kunna nå målen för verksamheten. Detta innebär att lönepolitiken ska stimulera till förbättringar i verksamheten samt bidra till att personalförsörjningen på kort och lång sikt tryggas.

Kommunens lönepolitik bygger på de centrala avtalens intentioner om individuell och differentierad lönesättning. Lönen ska bestämmas utifrån kompetens, ansvar, arbetsuppgifter och arbetsresultat. Lönen ska stimulera till utveckling och engagemang.

Mångfald

Ljungby kommun som arbetsplats ska spegla det samhälle vi lever i.

I strategin för mångfaldsarbetet utgår Ljungby kommun från den grundläggande principen om ömsesidig respekt, likabehandling och ickediskriminering oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller trosuppfattning.

Denna grundläggande princip ska genomsyra kommunens hela verksamhet.

Ett framgångsrikt mångfaldsarbete förutsätter att de anställdas olika kompetens synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara.