



ÖREBRO

Medarbetarpolicy för Örebro kommun

Antagen av kommunstyrelsen den 14 februari 2006.

Vision

Örebro kommun har goda arbetsplatser, där varje medarbetare, känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

Det är det här det handlar om...

Örebro kommun är en stor arbetsgivare med verksamheter inom många områden. Medarbetare i Örebro kommun möter medborgarna i livets alla skeden. Att vara medarbetare hos oss är att spela en viktig roll i kommunens utveckling.

I den här policyn talar vi, kommunstyrelsen, om hur det ska vara att arbeta med Örebro kommun som arbetsgivare. Den är ingen regelbok med bestämmelser och anvisningar. I stället beskriver vi hur vi som arbetsgivare ser på personalutveckling. Du kommer att möta våra grundläggande värderingar och viljeinriktningar inom några viktiga utvecklingsområden. Medarbetarpolicyn är framtidsinriktad. Vi ser Örebro kommun som möjligheternas arbetsplats.

Gemensamt för alla verksamheter i Örebro kommun är att vi ska ge medborgarna service av hög kvalitet. Dessutom ska vi i vår roll som myndighetsutövare kunna garantera en rättssäker verksamhet och lika behandling. För att nå dit måste varje verksamhet ha tydliga mål. Är du som medarbetare väl förtrogen med målen och ser helheten i vår serviceorganisation kan du utföra dina arbetsuppgifter på bästa sätt. Utfört arbete ska kunna mätas och utvärderas mot uppställda mål.

Vi lever i en föränderlig värld och det påverkar örebroarnas krav på oss och våra verksamheter. Därför måste vi ständigt vara beredda att ifrågasätta, förändra och utveckla våra organisationer utifrån ändrade behov och förutsättningar för att medborgarna skall få den service de önskar.

Vi vill att du som medarbetare tänker på hur kommunikationen med medborgarna kan förbättras. Dialogen är grunden för en bra kommunikation. I en tid av snabba förändringar och där människor från olika kulturer möts allt oftare ökar kraven på social kompetens och förmåga att kommunicera. Att kommunicera så att vi förstår och respekterar varandra kräver medvetet arbete, kunskap, uthållighet och uppföljning.

Vi vill att du som medarbetare ska omfattas av de grundläggande värderingarna för det dagliga arbetet och hoppas att den här policyn ger en bild av vårt synsätt och våra ambitioner som arbetsgivare. Policyn ger uttryck för ett synsätt som vi vill ska omfatta alla: politiker, chefer och medarbetare. Får policyn genomslag i alla verksamheter blir vi en bra och attraktiv arbetsgivare.

Våra grundvärderingar

Våra värderingar och synsätt i frågor som rör hälsofrämjande arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald, arbetstid, personalförsörjning och lönepolitik är gemensamma och grundläggande för hela personalpolicyn och därmed överordnade de olika utvecklingsområdena i policyn. Vi anser att all verksamhet i Örebro kommun ska bygga på hög kompetens och serviceanda. Våra anställda ska visa en positiv människosyn, visa respekt och vara lyhörda för örebroarnas behov.

Tydlig fördelning av ansvar och befogenheter ska känneteckna vår organisation som ska stimulera till ständig förnyelse och kvalitetsutveckling.

Vi tror på en helhetssyn där varje medarbetare känner ett ansvar för helheten i organisationen. Du som medarbetare har ett eget ansvar att vara med och utveckla verksamheten och bidra till en god arbetsmiljö.

I ett väl fungerande ledarskap finns ett samspel mellan chef och medarbetare. Denna syn skapar god laganda och engagemang i arbetet. Delaktighet och samverkan är viktiga förutsättningar för att åstadkomma ett bra resultat och för att skapa en arbetsmiljö där förändringar och utveckling upplevs som positiva utmaningar.

Ytterst handlar det om att:

- ge medborgarna service av hög kvalitet
- det finns tydliga och väl kända mål för vår verksamhet
- hög kompetens, arbetsglädje och serviceanda ska känneteckna vårt arbete
- respekt, lyhördhet och en positiv människosyn ska prägla arbetet och våra relationer.

Hälsofrämjande arbetsmiljö

Utgångspunkten för vår syn på dig som medarbetare är en stark tilltro till din vilja och förmåga att göra ett gott arbete. Din motivation och dina arbetsinsatser är avgörande för ett bra resultat. Vi vill att du som medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas och utmanas av intressanta arbetsuppgifter i en stimulerande och god arbetsmiljö.

Våra arbetsplatser ska kännetecknas av ett ledarskap som skapar ett hälsofrämjande klimat och driver ett aktivt arbetsmiljöarbete. Med hälsofrämjande arbetsmiljö menar vi att du som medarbetare känner trygghet och upplever att du har inflytande och är delaktig, att du blir sedd, bekräftad och får stöd av din chef och dina arbetskamrater.

