

Kommunstyrelsen

Medarbetarpolicy

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar föreslagen medarbetarpolicy och beslutar att upphäva nu gällande personalpolicy, lönepolicy och resepolicy.

Sammanfattning

Som ett led i utvecklingsarbetet för styrning och ledning för öppenhet och mångfald har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till medarbetarpolicy. Policyn beskriver det förhållningssättet som organisationen ska kännetecknas av samt utgångspunkter för lönebildning och lönesättning. I medarbetarpolicyn framgår att vi ska arbeta för jämställdhet och värdesätter mångfald. Policyn tydliggör även arbetsgivarens förväntningar på att kommunens medarbetare ska bidra till hållbar utveckling och göra miljösmarta val i arbete och resande. I den fortsatta utvecklingen av styrning och ledning kommer medarbetarpolicyn att konkretiseras genom strategi för jämställdhet och mångfald, stadsdirektörens beslut ”Så här gör vi i Nacka” samt i utvecklingsprocesser där policyn konkretiseras, följs och följs upp.

Medarbetarpolicyn

Som ett led i utvecklingsarbetet för styrning och ledning för öppenhet och mångfald som initierats av stadsdirektören har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till medarbetarpolicy som föreslås ersätta nuvarande personalpolicy, lönepolicy och resepolicy.

Målbilden har varit att ta fram en kort och kärnfull medarbetarpolicy som beskriver det förhållningssätt som organisationen ska kännetecknas av för att skapa arbetsglädje, effektivitet



och kontinuerlig utveckling samt slå fast viktiga utgångspunkter för lönebildning och lönesättning.

Förslaget tar avstamp i att Nacka ska vara bäst på att vara kommun och för att åstadkomma det slår policyn fast att medarbetarna ska arbeta mot tydliga mål och vara fokuserade på att skapa verksamhet med hög kvalitet och effektivitet.

Förslag till medarbetarpolicy har utvecklats utifrån

- kommunens utgångspunkter för styrning och ledning
- analyser av medarbetarenkätens resultat
- workshops och diskussioner med medarbetare, chefer och fackliga företrädare.

Kommunens vision, grundläggande värdering och kommunstyrelsens mål för personalområdet är de grundbultar som förslag till medarbetarpolicy har utvecklats utifrån. Förslaget inkluderar även det förhållningssätt som stadsdirektören vill se mer av i organisationen samt flera av de framgångsfaktorer för attraktiva arbetsgivare som lyfts fram i studier och arbetslivsforskning. I arbetet med att ta fram förslag till medarbetarpolicy har medarbetarenkäten analyserats med fokus på vad som utmärker de enheter som har högst andel nöjda medarbetare, samt vilket förhållningssätt som leder till att kommunen får engagerade och stolta medarbetare. Zondera, kommunens samarbetspartner för den årliga medarbetarenkäten, har genomfört dessa analyser. Förslaget till medarbetarpolicy har framförallt formats i workshops och diskussioner med fackliga företrädare, personalstrateger, deltagare i Ledarskapsakademin och i stadsdirektörens ledningsgrupp där det förhållningssätt som vi som arbetsgivare och medarbetare ska kännetecknas av har mejslats fram.

Medarbetarpolicyn slår fast att varje medarbetare insats är viktig och framhåller vikten av att varje medarbetare

- har medborgarens/kundens fokus som ledstjärna
- är mål- och resultatriktad
- är professionell i alla led
- skapar goda relationer och samspelar effektivt
- tar initiativ och är öppen för att tänka nytt och förnya
- är nyfiken och lär av kollegor, andra verksamheter och av förebilder i omvärlden
- vågar berätta om problem och tar tag i det som hindrar utveckling.

Inte minst den sista punkten kommer att ställa krav på att chefer och medarbetare hittar former för att realisera att det förväntade förhållningssättet får genomslag. Punkten kommer att diskuteras särskilt i utvecklingsprocess med fackliga företrädare.

