



Riktlinjer för personalpolitik

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast reviderad	Beslutsinstans
Riktlinjer för personalpolitik	Riktlinjer	2023-03-06 § 32	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig/processägare	Version	Diarienummer	Giltig till
Kommunledningsförvaltningen	3	22KS722	2027-06-30
Dokumentinformation	Beskriver kommunstyrelsens intentioner med personalarbetet		
Dokumentet gäller för	Samtliga med anställningsförhållande till Piteå kommun		



Innehåll

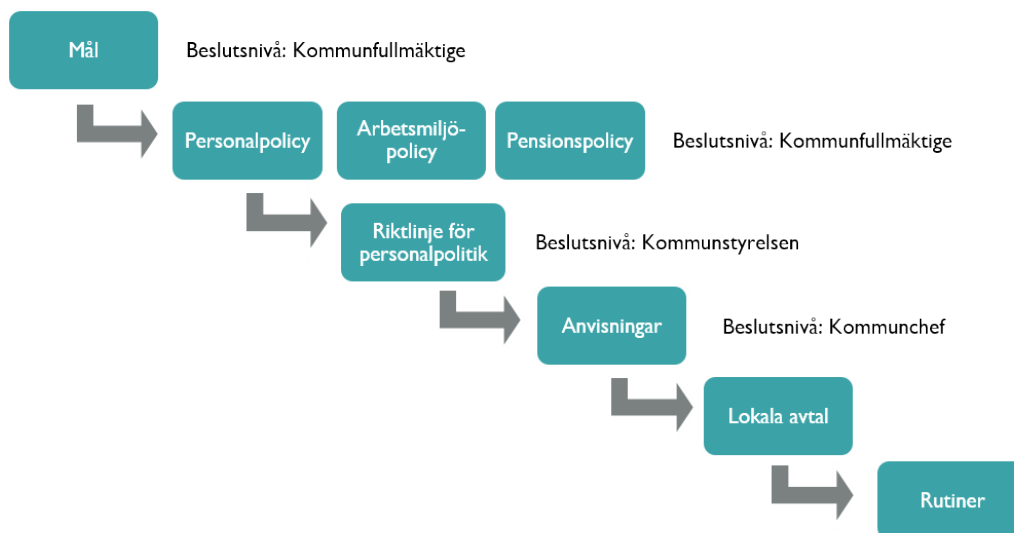
Riktlinjer för personalpolitik.....	1
Inledning	3
1. Attrahera	3
2. Rekrytera	3
3. Introducera.....	3
4. Motivera och utveckla befintliga medarbetare	4
4.1 Jämställdhet	4
4.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete	4
4.2.1 Diskriminering	4
4.2.2 Hot och våld.....	4
4.2.3 Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier	4
4.3 Hälsa	5
4.3.1 Friskvård	5
4.3.2 Rökfri arbetstid	5
4.3.3 Alkohol och andra droger	5
4.3.4 Rehabilitering.....	5
4.4 Lönepolitik.....	5
4.5 Pensionsförmåner	6
4.6 Chefers förutsättningar	6
5. Avslut av anställning	6



Inledning

Riktlinjen för personalpolitik beskriver kommunstyrelsens intentioner med personalarbetet. Den skapar förutsättningar för ett enhetligt arbetssätt och främjar bilden att Piteå kommun är en arbetsgivare. Riktlinjen gäller för samtliga verksamheter i Piteå kommun. I syfte att beskriva, ge stöd och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare finns anvisningar och rutiner

Struktur för styrande dokument inom personalområdet



1. Attrahera

Piteå kommun ska vara en välkänd och eftertraktad arbetsgivare för relevanta målgrupper. För att säkra framtida kompetensförsörjningsbehov är det viktigt att kommunens arbetsgivarvarumärke är starkt och tydligt. Arbetet ska vara strategiskt, konsekvent och långsiktigt med kommunikation och närvaro i forum där efterfrågad kompetens kan attraheras.

