

HR-program 2022–2024, i förändringens tid

| | |
|-------------------|---|
| Dokumenttyp: | Program |
| Beslutad av: | Kommunstyrelsen (2022-05-04 § 72) |
| Gäller för: | Alla kommunens verksamheter och bolag |
| Giltig fr.o.m.: | 2022-05-04 |
| Dokumentansvarig: | HR-chef |
| Senast reviderad: | När ändrades dokumentet senast (nämnd §) |
| Senast granskad: | 2022-09-19 |

Inledning – varför ett HR-program?

I Vetlanda kommun vet vi att medarbetarna är vår viktigaste resurs för att kunna ge kommunmedborgarna det som de förväntar sig och har behov av i olika skeden i livet.

Vi arbetar utifrån vår personalpolicy med vår värdegrund och vision till grund för de mål och utvecklingsområden som beskrivs i HR-programet för 2022-2024.

Utifrån Vetlanda kommuns värdeord – glädje, mod, respekt, tillsammans – vill vi med HR-programmet ta fasta på arbetet att göra Vetlanda kommun till södra Sveriges attraktivaste arbetsgivare inom offentlig sektor. Till oss vill man söka sig, stanna kvar och utvecklas genom hela sin yrkeskarriär!

Värdegrunden innebär att vi ser varje medarbetares lika värde, där alla vill, kan och får ta ansvar. Personalpolicyn utgår från att Vetlanda kommun är en meningsfull arbetsplats och att vi erbjuder jobb och insatser som gör skillnad. I alla beslut som fattas utifrån vårt HR-program ska vi undersöka om beslut kan påverka barnens rättigheter utifrån barnkonventionens bestämmelser om mänskliga rättigheter för barn.

Vårt HR-program ska lyfta fram de delar som vi vet idag, det vi vill ska hända och det som vi faktiskt bestämt ska vara på plats när vi når årsskiftet 2024/2025. Tillsammans arbetar vi för att vara den arbetsgivare som vi vill och ska vara. Vårt HR-program ska hjälpa oss att ta fram de aktiviteter som vi behöver för att stötta verksamheterna i detta utvecklingsarbete. Strategin är uppdelad i fyra områden indelat i:

- Detta vi vet
- Hit vi vill
- Hit ska vi

Till strategin ska vi göra aktiviteter som vi ser höjer vår attraktivitet. Tillsammans krokar vi arm för att bli södra Sveriges attraktivaste arbetsgivare inom offentlig sektor.

Du vill väl vara med?

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| 1. Medarbetare, chef och organisation | 3 |
| 2. Kompetensförsörjning | 5 |
| 3. Hållbart (arbets)liv | 7 |
| 4. Lönen och livet..... | 9 |

1. Medarbetare, chef och organisation

Detta vet vi!

Vår värld globaliseras och digitaliseras allt mer. Utmaningarna med klimatförändringar blir alltmer uppenbara. Medborgarna ställer nya och andra krav på service. Allt fler medborgare ska försörjas av ungefär lika många medarbetare som idag. Det ställer krav på nytänkande bland våra medarbetare. Vi behöver hitta nya arbetsätt och ta till oss ny teknik. Att förändringsresan till framtidens Vetlanda är påbörjad är uppenbart.

En organisation ska ha tydliga värderingar och uppfattas som meningsfull. Det gör vi med en tydlig värdegrund och tydliga värdeord. Arbeten inom den offentliga sektorn är meningsfulla.

Medarbetarnas engagemang är avgörande för att medborgaren ska få service i toppklass. Det kräver en engagerad ledning och närvarande chefer, där det finns en ömsesidig respekt, tillit och god kommunikation mellan medarbetare och chef. Trygga medarbetare visar mod i förändringsarbetet.

Undersökningar visar att arbetsplatser som har en god mångfald är mer framgångsrika än andra. En organisation som är inkluderande och ser människors olikheter har en större förmåga att förändras.

En organisation behöver vara tydlig och stabil, men också ha förmågan att ta sig an det oväntade. Det förutsätter tydliga mål, transparens, möjlighet för medarbetare att påverka, återkoppling, regelbunden utveckling och utvärdering.

Automatisering och robotisering med eller utan artificiell intelligens, AI, är bara i sin början. Molndrift är en het fråga. Arbete med säkerhet i IT-system har aldrig varit mer aktuellt.

Hit vill vi!