Medarbetarpolicyn är även arbetsmiljöpolicy och i förslaget till policy framgår att vi ska arbeta aktivt för ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö där människor trivs, utvecklas och är stolta över sitt arbete. Policyn betonar även vikten av att vi prioriterar rätt saker, vilket är viktigt ur såväl effektivitets- som arbetsmiljösynpunkt, och att vi alla



bidrar till ett positivt klimat där vi hela tiden utvecklas och lär av våra misstag. Innebörden av chefers ansvar för arbetsmiljöuppgifter har tydliggjorts i checklistor för att säkerställa ett proaktivt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förslaget till medarbetarpolicy lyfter även fram att kommunen ska främja hälsa och eftersträvar att alla medarbetare har balans mellan arbete och privatliv. I den medarbetarenkät som genomförs varje år följer kommunen upp hur medarbetarna upplever sin hälsa och i vilken grad de uppnår balans mellan arbete och privatliv. Det är viktigt att området ingår i medarbetarpolicyn inte minst mot bakgrund av att flera studier lyfter fram att unga medarbetare attraheras av arbetsplatser som ger möjlighet till balans mellan arbete och privatliv. Området är därför prioriterat för att säkra kompetensförsörjningen och stadsledningskontoret kommer under 2014 att initiera en satsning på "Hälsolyftet" som ett led i utvecklingen av kommunen som en attraktiv arbetsgivare i framkant.

Medarbetarpolicyn anger vikten av att vi arbetar för jämställdhet och värdesätter mångfald. Stadsledningskontoret har initierat ett arbete där arbetsgivaren i samverkan med fackliga organisationer tar fram ett förslag till jämställdhets- och mångfaldsstrategi som ska vara klart före sommaren.

Förslaget tar även utgångspunkt i att "Jante bor inte i Nacka", och lyfter fram att vi ska berätta om framsteg, ge varandra återkoppling och visa uppskattning för bra prestationer.

Förslag till medarbetarpolicy tydliggör även arbetsgivarens förväntningar på att kommunens medarbetare ska bidra till hållbar utveckling och göra miljösmarta val i arbete och resande. Stadsdirektören kommer i vår att besluta om "Så här gör vi i Nacka" för att bidra till hållbar utveckling och göra miljösmarta val i arbete och resande.

Förslag till medarbetarpolicy innehåller utgångspunkter för lönebildning och lönesättning. I förslaget framgår att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga anställningsvillkor för att attrahera de bästa medarbetarna och säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Policyn lyfter fram verksamhetens resultat, de ekonomiska förutsättningarna, behovet av kompetensförsörjning och lönekartläggningen som utgångspunkter inför den årliga löneöversynen. I förslaget betonas vikten av att lönesättningen ska vara individuell och differentierad och att lika lön för lika arbete är en viktig princip. Detta ställer krav på att chefer har kompetens att sätta och motivera lön och vid löneöversynen bedöma medarbetarens måluppfyllelse och resultat, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsprestation i relation till medarbetarpolicyn, samt medarbetarens löneläge i relation till kommunens lönestruktur och marknadskänslighet. Hur vi som arbetsgivare agerar vid lönesättning kommer att konkretiseras i beslut av stadsdirektören genom "Så här gör vi i Nacka" vid lönesättning. Här kommer bl. a. kommunens utgångspunkter för likabehandling vid lönesättning, belöningar för extraordinära insatser och för förmåner att framgå.

Dialog om vad som krävs för att agera såsom förväntas enligt medarbetarpolicyn kommer att drivas genom utvecklingsprocesser för att förankra och hålla medarbetarpolicyn levande, samt ingå i introduktionen av chefer och medarbetare.



Ekonomiska konsekvenser

Det har inga definierbara ekonomiska konsekvenser att ersätta personalpolicyn, lönepolicyn och resepolicyn med medarbetarpolicyn.

Bilagor

Förslag till medarbetarpolicy

Personalpolicy

Lönepolicy

Resepolicy

Lena Dahlstedt
Stadsdirektör
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle
Personaldirektör