

## **§ 4: Revidering av Personalpolicy Gävle kommunkoncern**

Delges:

Kommunkoncernens nämnder och bolag.

Dnr 18KS58

### **Beslut**

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med Kommunstyrelsens förslag

anta förslaget till ny Medarbetarpolicy för Gävle kommunkoncern

### **Ärendebeskrivning**

Medarbetarpolicyn är ett förslag på revidering av nuvarande Personalpolicy. Kommunledningskontorets HR-avdelning har haft uppdrag att ta fram förslag på uppdatering av gällande Personalpolicy. Avsikten är att uppdatera policyn, så den möter dagens och framtidens behov som arbetsgivare, samt bidrar till tydlighet i förutsättningar och förväntningar för arbetsgivararbetet. Medarbetarpolicyn utgör grund för koncernens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare.

För att stödja arbetet med att förverkliga Medarbetarpolicyns olika delar finns sedan tillhörande riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument; riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa, likabehandlingsplan, rehabilitering, arbete mot riskbruk och skadligt bruk, rökfri arbetstid och chef- och ledarskap. Vidare förtydligar plattformen för arbetsgivarvarumärket arbetet, likaså vår värdegrund och vision 2025, samt samverkansavtalet för Gävle kommun (FAS). Riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument kan komma att förändras, kompletteras där så behov uppstår. Policyn i sin tur paketeras och kommuniceras efter beslut, på sätt som visar hela koncernen och som gör den lättillgänglig.

### **Inlägg i ärendet**

Helene Åkerlind (L)

### **Yrkanden**

Helene Åkerlind (L) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Justerare		Uppdragsbestyrkande	

### Beslutsunderlag

- §124 KS Förslag revidering av Personalpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-17
- Tjänsteskrivelse - Förslag revidering Personalpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-15
- Reviderad personalpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-18
- Kultur- och fritidsnämnden - Protokollsutdrag med handling 2015-05-22 Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-16
- Omvårdnadsnämnden - Protokollsutdrag samt handling 2018-03-27 gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-13
- Samhällsbyggnadsnämnden - Yttrande med protokollsutdrag 2018-03-28 gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-12
- Yttrande från Gavlegårdarna gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-11
- Yttrande från Gävle Energi gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-10
- Socialnämnden - Protokollsutdrag och yttrande 2018-03-21 - Medarbetarpolicy för Gävle kommun, dnr 18KS58-6
- Utbildningsnämnden - Protokollsutdrag och yttrande 2018-03-14 - Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-7
- Yttrande - Protokollsutdrag 2018-03-12 § 18 från Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden, dnr 18KS58-5
- Yttrande tillhörande 18KS58-5 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndes protokollsutdrag 2018-03-12, dnr 18KS58-8
- Yttrande från Gavlefastigheter gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-9
- Yttrande från Gävle Hamn AB angående medarbetarpolicy, dnr 18KS58-4
- Medarbetarpolicy remissversion, dnr 18KS58-2

Justerare		Uppdragsbestyrkande	

## **§ 124: Förslag revidering av Personalpolicy Gävle kommunkoncern**

Delges:

Kommunkoncernens nämnder och bolag.

Dnr 18KS58

### **Beslut**

Kommunstyrelsen, enligt ordförandens förslag,  
föreslår Kommunfullmäktige besluta att

anta förslaget till ny Medarbetarpolicy för Gävle kommunkoncern

### **Ärendebeskrivning**

Medarbetarpolicyn är ett förslag på revidering av nuvarande Personalpolicy. Kommunledningskontorets HR-avdelning har haft uppdrag att ta fram förslag på uppdatering av gällande Personalpolicy. Avsikten är att uppdatera policyn, så den möter dagens och framtidens behov som arbetsgivare, samt bidrar till tydlighet i förutsättningar och förväntningar för arbetsgivararbetet. Medarbetarpolicyn utgör grund för koncernens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare.

