

Kommunledningsförvaltningen

Personalpolitiskt program 2024-2027

Dokumenttyp PROGRAM	Diarienummer KS 2024/188	Datum för beslut 2024-06-24	Version 1
Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Dokumentansvarig Ledningsstaben	Ansvarig för uppföljning Biträdande förvaltningschef	Reviderad
Dokumentet gäller 2024-2027		Granskad av	Aktualiserad
Dokumentet gäller för Kommunhuskoncernen			

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Uppföljning	3
1.2	Roller	4
2	Global nivå – FN:s globala mål i Agenda 2030	4
3	Europeisk nivå – CEMR-deklarationen	5
4	Nationell nivå	6
5	Lokal nivå	7
5.1	Säkra välfärdens kompetensförsörjning	7
5.2	Vara en jämställd arbetsgivare med jämställda arbetsplatser	8
5.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus friskfaktorer	9
5.4	Delaktighet och samverkan	11

1 Inledning

Kramfors kommun är Kramfors största arbetsgivare och har ansvar för att skapa välfärd och ett fungerande samhälle för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar som bor och vistas i kommunen. Styrningen av Kramfors kommuns utgår från visionen Tillsammans har vi mod att skapa livskraft – i hela vår kommun. Visionen är vår gemensamma önskan om hur det ska vara att leva, arbeta och besöka Kramfors kommun i framtiden. Ett läge som utmanar, inspirerar och ger energi. Med visionen som ledstjärna fattar vi de beslut som ökar Kramfors kommuns attraktionskraft för alla.

Planeringen av verksamheten genomsyras av de fyra politiskt prioriterade områdena; barn och unga, jämställdhet, ekologisk hållbarhet samt företagsklimat.

Kramfors kommuns medarbetare utgör den främsta och viktigaste resursen för att kommunen ska kunna bidra till att:

1. I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.
2. I Kramfors kommun får barn och unga en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid.
3. Kramfors kommun har Västernorrlands bästa företagsklimat.
4. Kramfors kommuns invånare har inflytande och erbjuds god service av hög kvalitet med ett gott bemötande.
5. Kramfors kommun är en klimatsmart och ekologiskt hållbar kommun.

Kramfors kommun ska arbeta aktivt med att uppfattas som en attraktiv arbetsplats på en föränderlig arbetsmarknad med konkurrens om medarbetarna. Sträva efter att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.

Det personalpolitiska programmet innehåller ambitioner och långsiktiga strategier för Kramfors kommun som arbetsgivare som är särskilt viktiga att arbeta med i syfte att uppnå kommunfullmäktiges vision, mål och verksamhetsresultat med engagerade medarbetare. Det personalpolitiska programmet ska också bidra till samsyn och styrning av personalområdet inom kommunens samtliga verksamheter.

När programmet anger Kramfors kommun eller kommunen avses kommunens nämnder, förvaltningar och majoritetsägda bolag.

1.1 Uppföljning

Genom indikatorer och uppdrag inom personalområdet blir perspektivet Medarbetare synligt i organisationens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess. Uppföljning av perspektiv Medarbetare sker i sin helhet i samband med helårsbokslut. I samband med varje ny mandatperiod bör programmet revideras och följas upp som helhet.

1.2 Roller

Kommunfullmäktige är ytterst ansvarig för det personalpolitiska programmet.

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

2 Global nivå – FN:s globala mål i Agenda 2030

Kramfors kommun ställer sig bakom FN:s globala mål i Agenda 2030 och de är en integrerad del i kommunens styrning och ledning. Det här programmet är en del av kommunens sociala hållbarhetsarbete.

Mål 8 är att verka för varaktigt, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Mål 5, jämställdhet, är en horisontell princip som löper igenom alla mål i agendan. Sträva efter att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.

3 Europeisk nivå – CEMR-deklarationen

Genom att underteckna CEMR-deklarationen har Kramfors kommun förbundit sig att agera enligt artikel 11 (jämslällldhet på arbetsplatsen), artikel 33 (våld mot förtroendevalda kvinnor och personal) samt artikel 35 (flexibla arbetsplatser) i sin roll som arbetsgivare:

