

Personalpolitik i Norrköpings kommun

KS-764/2011 020

Antagen av kommunstyrelsen 2012-01-09.

Personalpolitik i Norrköpings kommun gäller för hela den kommunala förvaltningen.

Personalpolitik i Norrköpings kommun beskriver den personalpolitiska inriktningen och ambitionerna för ett antal områden som är väsentliga för kommunens förutsättningar att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Personalpolitik i Norrköping kommun

Mycket av välfärdsarbetet i Norrköping utförs av medarbetare i kommunen. Det är därför en viktig samhällsfråga att kommunen kan rekrytera kompetenta medarbetare och stimulera till goda arbetsinsatser.

Inom den kommande 10-årsperioden kommer ett par tusen medarbetare i kommunen att uppnå pensionsålder. Generationsväxlingen, en allmänt ökad rörlighet på arbetsmarknaden och konkurrens om arbetskraften gör det allt viktigare för Norrköpings kommun att vara en attraktiv arbetsgivare.

Samtidigt blir kommuninvånarna allt mer medvetna brukare av kommunens tjänster och ställer allt högre krav och de politiska ambitionerna höjs.

Mot denna bakgrund vill kommunen beskriva ett önskat läge inom några av de personalpolitiska områden som är väsentliga för att kommunen ska lyckas rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Ansvar för den övergripande personalpolitiken vilar på kommunstyrelsen och dess personalutskott. Förvaltningscheferna ansvarar för att verkställa personalpolitiken.

Målbild

Norrköping kommuns arbetsplatser präglas av engagerade och kompetenta medarbetare och chefer samt en god arbetsmiljö. Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

Kommunen upplevs som en attraktiv arbetsgivare som över tid och på ett hållbart sätt klarar sin personalförsörjning och därmed uppdraget mot kommuninvånarna.

Medarbetarskap

Anställningen är ett ömsesidigt åtagande mellan medarbetaren och kommunen som arbetsgivare. Att vara medarbetare innebär mycket mer än att bara vara anställd. Alla medarbetare är en del i ett större sammanhang där det gemensamma uppdraget är att förverkliga visionen ”Det goda livet finns i Norrköping”.

I Norrköpings kommun innebär medarbetarskap att aktivt ta ansvar för uppdraget och de relationer som uppstår i mötet mellan medarbetaren och medborgaren. I Norrköpings kommun vill alla medarbetare se och göra dessa möten till bästa möjliga möte eftersom kärnan i uppdraget är att leverera välfärdstjänster till medborgarna.

Medarbetare i Norrköpings kommun *blir* inte utan *gör sig* delaktiga, engagerade och professionella. Genom att känna stolthet för uppdraget bidrar varje medarbetare till sin egen och andras arbetsglädje. I relationen till andra visar medarbetarna i Norrköpings kommun respekt för uppdraget och omtanke om medborgarna genom sin inlevelseförmåga och sin grundsyn om alla människors lika värde.

Chef- och ledarskap

Norrköpings kommun är, i alla sina verksamheter, beroende av kompetenta chefer som är goda ledare. Chefen har en särskilt viktig roll i styrning och utveckling av kommunens verksamhet. Med uppdraget som utgångspunkt åstadkommer chef och medarbetare tillsammans en god verksamhet. Chefens förmåga att utöva ledarskap och skapa goda förutsättningar för medarbetarskap påverkar i hög grad möjligheterna att nå uppsatta mål för verksamheten. Ledarskap är därför en strategisk fråga i Norrköpings kommun.

Ett gott ledarskap utgår från verksamheten och bygger på att chefen kommunicerar uppdraget med sina medarbetare. Kommunens chefer är i stor utsträckning förändringsledare i en verksamhet som ständigt påverkas av yttre och inre faktorer som till exempel konjunktursvängningar, politiska mål och konkurrensutsättning. Genom en ömsesidig, regelbunden information och en öppen och rak kommunikation skapas de bästa förutsättningarna för engagemang och delaktighet hos medarbetarna.