För att stödja arbetet med att förverkliga Medarbetarpolicyns olika delar finns sedan tillhörande riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument; riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa, likabehandlingsplan, rehabilitering, arbete mot riskbruk och skadligt bruk, rökfri arbetstid och chef- och ledarskap. Vidare förtydligar plattformen för arbetsgivarvarumärket arbetet, likaså vår värdegrund och vision 2025, samt samverkansavtalet för Gävle kommun (FAS). Riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument kan komma att förändras, kompletteras där så behov uppstår. Policyn i sin tur paketeras och kommuniceras efter beslut, på sätt som visar hela koncernen och som gör den lättillgänglig.

Inlägg i ärendet:

Mona Kolarby (S), Hans Wahlström (S), Åsa Wiklund Lång (S)

### **Beslutsunderlag**

- Förslag Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 336267
- Tjänsteskrivelse - Förslag revidering Personalpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-15
- Remiss till Kultur- och fritidsnämnden - (Medarbetarpolicy) Personalpolicy Gävle Kommunkoncern, dnr 18KS58-14

Justerare	Uppdragsbestyrkande

- Omvårdnadsnämnden - Protokollsutdrag samt handling 2018-03-27 gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-13
- Samhällsbyggnadsnämnden - Yttrande med protokollsutdrag 2018-03-28 gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-12
- Yttrande från Gavlegårdarna gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-11
- Yttrande från Gävle Energi gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-10
- Socialnämnden - Protokollsutdrag och yttrande 2018-03-21 - Medarbetarpolicy för Gävle kommun, dnr 18KS58-6
- Utbildningsnämnden - Protokollsutdrag och yttrande 2018-03-14 - Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-7
- Yttrande - Protokollsutdrag 2018-03-12 § 18 från Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden, dnr 18KS58-5
- Yttrande från Gavlefastigheter gällande medarbetarpolicy, dnr 18KS58-9
- Yttrande tillhörande 18KS58-5 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndes protokollsutdrag 2018-03-12, dnr 18KS58-8
- Yttrande från Gävle Hamn AB angående medarbetarpolicy, dnr 18KS58-4
- E-post till Remiss Medarbetarpolicy, dnr 18KS58-3
- Medarbetarpolicy remissversion, dnr 18KS58-2
- Remiss Medarbetarpolicy Gävle kommunkoncern, dnr 18KS58-1

Justerare		Uppdragsbestyrkande	

Kommunstyrelsen

## **Tjänsteskrivelse - förslag revidering av Personalpolicy Gävle kommunkoncern**

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen beslutar att

anta förslaget till ny Medarbetarpolicy för Gävle kommunkoncern

### **Ärendet i korthet**

Medarbetarpolicyn är ett förslag på revidering av nuvarande Personalpolicy. Kommunledningskontorets HR-avdelning har haft uppdrag att ta fram förslag på uppdatering av gällande Personalpolicy. Avsikten är att uppdatera policyn, så den möter dagens och framtidens behov som arbetsgivare, samt bidrar till tydlighet i förutsättningar och förväntningar för arbetsgivararbetet. Medarbetarpolicyn utgör grund för koncernens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare.

För att stödja arbetet med att förverkliga Medarbetarpolicyns olika delar finns sedan tillhörande riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument; riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa, likabehandlingsplan, rehabilitering, arbete mot riskbruk och skadligt bruk, rökfri arbetstid och chef- och ledarskap. Vidare förtydligar plattformen för arbetsgivarvarumärket arbetet, likaså vår värdegrund och vision 2025, samt samverkansavtalet för Gävle kommun (FAS). Riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument kan komma att förändras, kompletteras där så behov uppstår. Policyn i sin tur paketeras och kommuniceras efter beslut, på sätt som visar hela koncernen och som gör den lättillgänglig.

### **Beslutsunderlag**

Förslaget är mer sammanfattad och koncentrerad beskrivning av arbetsgivarens erbjudande och viljeriktning, jämfört med nuvarande Personalpolicy. Detta för att göra den mer tillgänglig och överskådlig.

Förslag att ändra benämning från personal- till medarbetarpolicy, då medarbetare speglar det begrepp som idag används. Två nya områden har lagts till i policyn; kompetens och inkludering, jämställdhet och likabehandling. Detta då kompetens utvecklats till ett centralt område för arbetsgivaren, nu och i framtiden, och värde att lyfta fram och förtydliga området om inkludering, jämställdhet och likabehandling.