- Erkänna rätten till jämslällldhet när det gäller alla anställningsförhållanden, inklusive arbetsorganisation och arbetsförhållanden.
- Erkänna rätten att förena yrkesarbete med samhälls- och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.
- Vidta alla skäligen åtgärder, inklusive aktiva åtgärder inom ramen för sina lagligen befogenheter, till stöd för ovannämnda rättigheter.
- Instämna i att online-hot, fysiska hot och våld mot kvinnor som kandiderar i allmänna val, är förtroendevalda eller innehar andra offentligen befattningar ofta är könsrelaterade och kan hindra kvinnors deltagande i samhällslivet och politiken och därigenom underminera demokratin.
- Vara medveten om vikten av att ha en trygg plats för politiskt engagemang. För detta syfte förbinder sig undertecknaren att, inom ramen för kommunens ansvar, utarbeta processer och stödstrukturer som vägleder och ger stöd till kvinnor som förtroendevalda och anställda att hantera hatpropaganda.
- Motverka, minska och dämpa våld och trakasserier från tredje part som kommunens förtroendevalda och anställda kan utsättas för i sin tjänsteutövning och som i synnerhet drabbar kvinnor
- Instämna i de möjligheter som flexibla arbetsplatser, inklusive distansarbete, kan erbjuda både kvinnor och män vad gäller att underlätta att förena yrkesliv, samhällsliv och privatliv. Undertecknaren är även medveten om de risker och nackdelar som nya arbetsätt kan medföra för kvinnor, däribland försämrad psykisk hälsa, minskade inkomster eller sysselsättning liksom en ökad omsorgsbörda och obetalt hushållsarbete som ofta i oproportionerlig utsträckning faller på kvinnor
- Främja flexibla arbetsplatser inom kommunens verksamheter i syfte att underlätta för både kvinnor och män att förena yrkesliv, samhällsliv och privatliv.
- I egenskap av arbetsgivare, vara uppmärksam på risken att distansarbete ökar mängden obetalt omsorgsarbete för kvinnor.

4 Nationell nivå

Arbetsmarknads- och arbetslivspolitikerna i Sverige tar sin utgångspunkt i människors vilja till arbete och utveckling. Att delta i arbetslivet är någonting positivt. Arbete är för de flesta människor den viktigaste källan till försörjning och har stor betydelse för individens möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället. Arbete betyder gemenskap och makt att forma sitt eget liv och sin framtid. En säker och utvecklande arbetsmiljö är centralt för en väl fungerande och livskraftig arbetsmarknad. En god arbetsmiljö har betydelse för såväl tillväxt som sysselsättning, liksom för en god, jämlik och jämställd hälsa.

För att möta olika utmaningar i arbetslivet krävs en fortsatt hög ambitionsnivå för politiken. Frågor om en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv behöver därför prioriteras.

Sveriges regering har genom sin arbetsmiljöstrategi för 2021-2025, *en god arbetsmiljö för framtiden*, angett regeringens långsiktiga politiska inriktning för området.

Det övergripande målet för arbetsmiljöstrategin är det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitikerna om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män samt regeringens mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till utveckling av både individer och verksamheter.

Arbetsmiljöstrategin innehåller fyra prioriterade områden med delmål:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv.
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet.
- En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

5 Lokal nivå

Till perspektiv medarbetare finns det kommunövergripande mål:

”Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.”

Perspektivet beskriver hur kommunen uppfyller lagstadgade krav men också politiska ambitioner samt medarbetares behov och önskemål.

Följande tre strategiska områden är av särskilt fokus för kommunen som arbetsgivare:

- Säkra välfärdens kompetensförsörjning
- Vara en jämställd arbetsgivare med jämställda arbetsplatser
- Främja en god arbetsmiljö med fokus på friskfaktorer

Via konkreta aktiviteter inom vart och ett av dessa strategiska fokusområden skapas goda förutsättningar att nå målet om att Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.

5.1 Säkra välfärdens kompetensförsörjning

Tillsammans skapar vi inåt och utåt bilden av oss som respektfulla, trovärdiga medarbetare, som eftersträvar delaktighet. Alla medarbetares gemensamma kompetens utgör den samlade kollektiva kunskapen och är kommunens styrka och resurs. Det är tydligt för alla medarbetare att det är de själva som skapar värde, att det är de som är kommunens största och viktigaste resurs. Medarbetarna värdesätter därför sig själva och sina kollegor i kommunen. Det är genom kommuninvånarnas kontakt med medarbetarna som deras bild av Kramfors kommun formas.

För att säkra välfärdens kompetensförsörjning, en av det kommande decenniets viktigaste frågor, behöver kommunen vara proaktiv.

Kramfors kommun som arbetsgivare behöver attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv genom att:

Arbeta med friskfaktorer

Bra arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid är avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Arbetsmiljöarbete är därför ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser ska Kramfors kommun arbeta med friskfaktorer.

Underlätta för fler att arbeta längre

Bristen på arbetskraft gör att kommunen behöver ta tillvara på den kompetens och erfarenhet som redan finns i organisationen. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet.

