



Stenungsunds  
kommun

# Arbetsgivarpolitiskt program

<b>Typ av dokument</b> Program	<b>Beslutat av</b> Kommunfullmäktige	<b>Beslutsdatum</b> 2020-12-17 § 213	<b>Diarienummer</b> 2019/926
<b>Dokumentägare</b> Ekonomi- och personalberedningen	<b>Giltighetstid</b> Ska uppdateras varje mandatperiod	<b>Framtagen av</b> Ekonomi- och personalberedningen	<b>Reviderad</b>

# Arbetsgivarpolitiskt program

Kommunens arbetsgivarpolitiska program är ett övergripande styrdokument som gäller på kommunens samtliga arbetsplatser. Syftet är att ge dig som medarbetare, chef, ledare och politiker i Stenungsunds kommun stöd och vägledning i arbetet med att förverkliga vår arbetsgivarpolitiska vision.

## **Övergripande vision, Stenungsunds kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare<sup>1</sup>**

Medarbetaren är vår viktigaste resurs och deras sätt att möta varje människa är avgörande för hur vi som kommun kommer lyckas. Egenansvar för helheten och ett gott bemötande är en självklarhet för alla. Arbetsglädje, trivsel, stolthet och ett hälsofrämjande perspektiv ska prägla Stenungsunds kommuns medarbetare och ledare. Alla som arbetar inom kommunen ska vara goda ambassadörer och arbeta för att vi ska kunna ge medborgarna en god service och bra verksamhet. Bästa möjliga möte ska alltid vara den naturliga utgångspunkten. Önskad sysselsättningsgrad ska eftersträvas. Sysselsättningsgrader under 70 procent ska särskilt motiveras.

## **Ledord: Helhet, Öppenhet, Delaktighet och Insyn<sup>2</sup>**

- Helhet – med helhetssyn menar vi att den egna verksamhetens betydelse måste ses i ett större sammanhang och att kommun – och medborgarnyttan går före den egna verksamhetens bästa. Politiska beslut skall vara beredda utifrån helhetssyn.
- Öppenhet – Vi har ett öppet och tillåtande klimat som genomsyras av ärlighet och tydlighet.
- Delaktighet – Vi ska alla ha möjlighet att påverka och utveckla verksamheten och att verka i lojalitet med fattade beslut.
- Insyn – Vi ska alla vara transparenta och ge omgivningen möjlighet till insyn i kommunens arbetsutförande och resultat.

## **Ledarskap<sup>3</sup>**

Chefer i Stenungsunds kommun leder efter politiska visioner, mål och kommunens ledord. De sätter medborgaren i centrum, är synliga och engagerade, samverkar och delegerar. Våra chefer ska vara ledare och kännetecknas av självständighet, ärlighet, tydlighet och ansvar för sig själva och andra. Chefer i Stenungsunds kommun ska arbeta utifrån bästa möjliga kommunikation med medarbetarna. De tar ansvar för sin information, sin arbetssituation, den arbetsmiljö och det samarbetsklimat som chefen verkar i.

---

<sup>1</sup> Vision 2035 för Stenungsunds kommun. Kommunens chefs- och medarbetarhandbok.

<sup>2</sup> Vision 2035 för Stenungsunds kommun. Kommunens chefs- och medarbetarhandbok.

<sup>3</sup> Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Centrala kollektivavtal.

### **Medarbetarskap<sup>4</sup>**

Organisationen ska utformas för ett gott medarbetarskap. Medarbetarens uppdrag ska vara tydligt. Varje medarbetare tar ansvar för sin information, sin arbetssituation den arbetsmiljö och det samarbetsklimat medarbetaren verkar i. Medarbetarens utveckling och engagemang är centrala delar i medarbetarskapet.

### **Kompetensförsörjning<sup>5</sup>**

Stenungsunds kommun ska kontinuerligt utveckla en långsiktig kompetensförsörjningsplan i syfte att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Samverkan med andra kommuner ska vidareutvecklas för att öka möjligheterna till erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. I egenskap av attraktiv arbetsgivare ska Stenungsunds kommun erbjuda en utvecklande arbetssituation och karriärmöjligheter.

### **Jämställdhet och mångfald<sup>6</sup>**

Stenungsunds kommun tillvaratar, bejakar och eftersträvar jämställdhet och mångfald samt medarbetarnas olika kompetenser och förutsättningar. Olikheter ses som en tillgång som berikar verksamhetsutveckling. Ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete ökar möjligheterna till en jämställd service gentemot medborgarna, där människors lika värde sätts i centrum.

### **Lönepolitik<sup>7</sup>**

Kommunens lönepolitik ska vara tydlig, konkurrenskraftig och leda till verksamhetsutveckling. Chefer och medarbetare ska veta hur de kan påverka sin lön. Lönepolitiken ska omsättas i konkreta lönekriterier. Lönesättande chef ska ha god kunskap om kommunens lönepolitik samt ha förmåga att kommunicera den till medarbetaren. Lönen ska kommuniceras till medarbetaren så att den förstås och upplevs som rättvis.

### **Hälsa och arbetsmiljö<sup>8</sup>**

I Stenungsunds kommun har alla medarbetare ett gemensamt ansvar för en god arbetsmiljö som präglas av trivsel och trygghet. Arbetsmiljö är allt som påverkar människor i arbetet. Människan påverkas av fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Den väsentligaste uppgiften för arbetsmiljöarbetet är att skapa ett friskt arbetsliv där ingen blir skadad eller sjuk. Chefer i Stenungsunds kommun ansvarar för att ha tillräckliga kunskaper om de lagar och regler som finns inom området för att kunna verka för en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren stöttar cheferna i arbetsmiljöarbetet.

---

<sup>4</sup> *Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Kommunens samverkansavtal. Centrala kollektivavtal.*

<sup>5</sup> *Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Kommunens kompetensförsörjningsplan. Centrala kollektivavtal.*

<sup>6</sup> *Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Centrala kollektivavtal. Diskrimineringslagen.*

<sup>7</sup> *Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Centrala kollektivavtal.*

<sup>8</sup> *Kommunens chefs- och medarbetarhandbok. Centrala kollektivavtal. Arbetsmiljölagen. Kommunens samverkansavtal.*

Hälsofrämjande insatser som skapar förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv är ett prioriterat område i kommunen. Kommunens arbete ska främja hälsan och öka välbefinnandet på individ, grupp och organisationsnivå genom ett strategiskt hälsofrämjande arbete.