Förslaget har utarbetats genom ett processorienterat arbetssätt tillsammans med en förvaltnings- och bolagsövergripande arbetsgrupp, HR-chefsnätverksgruppen. Remissvar från förvaltningar och bolag, samt förslag på ny Medarbetarpolicy.



2(2  
)  
Datum 2018-05-24  
Dnr 18KS58-15

Kommunstyrelsen

**Beslutet ska skickas till**  
Kommunkoncernens nämnder och bolag.

*Maria Rosén*  
*HR-direktör*

2018-10-08

# Så gör vi Gävle

## Gävle kommunkoncerns medarbetarpolicy

## **Om medarbetarpolicyn**

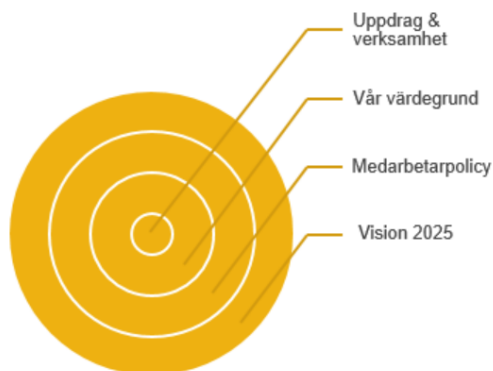
Medarbetarpolicyn syftar till att stödja ett hållbart arbetsliv och ge alla medarbetare goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i arbetet. Den ska också bidra till att skapa tillhörighet, samsyn och sammanhållning i kommunkoncernen. Oavsett vilken av alla våra olika arbetsplatser du arbetar på, vill vi att du känner stolthet och engagemang för det viktiga arbete du gör.

Ambitionen med medarbetarpolicyn är att vara tydlig med vad du erbjuds och vad som förväntas av dig som arbetar i Gävle kommunkoncern. Håll den levande på din arbetsplats genom att föra dialog om vad den innebär. Medarbetarpolicyn blir verklighet när alla tar ett gemensamt ansvar för att gå från ord till handling. Tillhörande riktlinjer och handlingsplaner ger vägledning till hur medarbetarpolicyn förverkligas rent praktiskt. Lagar och avtal reglerar också anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor.

## **Du gör framgångsrik verksamhet**

Oavsett var i kommunkoncernen du jobbar, arbetar du för gävlebor i livets alla skeenden. Du har stor betydelse för att skapa en framgångsrik verksamhet. Tillsammans med Vision 2025 och Vår värdegrund beskriver medarbetarpolicyn vilka förutsättningar som krävs för att lyckas klara uppdraget på bästa sätt – *så gör vi Gävle*.





## **Uppdraget – vi arbetar för invånarnas gemensamma intressen i ett hållbart samhälle**

Våra verksamheter är olika, men gemensamt är att vi alla arbetar på uppdrag av politikerna, för invånarnas intressen, med att få vårt samhälle att fungera och utvecklas.

## **Vår värdegrund – vad vi måste vara bra på för att lyckas med uppdraget**

*Kvalitet, bemötande* och *samarbete* är de viktigaste framgångsfaktorerna för att lösa *uppdraget* på bästa sätt. För att göra rätt saker och agera klokt i vår vardag är det viktigt att vi utgår från de gemensamt uttalade värderingarna.

## **Medarbetarpolicyn – så gör vi Gävle**

Denna policy vänder sig till alla medarbetare i Gävle kommunkoncern; förvaltningar och helägda bolag. Policyn omfattar förutsättningar och förhållningssätt inom följande områden:

- Medarbetarskap inklusive chef- och ledarskap
- Arbetsmiljö
- Inkludering, jämställdhet och likabehandling
- Kompetens
- Lön

För att stödja arbetet med att förverkliga Medarbetarpolicyns olika delar finns tillhörandel riktlinjer, handlingsplaner och andra stöddokument.

## **Vision 2025 – bilden av Gävle i framtiden**

Vi har ett gemensamt, långsiktigt mål med våra olika uppdrag – Vision 2025. Den beskriver ett Gävle där vi känner gemenskap och öppenhet för varandra, där vi känner oss trygga och vågar tänka nytt och där vi tar vara på allas olika erfarenheter och kompetenser.