Vi vill att du ska uppleva att arbetsorganisationen ger dig förutsättningar att utföra dina arbetsuppgifter. Ärlighet, förtroende och lyhördhet är bra förutsättningar för ett gemensamt ansvarstagande för arbetsmiljön. Vi är varandras arbetsmiljö.

När någon på arbetsplatsen drabbas av problem eller sjukdom ska man fortsätta att vara med i arbetsgemenskapen. En omgivning som fångar upp tidiga signaler och en chef som tar ansvar för en aktiv och tidig rehabilitering ger de bästa förutsättningarna för att kunna komma tillbaka i arbete. Det innebär att vi vill:

- **Utveckla ledarskapet**

Ledarskap är samspelet mellan chef och medarbetare. Vi vill utveckla ledarskapet så att laganda, engagemang och arbetsglädje ökar. Våra ledare ska kunna delegera till, kommunicera med, vägleda och stimulera medarbetarna.

- **Se medarbetare som utvecklas**

Vi vill att du som medarbetare ser som din uppgift att sätta brukarnas behov och intressen i centrum. Du har ett eget ansvar för hur verksamheten och din arbetsplats utvecklas. Vi

vill att du ska samarbeta med andra över de organisatoriska gränserna. Alla som arbetar inom kommunen ska kunna uppleva arbetsglädje, trivas med sina arbetsuppgifter och känna yrkesstolthet.

- **Öka delaktighet och inflytande**

Vi vill att du som medarbetare känner delaktighet och har inflytande. Arbetsplatsträffar ska vara ett naturligt forum för arbetsledning och medarbetare att gemensamt diskutera frågor som rör den egna verksamheten. Vi tror att det är viktigt att du som medarbetare kan vara med och ta ansvar för att planera, utveckla och utvärdera verksamheten. Vi tycker att frågor och beslut så långt som möjligt ska hanteras av dem som själva är berörda. Vi vill uppmuntra och stödja införandet av organisationsformer som innebär en långt driven delegation.

Jämställdhet

Örebro kommun ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen är att det ska bedrivas ett så aktivt jämställdhetsarbete ute på arbetsplatserna, att Örebro kommun blir pådrivande i att skapa lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män. För oss är jämställdhet att ta till vara de resurser som alla medarbetare har, oavsett könstillhörighet. Därför är det en självklarhet att kvinnor och män ska behandlas lika, det vill säga ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på alla områden i arbetslivet. Könstillhörighet ska aldrig försvåra vid anställning, utveckling eller befordran. Det enda tillfälle då vi ska ta hänsyn till könstillhörighet är vid rekrytering till befattningar där könsfördelningen är ojämn. Ett sådant förhållningssätt hos dig som medarbetare är viktigt i mötet med medborgarna. Vi tycker också att ett sådant förhållningssätt är bra för en god arbetsmiljö och för en bra personalförsörjning. Det innebär att vi vill:

- **Skapa lika villkor för kvinnor och män**

Könsrelaterade skillnader i lön och övriga anställnings- och arbetsvillkor ska inte förekomma mellan medarbetare inom samma yrkesgrupp eller mellan yrkesgrupper. Vi vill ha en jämn könsfördelning på chefstjänster inom alla våra verksamheter och motverka uppdelningen i kvinno- och mansyrken. Sexuella trakasserier ska inte förekomma på våra arbetsplatser. Vi vill att du som medarbetare inom kommunen har möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap och att våra arbetsförhållanden ska vara lämpade för både kvinnor och män.

Mångfald

Mångfald bland våra medarbetare ger trovärdighet gentemot medborgarna och skapar medvetenhet och mervärde för vår organisation och för Örebro kommun. Det är viktigt att våra verksamheter har kunskap om och förståelse för detta. Med mångfald menar vi kön, ålder, etniskt ursprung, religion, utseende, sexuell läggning och fysiska och psykiska funktionshinder. Dessa faktorer ska aldrig försvåra vid anställning, utveckling eller befordran.

Vi vill att Örebro kommuns befolkningssammansättning i större utsträckning återspeglas i den kommunala organisationen. Det leder till såväl bättre service som förnyelse i verksamheterna.

Vi vill ha anställda i olika åldrar på våra arbetsplatser. Det är värdefullt för både personal- och verksamhetsutvecklingen i Örebro kommun. Olika generationers värderingar, ungdomlig framåtanda, ny kunskap och äldres erfarenhet ger tillsammans en dynamik som främjar

utveckling och förnyelse. Vi vill ge utrymme för nya impulser genom rekrytering av ungdomar, men vi ska också ta tillvara äldre medarbetares kunskap och erfarenheter. Det innebär att vi vill:

- **Öka mångfalden**

Vi vill att andelen medarbetare med utländsk bakgrund eller annan minoritetstillhörighet ska öka på alla nivåer och våra arbetsplatser inom kommunen ska vara fria från kränkande attityder och kränkande särbehandling.

