



Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy

Dokumenttyp: Policy

Antaget av: Förslag

Senast reviderat:

Giltighetstid: Gäller tills vidare

Diarienummer: KS 2023-758

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument:

Sökord:

Innehåll

Inledning	4
Styrning och uppföljning	4
Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning	4
Chef- och medarbetarskap	5
Inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser	6

Inledning

Kommunens uppdrag är att vara servicegivare, samhällsutvecklare och demokratibärare. Alla som arbetar i Linköpings kommun gör det på uppdrag av kommuninvånarna. Kommuninvånarnas intressen och behov ska vara i fokus i all verksamhet. En välfungerande verksamhet förutsätter engagerade och kompetenta medarbetare och chefer. Linköpings kommun ska ha en arbetsgivarpolitik som stödjer detta.

Kompetensförsörjning är kommunens största utmaning. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en del av lösningen men det handlar också om att våga tänka och göra på nya sätt i hur arbetet organiseras och utförs. En vision för arbetsgivarpolitiken är att alla medarbetare ska kunna känna arbetsglädje och yrkesstolthet samt att deras engagemang, kreativitet och kompetens ska tas tillvara. Goda arbetsmiljöer och goda förutsättningar i uppdragen gör att medarbetare och chefer tillsammans kan skapa välfärdstjänster med god kvalitet till kommunens invånare.

Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy är ett visionärt och kommunövergripande styrdokument som gäller för alla medarbetare och chefer. Till policyn finns även underliggande riktlinjer och tillämpningsanvisningar som förtydligar arbetsgivarpolitiken.

I arbetsgivarpolicyn lyfts tre områden som särskilt viktiga.

- Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning
- Chef- och medarbetarskap
- Inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser

Styrning och uppföljning

Styrning av kommunens verksamheter ska ske utifrån fem övergripande strategier:

- Helhet före delar
- Fokus på väsentligheter och uppmärksamhet på risker
- Långsiktighet i agerandet
- Dialog, samspel och öppenhet
- Vid konflikt mellan mål och medel gäller medlen

Förvaltningarna ska sträva efter att beslut fattas långt ut i organisationen där så är möjligt. Överordnade chefer har dock alltid det övergripande ansvaret vilket förutsätter en fungerande dialog och uppföljning mellan olika ansvarsområden. För att en decentraliserad styrning ska fungera krävs att det finns ett tillräckligt stort handlingsutrymme för såväl chefer som medarbetare i olika verksamheter.

Arbetsgivarpolitiken styrs och följs upp genom kommunens modell för mål- och verksamhetsstyrning, under målområde medarbetare. Målen bryts ner på nämnd- och verksamhetsnivå och följs upp i delårs- och årsuppföljning.

Långsiktigt hållbar kompetensförsörjning

Linköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare i regionen. Nya arbetssätt för att behålla och utveckla våra medarbetare är under ständig utveckling, samtidigt som vi arbetar med att attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare. När en medarbetare väljer att avsluta sin anställning fångas orsaken upp och omhändertas. En tydlig kommunikation om kommunens arbeten och arbetsgivarerbjudande är en del i att skapa intresse för att arbeta i kommunen. Det allra viktigaste är att medarbetare och chefer trivs och därför rekommenderar kommunen som arbetsgivare.

Goda möjligheter till kompetens- och karriärutveckling gör att medarbetare och verksamhet utvecklas samtidigt som kommunens arbeten blir mer attraktiva. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap viktigt. Kommunen behöver rekrytera brett och erbjuda den kompetensutveckling, både extern och intern, som behövs för att få rätt kompetens till uppdragen. Det ska finnas förutsättningar för att anställa människor med olika bakgrund och erfarenheter.

Kompetensförsörjningsutmaningen behöver lösas på fler sätt än enbart genom nyrekrytering. Den kompetens som finns behöver användas på rätt sätt. Vissa arbetsuppgifter behöver nya yrkesgrupper utföra och vissa arbetsuppgifter kan frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt genom ökad digitalisering.

Heltidstjänster ska erbjudas och delade turer ska avskaffas. Visstidsanställningar och, så kallade, timanställningar ska användas restriktivt. Kompetens och erfarenhet ska tas tillvara på ett sådant sätt att fler väljer att förlänga arbetslivet. Kommunen ska ligga i fas med utvecklingen där hybridarbete, en kombination av kontors- och distansarbete, är norm för vissa yrkesgrupper.

Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetssätt och nya samverkansformer. Förmågan att finna nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande och kommer att kräva uthållighet och innovativ förmåga över lång tid. Linköpings kommun ska vara en flexibel och förändringsinriktad organisation och det är chefer som leder utvecklingen tillsammans med sina medarbetare.

Chef- och medarbetarskap

Genom ett närvarande ledarskap kan tillitsfulla relationer utvecklas. Chefer och medarbetare utvecklar verksamheten tillsammans och medarbetarnas engagemang, kompetens och kreativitet tas tillvara genom samverkan. Arbetsplatserna präglas av dialog och delaktighet där såväl nya idéer som utmaningar i verksamheten kan lyftas. Roller, ansvar och mandat är tydliga och de beslut som tas är välmotiverade, transparenta och efterlevs i hela organisationen.

Chefskapet har stor betydelse för såväl verksamhetens resultat som för kommunens möjlighet att attrahera och behålla medarbetare. Chefer har ansvar för verksamhet, ekonomi och medarbetare. De leder verksamheten mot uppsatta mål på ett tillitsfullt och tydligt sätt och har modet att tänka och göra nytt för att hitta lösningar på vår tids utmaningar. Cheferna är tillgängliga för sina medarbetare och har en förmåga att se och ta tillvara olikheter. Chefer ska ha goda förutsättningar för sina uppdrag. Det handlar bland annat om stödfunktioner, tillgång till närmsta chef för dialog och om antalet underställda medarbetare. I Linköpings kommun är riktvärdet 30 medarbetare per chef.

Medarbetare medverkar aktivt till att utveckla verksamheten och till att uppsatta mål nås. De tar ansvar för uppdrag, arbetsuppgifter och för relationerna på arbetsplatsen. Medarbetarna tar tillvara möjligheterna till inflytande, utvecklar sin kompetens samt ser och förstår sin del i helheten. Utöver den kontinuerliga dialogen mellan chef och medarbetare följs mål, uppdrag och förutsättningar upp i medarbetarsamtal och lönesamtal.

Lön och lönebildning är en del av kommunens verksamhetsstyrning och ska bidra till att verksamhet och medarbetare utvecklas. Den är ett viktigt styrmedel för att kommunen ska kunna attrahera och behålla medarbetare. Lönen avspeglar befattning, ansvar och befogenheter, kompetens samt uppnådda mål och resultat. Genom individuell lönesättning kan varje medarbetare påverka sin lön utifrån hur den egna prestationen bidrar till måloppfyllelsen. Lönestrukturen på övergripande nivå ska spegla möjligheten att göra lönekarriär inom den egna befattningen. Kommunens lönepolitik ska vara tydlig, känd och

lätt att förstå för varje medarbetare. Den ska hanteras långsiktigt, konsekvent och vara icke diskriminerande.

Inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser

En god arbetsmiljö är hälsofrämjande och trygg, bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjlighet att attrahera och behålla medarbetare. Alla medarbetare och chefer ska känna sig väl bemötta, respekterade och inkluderade. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan. Chefer och medarbetare samverkar för att skapa arbetsförutsättningar som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Medarbetare uppmuntras till hälsofrämjande aktiviteter och till att ha en balans mellan arbete och fritid.

Kommunens arbetsplatser berikas av att människor är olika. Inkludering och respekt för olikheter ska vara kännetecknande för verksamheten och ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas för att främja lika rättigheter och möjligheter. Diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och övriga trakasserier får inte förekomma. Alla ska motverka och sätta stopp för sådana ageranden.

Arbetsbelastningen ska vara hälsosam och medarbetare ska uppleva att det finns möjlighet till återhämtning. Det förs regelbundna samtal om balans mellan krav och resurser och om prioritering av arbetsuppgifter. Medarbetare uppmärksammar sin chef på om de inte mår bra och chefen agerar på tidiga signaler på ohälsa. Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro ska vara god. Chefer och medarbetare ska ha ett högt säkerhetsmedvetande och ha en förmåga att hantera oönskade händelser i verksamheten.

I arbetsmiljöarbetet har chefskapet och dess förutsättningar stor betydelse och därför är chefers arbetsmiljö en central fråga. Goda arbetsmiljöer och goda förutsättningar i uppdragen, för både chefer och medarbetare, gör Linköpings kommun till en attraktiv arbetsgivare och skapar en välfungerande verksamhet med god kvalitet för kommunens invånare.