Ett starkt varumärke är också viktigt för befintliga medarbetare. Det skapar stolthet och motiverar medarbetare att arbeta åt en arbetsgivare som i allmänhetens ögon är eftertraktad och väl ansedd.

2. Rekrytera

Piteå kommun har en bred och differentierad verksamhet och behöver därför medarbetare med många olika kunskaper, erfarenheter och bakgrunder. Piteå kommun följer diskrimineringslagstiftningen och tillämpar kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att vi efterfrågar den kompetens vi behöver och bedömer den på bästa sätt.

3. Introducera

Alla nyanställda, oavsett nyanställd inom kommunen eller med en ny befattning inom kommunen, ska introduceras i syfte att skapa förutsättningar, förstå sin nya roll och komma in i sina nya arbetsuppgifter. Introduktionen är en investering för framtiden både för kommunen och den som anställs. En god och väl planerad introduktion lönar sig både mänskligt och ekonomiskt.



Med introduktion menas de åtgärder som vidtas för att underlätta övergång till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater eller ny arbetsplats. Den ska omfatta arbetsplatsen, förvaltningen och kommunen. Introduktionen ska anpassas efter medarbetaren och arbetsuppgifterna.

4. Motivera och utveckla befintliga medarbetare

Att motivera och utveckla befintliga medarbetare handlar om att skapa ett hållbart arbetsliv vilket är avgörande för kommunens framtida kompetensförsörjning. Goda villkor, möjlighet till utveckling och en bra kultur på arbetsplatsen skapar förutsättningar för kommunens anställda att göra ett bra arbete. Systematiskt arbetsmiljöarbete, arbete med hälsa, kommunens lönepolitik och chefers förutsättningar är viktiga delar i detta. Piteå kommuns chefer ska ha rätt förutsättningar för att kunna klara sitt uppdrag.

4.1 Jämställdhet

Piteå kommun ska vara en jämställd arbetsgivare. Förutsättningarna ska vara lika för kvinnor och män i fråga om lön, arbetsförhållanden, ledarskap, kompetensutveckling. Jämställdhetsperspektivet ska vara en integrerad del av personalarbetets samtliga processer.

4.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att kontinuerligt undersöka, bedöma, åtgärda och följa upp risker för att förebygga ohälsa. Alla verksamheter ska leva upp till gällande lagstiftning genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Chefen har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom sitt verksamhetsområde. Uppföljningen ska ske på ett systematiskt sätt i syfte att säkerställa att ansvaret fullgjorts enligt lagar och regler och att önskade effekter uppnås.

4.2.1 Diskriminering

I Piteå kommun råder nolltolerans mot alla former av diskriminering. Alla ska känna sig välkomna på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

4.2.2 Hot och våld

Alla medarbetare ska ha en arbetsmiljö fri från hot och våld, ingen form av otillåten påverkan accepteras. Genom aktivt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren förebygga och främja en trygg och säker arbetsmiljö.

4.2.3 Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier

Alla medarbetare inom Piteå kommun ska känna sig väl bemötta och vara trygga i sin arbetsmiljö. Därför accepteras inte kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier. Ett aktivt arbetsmiljöarbete ska bedrivas i syfte att förebygga och följa upp kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och andra trakasserier i arbetsmiljön. Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att utsätta någon som anmält eller berättat om diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier för någon form av negativa konsekvenser. Detta för att man som utsatt ska kunna känna sig trygg.



4.3 Hälsa

4.3.1 Friskvård

I syfte att förebygga ohälsa är friskvård en del av Piteå Kommuns strategi för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Det övergripande syftet är att bibehålla och utveckla fysisk, psykisk och social hälsa, det vill säga att må bra i arbetet och på fritiden. Med friskvård menas alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsan på individ- och gruppnivå med fokus på levnadsvanor och livsstil. Friskvårdsarbetet tar sin utgångspunkt i det friska hos medarbetaren och utifrån detta utvecklas och främjas resursen hälsa.