Arbets tid

Vi vill att du som anställd inom Örebro kommun ska kunna ha en möjlighet att påverka din egen arbetstid. Arbetstidens längd och förläggning ska så långt som möjligt anpassas efter individuella önskemål. Det kan handla om att i olika livsfaser ha en balans mellan arbete och t.ex. föräldraskap. Vi ska respektera dig som vill eller måste arbeta deltid så att du får en arbetsmängd och arbetsuppgifter som står i relation till den aktuella arbetstiden.

Det innebär att vi vill:

- **Öka flexibiliteten**

Nya arbetstidsmodeller behöver utvecklas så att resurserna används effektivt samtidigt som servicekvaliteten är hög. Att kunna erbjuda flexibla arbetstidslösningar där du som medarbetare kan vara med och påverka din arbetstid är en av flera åtgärder för att trygga framtida personalförsörjning, minska sjukfrånvaron och nå uppsatta verksamhetsmål.

Personalförsörjning

Vi lever i en föränderlig värld där det kan finnas behov av att utveckla och förändra kompetensen hos dig som medarbetare för att möta kraven från medborgarna. Det är av stor vikt att vi ständigt arbetar med alla delar i personal- och kompetensförsörjningsprocessen, dvs rekrytering, introduktion, tillvaratagande, förnyelse och utveckling. Vi vill att du som medarbetare, kvinna som man, får möjlighet till nya utmaningar. Vi vill erbjuda arbeten som är intressanta och stimulerande och ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. Vi vill att Örebro kommun ska upplevas som en attraktiv arbetsplats.

Det innebär att vi vill:

- **Öka kompetensen**

Våra verksamheter är starkt utvecklingsinriktade och kännetecknas av hög förändringstakt. Detta medför att kompetensen hos våra medarbetare är av avgörande betydelse för resultaten. Ständig kunskaps- och kompetensutveckling är en viktig förutsättning för bibehållen konkurrenskraft och hög servicenivå. Förändrings- och utvecklingsbenägenhet, personalrörlighet och arbetsutvidgning ska främjas och uppmuntras för medarbetare och chefer som vill bredda eller förnya sin kompetens

- **Skapa trygghet**

Det är viktigt att ta hand om såväl nyanställda som övertaliga på ett kompetent och professionellt sätt. Det första och sista intrycket består och lever vidare. Vi vill genom en bra introduktion underlätta för nyanställda att komma in i arbetsgemenskapen. Vi vill också att övertalighetssituationer och eventuell personalavveckling hanteras med god etik, varsamhet och delaktighet.

Lönepolitik

Löne- och belöningspolitiken är ett av flera medel att stärka kommunens möjligheter att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare. Genom att öka engagemang och motivation vill vi uppnå större arbetstillfredsställelse och bättre arbetsresultat. Principer för lönesättning och löneöversyn ska vara tydliga och väl kända av varje medarbetare. Långsiktiga lönepolitiska riktlinjer ligger till grund för lönesättningen. I riktlinjerna har vi tagit ställning till lönerelationer och löneökningsbehov utifrån verksamhetens resultat, ekonomiska förutsättningar, personal- och kompetensförsörjningsbehov och lagstiftning såsom t.ex. jämställdhetslagen.

Det innebär att vi vill:

- **Skapa tydlighet och konsekvens**

Lönesättningen ska följa tydliga och väl kända principer. Lönesättning vid nyanställning ska grundas på arbetets innehåll och specifika krav och därutöver differentieras på individuella grunder som kompetens och erfarenhet. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män, för äldre och yngre medarbetare. Lönen ska aldrig vara ett konkurrensmedel mellan olika förvaltningar inom kommunen.

Lönesättningen är en del av verksamhetsutvecklingen. Motiverade medarbetare ger ett bättre arbetsklimat och ett bättre resultat. Vårt sätt att löna och belöna skall stimulera till ökat engagemang och intresse för arbetet liksom en bättre verksamhetsutveckling och därmed en tryggare anställning. Att uppmärksamma goda arbetsinsatser ska ses som en del i relationen chef – medarbetare. Du som medarbetare ska ha möjlighet att påverka din löneutveckling, det ska löna sig att göra goda resultat och att utvecklas i arbetet. För att lönen ska fungera som ett medel för verksamhetsutveckling krävs ett tydligt ledarskap som bl.a. innebär att en dialog förs med medarbetarna om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.