



## Flik 7.7

Antagen av kommunfullmäktige 2015-03-23 § 14, att gälla från 2015-05-01.

## Arbetsgivarpolitiken i Vingåkers kommun

I Vingåkers kommun vet vi att en tydlig och enhetlig arbetsgivarpolitik är ett viktigt instrument för att skapa effektiva verksamheter. Genom att tydliggöra arbetsgivarpolitiken kommer förutsättningarna förbättras avseende ledning och styrning för kommunens politiker och chefer. Genom ett tydligt och enhetligt ledarskap skapas bra förutsättningar för en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare i kommunen. Med en enhetlig arbetsgivarpolitik kan Vingåkers kommun möta framtida utmaningar som kommer ställa allt högre krav på flexibilitet och effektivitet. Det ska genomföras utan att göra avkall på en god arbetsmiljö.

Arbetsgivarpolitiken är de normer och värderingar som styr hur politiker, chefer och andra arbetsgivarföreträdare ska agera. Arbetsgivarpolitik är således mer än kollektivavtal om löner och anställningsvillkor. Det är ett medel för att styra, leda och utveckla verksamheten på ett kostadseffektivt sätt.

En tydlig arbetsgivarpolitik är ett medel som utvecklar kommunens samtliga verksamheter. Kommunens arbetsgivarpolitik ska genomsyra alla verksamheter. Arbetsgivarpolitiken är uppdelad i fyra huvudområden;

- Kompetensförsörjning
- Ledarskap och medarbetarskap
- Arbetsmiljö
- Anställningsvillkor

Arbetsgivarpolitiken under respektive huvudområde kompletteras med exempel på styrdokument som fastställs och uppdateras av kommunledningsförvaltningen.

## Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning innebär att attrahera, utveckla och behålla den kompetens kommunen behöver vid varje tillfälle samt att omställa och avveckla den kompetens som inte längre behövs. Med kompetens menas i första hand att säkerställa att rätt kompetens finns utifrån verksamheternas behov. Kompetens handlar om mycket mer än antalet medarbetare.

- *Vi attraherar medarbetare genom intressanta arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och attraktiva anställningsvillkor.*
- *Vi attraherar, tillvaratar och utvecklar den kompetens som verksamheterna kräver genom ett strategiskt och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning.*
- *Vi underlättar för intern rörlighet och jobbar aktivt med intern omställning av befintliga medarbetare.*

### Styrdokument

- Strategisk kompetensförsörjningsplan
- Rekryteringsprocess
- Kompetensförsörjningsstrategi

## Ledarskap och medarbetarskap

- *Våra medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att utveckla verksamheten.*
- *Vi rekryterar medarbetare utifrån kommunens värdegrund.*
- *Kommunens chefer företräder arbetsgivaren, utvecklar och tillämpar arbetsgivarpolitiken som ett medel för att uppnå uppställda mål.*

### Styrdokument

- Medarbetar- och ledarskap
- Ledarkriterier

## Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö främjar hälsa, kreativitet och lärande.

- *Vi satsar på en god arbetsmiljö som bidrar till utvecklig och lärande i arbetet.*
- *Vi erbjuder flexibla lösningar inom ramen för verksamheternas behov.*
- *Vi jobbar aktivt för att motverka ohälsa, vi förebygger och hanterar våld, hot och andra riskfaktorer.*

### Styrdokument

- Arbetsmiljö
- Rehabilitering
- Mångfald

## Arbetsvillkor

- *Vi låter verksamhetens krav styra förläggningen av arbetstid*
- *Vi har en lönebildning med resultat i fokus och bestämmer anställningsvillkoren i dialog mellan chef och medarbetare.*

## **Styrdokument**

- Centrala kollektivavtal inklusive centrala löneavtal.
- Lönepolicy
- Lokala kollektivavtal

Styrdokumenterna ovan fastställs av kommunledningsförvaltningen och återses till kommunstyrelsen. Arbetsgivarpolitiken i Vingåkers kommun ersätter Personalpolicy från 2015.