Kommunen uppmuntrar medarbetare med goda förutsättningar att bli bra chefer, att söka lediga chefsjobb och när kommunen söker nya chefer finns många goda interna kandidater bland de sökande. Genom en målmedveten rekryteringsstrategi har kommunens chefer olika etnisk bakgrund, kön, ålder och erfarenhet.

I Norrköpings kommun har chefer tidsbegränsade chefsuppdrag.

Lön och anställningsvillkor

Norrköpings kommun har goda förutsättningar för en lokal lönebildning. Den lokala lönepolitiken gör att kommunens relativa löneläge står sig väl i konkurrens med andra arbetsgivare och skapar förutsättningar för att kommunen ska klara sin personalförsörjning.

Lönepolitiken i Norrköpings kommun stimulerar medarbetarna till ökat engagemang och goda arbetsinsatser som är en förutsättning för att verksamhetens mål ska uppnås.

Lönen är individuell och differentierad och bestäms efter samma principer för alla anställda. Bedömningen sker utifrån de kommungemensamma lönekriterierna som är väl kända av alla medarbetare. Lönen speglar medarbetarens ansvar och kompetens samt uppnådda mål och resultat, och återkoppling på medarbetarens prestation förmedlas av chefen i regelbundna medarbetarsamtal och lönesamtal.

I Norrköpings kommun erbjuds alla deltidsanställda medarbetare önskad sysselsättningsgrad och alla anställda kan påverka sin arbetstid utifrån verksamhetens olika förutsättningar.

Kommunen ser positivt på andra belöningsformer och ersättningar än lön och är öppen inför utveckling av detta område.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. I Norrköpings kommun blir ingen medarbetare sjuk eller skadad av sitt arbete.

Begreppet arbetsmiljö inbegriper både fysiska och psykosociala faktorer och de arbetsmiljöansvariga cheferna har dokumenterade kunskaper inom arbetsmiljöområdet innan överordnad chef delegerar arbetsmiljöarbetsuppgifter.

Medarbetare i Norrköpings kommun har goda möjligheter till delaktighet och inflytande över sin arbetsituation. Varje arbetsplats har tydliga och klara mål som de anställda förstår och accepterar. Norrköpings kommun är en arbetsplats där den breda mångfalden hos medarbetarna bidrar till kreativitet, utveckling och måluppfyllelse.

Kommunens modell för samverkan med arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal lägger grunden för delaktighet, inflytande och utveckling. De fackliga organisationerna och kommunen är i avtal överens om hur samverkan ska fungera.

I Norrköping är arbetstiden rökfri och anställda stimuleras till fysisk aktivitet genom subventionering av egna kostnader för friskvård.

Uppföljning genom regelbundna medarbetarenkäter bidrar till att arbetsmiljön ständigt förbättras.

Personal- och kompetensförsörjning

Ändrade behov och förutsättningar inom kommunen och i omvärlden ställer stora krav på verksamheternas förmåga till förändring som i sin tur påverkar behovet av personal och kompetens. Norrköpings kommun är känd som en attraktiv arbetsgivare som ser mångfald hos medarbetarna som en tillgång.

Medarbetare stimuleras till utveckling i sin anställning bland annat genom en pågående dialog om utveckling och karriär med sin chef i medarbetarsamtalet. För medarbetare i Norrköpings kommun finns möjligheter till fortsatt yrkeskarriär, till exempel genom att röra sig mellan kommunens olika verksamheter, specialisera sig inom sitt yrke, åta sig mer utvecklande uppgifter eller bli chef.

Praktikanter och studenter välkomnas och erbjuds därigenom en inblick i de kommunala verksamheterna och möjligheterna till en framtida karriär i Norrköpings kommun.

En genomtänkt kompetensförsörjningsplan har en central plats i kommunens långsiktiga verksamhetsplanering.