Värna arbetstiden

I välfärden pågår många verksamheter dygnet runt under alla dagar på året. Kramfors kommun behöver förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt eftersträva stabilitet och förutsägbarhet.

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kramfors kommun erbjuder både meningsfulla arbeten och rättvisa villkor med bra förmåner. Att synliggöra detta för befintliga och potentiella medarbetare är en strategi för att säkra kompetensförsörjningen.

Stärk chefens förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt.

Använd kompetensen rätt

Genom att ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens minskar behoven av fler anställda. Rätt kompetens på rätt plats bidrar till kvalitet och utveckling i verksamheten och är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen.

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar för att säkra välfärdens kompetensförsörjning och förbättra både kvalitet, arbetssätt och effektivitet.

Rekrytera och attrahera bredare

Olika grupper av människor som i dag arbetar i andra branscher eller står helt utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Välfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Med goda möjligheter till utveckling och omställning kan medarbetare och verksamheter ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter. Kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

5.2 Vara en jämställd arbetsgivare med jämställda arbetsplatser

Jämställdhet i arbetslivet är en av de avgörande faktorerna för att klara av framtidens kompetensförsörjning inom välfärden. Kramfors kommun som arbetsgivare har ett stort ansvar för att identifiera och motverka alla arbetsmarknadsrelaterade ojämlikheter. För att ge alla, oavsett kön, lika möjligheter i arbetslivet krävs ett aktivt och kraftfullt jämställdhetsarbete med en långsiktig strategi.

Alla skillnader i arbetslivet som beror på kön måste motverkas. Medarbetare i Kramfors kommun måste ha samma förutsättningar och möjligheter till

karriärutveckling, löneutveckling och att självständigt kunna forma sitt eget liv.

I Program för jämställdhet 2024-2027 har följande strategier och metoder beslutats att gälla för Kramfors kommuns arbete med jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv:

- Rätt till heltid för alla, heltid som norm
- Främja ett jämställt uttag av föräldraledighet
- Systematiskt arbete med friskfaktorer
- Kvinnors sjukfrånvaro ska minska
- Det ska vara lika lön för lika arbete, osakliga löneskillnader ska motverkas och lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka
- Chefer, oavsett kön, ska ha lika arbetsvillkor
- Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma
- Motverka föreställningar om kön och utmana normer

5.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus friskfaktorer

Medarbetare i Kramfors kommun ska ges goda förutsättningar att göra ett bra arbete. Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen och allas lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, på arbetsplatsen är en självklarhet. Kommunens arbetsklimat ska kännetecknas av delaktighet och dialog där gemensamt ansvar bidrar till hållbar arbetsmiljö och effektiva verksamheter.

För en långsiktigt hållbar verksamhet, samt för att kunna behålla och rekrytera nya medarbetare, ska ett systematiskt arbete för att utveckla friskfaktorer bedrivas och vid behov genomföra insatser för kompetensutveckling.

Forskning visar att när vissa organisatoriska förutsättningar, så kallade friskfaktorer, finns på plats och fungerar väl så påverkas arbetsmiljön positivt. Används friskfaktorer aktivt, systematiskt och långsiktigt finns möjlighet att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Mycket hänger på ledarskapet och chefer i kommunen ska ha förutsättningar att leda på ett sätt som får medarbetarna att må bra.

Åtta friskfaktorer som Kramfors kommun ska arbeta med:

En rättvis och transparent organisation

Medarbetarna upplever organisationen som schysst. Beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs. Roller, ansvar och mandat är tydliga. Det råder tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer. Styrande dokument och rutiner är väl kända, relevanta och följs.

Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Kommunens ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen. De utvecklar relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter. Chefer och medarbetare tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt.

Delaktighet och inflytande

Kramfors kommun skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetsituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer. Alla kommer till tals och bidrar med olika erfarenheter och perspektiv.

En välutvecklad kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra. Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat. Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser. Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra. Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen. Vid hög belastning får medarbetarna hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna.

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer för att ta vara på och utveckla kompetens och erfarenhet inom kommunen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter eller roll, eller annan form av kompetensutbyte. Kramfors kommun är en lärande organisation – medarbetare får möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Kommunen tar till olika åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö, och följer upp åtgärderna.

Tidiga insatser arbetsanpassning

Kunskapen är god om mönster för sjukfrånvaron och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaron. Det finns väl kända rutiner vid kort- och långtidssjukfrånvaro som efterlevs. Alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chefen agerar på tidiga signaler. Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer så som företagshälsovård och försäkringskassan.

5.4 Delaktighet och samverkan

Delaktighet och samverkan är grunden för ett öppet och prestigelöst arbetsklimat i kommunens verksamheter.

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.