## **Medarbetarskap**

**Vi erbjuder dig** ett medarbetarskap där du får ta ansvar, kan utvecklas, får förtroende och är medskapande. Förutsättningarna för det är ett tydligt uppdrag, delaktighet, meningsfulla arbetsuppgifter, kompetensutveckling, inspiration och stöd. Medarbetarskapet gäller *alla* som arbetar i koncernen, inklusive chefer och ledare.

Chefer och ledare har ett utökat ansvar för verksamheternas måluppfyllelse samt stor påverkan på andras tänkande, attityder och beteenden och har därför nyckelroller i organisationen.

### **Chef- och ledarskap**

**Vi erbjuder dig** möjligheten att också gå in i rollen som chef och ledare. Du som väljer att anta ett chef- och ledaruppdrag erbjuds goda förutsättningar såsom kompetensutveckling, inspiration och stöd.

## **Arbetsmiljö**

**Vi erbjuder dig** en sund, säker och utvecklande arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv. Vi utgår från alla människors lika värde, i ett öppet arbetsklimat med respekt och välvilja för varje medarbetare. Vi tar tillvara det friska för att stärka hälsan samt förebygga ohälsa.

## Inkludering, jämställdhet och likabehandling

**Vi erbjuder dig** en inkluderande och jämställd arbetsplats, fri från trakasserier och kränkande särbehandling. Människors olika perspektiv och erfarenheter främjar utveckling, kreativitet och ett gott arbetsklimat. Området inkludering, jämställdhet och likabehandling är integrerat i policyns övriga områden.

## Kompetens

**Vi erbjuder dig** en utvecklande och lärande kultur med goda möjligheter till nya utvecklingsvägar och uppdrag inom koncernen. För att agera i en snabbt föränderlig värld och klara Gävles tillväxt, behövs nya arbetssätt, nya mötesarenor och rätt kompetenser för uppdraget. Vi samarbetar över gränserna både inom och utom kommunkoncernen, på ett sätt som gynnar det gemensamma uppdraget samt utveckling och lärande.

## Lön

**Vi erbjuder dig** jämställd och individuell lönesättning, vilket ska stimulera utveckling av verksamhet och säkra koncernens

kompetensförsörjning. Lönen speglar förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetsprestationer. Koncerngemensamma individuella lönekriterier:

- Arbetsresultat/måluppfyllelse
- Bidrag till verksamhetsförbättringar
- Yrkesskicklighet/duglighet

## **Förväntningar på dig som medarbetare**

- du bidrar aktivt till en god arbetsmiljö – du är någons arbetsmiljö och respekterar alla människors erfarenheter och lika värde
- du gör dig själv delaktig och agerar professionellt
- du har förståelse för innebörden av politisk styrning och följer fattade beslut
- du tar ansvar för ditt arbete samt din egen och verksamhetens måluppfyllelse, utveckling och lärande
- du ger och söker återkoppling

## **Förväntningar på dig som chef & ledare**

- du är en god förebild som visar mod och vågar agera när det behövs - som chef är du tillika ledare
- du skapar en stödjande, tillitsfull kultur utifrån Vår värdegrund och det är en självklarhet att arbetet är förankrat i styrdokument, lagar och avtal
- du omsätter politiska mål till verksamhetsmål och effektiv verksamhet
- du ansvarar för ditt eget och den egna organisationens arbete och sätter tillsammans med medarbetarna mål för, följer upp och utvärderar verksamheten
- du ansvarar för ett systematiskt, inkluderande arbetsmiljöarbete och förebygger trakasserier och diskriminering

- du ansvarar för att utveckla verksamheten vad gäller medarbetare, resurser och resultat
- du har insikt i kompetensförsörjningen, även i ett större perspektiv, och ger medarbetarna möjlighet till lärande och kompetensutveckling i olika former, särskilt genom att uppmuntra medarbetare att välja ett framtida chefskap
- du har en helhetssyn på koncernen och skapar därigenom en acceptans av uppdrag, vision, mål och prioriteringar utifrån politiskt fattade beslut och i samverkan med fackliga organisationer