4.3.2 Rökfri arbetstid

Rökfri arbetstid råder för samtliga medarbetare på Piteå kommun i syfte att bevara och förbättra hälsan genom att skapa rökfria miljöer och skapa förutsättningar för minskad rökning. Ingen kund/brukare/elev/besökare ska heller ofrivilligt utsättas för tobaksrök.

4.3.3 Alkohol och andra droger

Alla arbetsplatser inom Piteå kommun ska vara fria från alkohol och andra droger under arbetstid. Bruk av alkohol och andra droger ska inte förekomma vid arbete och inte heller på fritiden så att arbetet påverkas.

4.3.4 Rehabilitering

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagstiftningen ansvaret för att en arbetslivsinriktad rehabilitering organiseras och bedrivs. Detta innebär att arbetsgivaren ska uppmärksamma ohälsa bland de anställda och vidta åtgärder i förebyggande och rehabiliterande syfte. Rehabiliteringsarbetet ska bedrivas effektivt och strukturerat i nära samarbete med medarbetaren. Målet med rehabiliteringsarbetet är att medarbetaren ska öka hälsan och återfå arbetsförmåga för att snabbt kunna återgå till arbete.

4.4 Lönepolitik

För att klara framtidens kompetensförsörjning ska Piteå kommun vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar med villkor, utveckling och kultur på arbetsplatserna. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Vid lönesättning får ingen diskrimineras eller missgynnas utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, föräldraledighet, anställningsform och sysselsättningsgrad.

Personalavdelningen ansvarar för att löneavtal följs och att kommunen har en hållbar lönebildning. Årliga analyser och omvärldsbevakning ska göras för att säkerställa att kommunen har en lönebildning som bidrar till kompetensförsörjning och att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Lönekartläggning ska genomföras årligen i syfte att säkerställa att osakliga löneskillnader inte finns inom organisationen.



4.5 Pensionsförmåner

Inom ramen för kollektivavtalen erbjuder arbetsgivaren dels löneväxling till pension och dels möjlighet att med särskilda erbjudanden skapa förutsättningar för att säkra framtida kompetensförsörjning och klara generationsväxlingen. Syftet är att öka attraktionskraften som arbetsgivare. Medarbetaren ska själv ta ansvar för sin planering av pension och värdera om det är lämpligt att göra löneväxling till pension. Arbetsgivaren erbjuder stöd genom fristående rådgivare i syfte att skapa goda förutsättningar för medarbetare att göra genomtänkta val. Övriga delar i pensionspolicyn kan arbetsgivaren erbjuda i särskilda fall. Handläggning av dessa erbjudanden sker i samråd mellan förvaltningsledning och personalchef.

4.6 Chefers förutsättningar

Chefer i Piteå kommun är arbetsgivarens företrädare med uppdrag att leda verksamheten mot bestämda mål inom fastställda ramar och resurser. En chef är också en ledare vilket innefattar den relationsrelaterade delen av chefskapet och utgår från Piteå kommuns gemensamma värdegrund Våga-Låga-Förmåga.

I syfte att skapa förutsättningar för chefs- och ledarskap finns ett riktmärke för antal underställda;

- Chefer i första linjen max 30 medarbetare.
- Chefer som har verksamheter som bedrivs dygnet runt eller som har flera geografiskt spridda enheter max 25 medarbetare.
- Mellanchefer max 20 underställda enhetschefer.
- Minsta antal underställda per chef 10 personer.

Det ska finnas en samsyn för chef- och ledarskap och uppdraget ska vara tydligt. Chefernas ledarskap ska utvärderas regelbundet och det ska finnas tillgång till kvalitativ kompetensutveckling på lika villkor.

5. Avslut av anställning

Medarbetare som avslutar sin anställning på Piteå kommun ska ha en positiv bild av kommunen som arbetsgivare och kunna vara en god ambassadör och bidra till vår förmåga att attrahera nya medarbetare. Avslut på grund av omställning och avveckling ska kännetecknas av respekt för den enskilde medarbetaren.

Antagen KS 2018-08-27 § 168
Reviderad KS 2018-10-01 § 240
Reviderad av KS 2023-03-06 § 32