- Våra chefer och medarbetare är engagerade och nytänkande.
- Vi har en mångfald bland våra medarbetare som bidrar till inkludering.
- Våra medarbetare lever vår värdegrund och våra värdeord.
- Förändringsresan till framtidens Vetlanda är ett tydligt arbetsätt.
- Vi har en tydlig plan för internkommunikation som stärker medarbetarskapet.
- Våra väl anpassade IT-system stöder verksamheten och dess utveckling. Automatiserade flöden och processer frigör arbetstid och skapar en strategisk resurs.

Hit ska vi!

- Vi har ett chefsförsörjningsprogram.
- Vårt intranät samlar vår värdegrund och möjliggör utbildning.
- Våra HR-system är integrerade och samlade i en behörighetsstyrd HR-portal.
- Digitaliserade och automatiserade personalkrävande processer.
- Kvalitetssäkrade HR-system och processer med tydliga roller och integrationer.
- Vi har en utbildningsplattform för digitala utbildningar.

2. Kompetensförsörjning

Detta vet vi!

Framtidens kompetensförsörjning är en stor utmaning för Vetlanda kommun liksom för många andra kommuner. Den demografiska utvecklingen mot ett ökat antal äldre i befolkningen och endast en marginell ökning av de yrkesverksamma, ger svårigheter med kompetensförsörjningen inom flera yrkesområden. 468 000 nya medarbetare krävs i kommuner och regioner fram till 2029 för att ersätta dem som går i pension och det ökade behovet.

För att säkerställa vår framtida kompetensförsörjning måste vi arbeta för att på sikt kunna möta fler målgrupper, öka mångfalden, ligga i framkant inom digitalisering och framför allt vara en attraktiv arbetsgivare. Vi måste arbeta med att behålla och kompetensutveckla våra medarbetare genom att aktivt arbeta för en ökad digital mognad där kompetensutveckling kan ske på ett flexibelt, kvalitetssäkrat och effektivt sätt. Forskning säger att med dagens snabba förändringstakt, är löpande kompetensutveckling en avgörande framgångsfaktor för både medarbetare och arbetsgivare. Med insatser riktade för att göra fler medborgare anställningsbara kan vi möta framtidens kompetensutmaning.

Hit vill vi!

- Mångfald bland medarbetare är en styrka som bidrar till verksamhetens och organisationens utveckling.
- Vi är en arbetsgivare som tillsammans med samhället arbetar för inkludering.
- Vi har en nytänkande pre- och onboardingprocess som möter våra nya medarbetare. Här skapar vi nyfikna, förväntansfulla och trygga medarbetare.
- Vi är en digitalt mogen organisation där medarbetare har digital kompetens för sitt uppdrag.
- Vi är en organisation som ständigt fyller på medarbetarnas kompetens så att vi uppfyller medborgarens behov.
- I offboardingprocessen lär vi av medarbetaren och tankar av dess kunskaper och upplevelser. Vi vill att alla medarbetare slutar med en positiv känsla.
- Vi har det mest attraktiva offentliga arbetsgivarvarumärket i södra Sverige.

Hit ska vi!

- Vi har en rekryteringsprocess som stödjer chefer att locka nya medarbetare.
- Vår rekrytering är breddad för att öka mångfalden.

- Vi använder förenklade, förbättrade och effektivare arbetsprocesser med anpassade kända digitala verktyg.
- Vi söker aktivt människor vi tror på, utbildar dem för ett jobb vi tror de passar för.
- Vi använder kompetensbaserad rekrytering för att få rätt kompetens på rätt plats.
- Vi bemannar tjänster som bedöms vara säkerhetsklassade med klassade medarbetare.
- Vi har digitaliserat pre-, on- och offboardingprocessen.
- Bemanningenheten stöder alla verksamheter som arbetar tillsammans med bemanningenheten, i alla tidsbegränsade anställningar.
- Vi har en tydlig rollfördelning vid rekrytering av tillsvidareanställda medarbetare.
- Vi tar tillvara på våra medarbetares kompetens genom att fler jobbar heltid.
- Våra enheter är organiserade så att varje medarbetarens kompetens används så mycket det går och enklare arbetsuppgifter utförs av nya grupper av medarbetare. Vi arbetar tillsammans!

3. Hållbart (arbets)liv

Detta vet vi!

I Vetlanda kommuns medarbetarundersökning 2021 framgår det att kommunens medarbetare upplever sin hälsa till ett medelvärde av 3,97 på en femgradig skala. Området hälsa har förbättrats under de tre senaste åren från 3,75, vilket är positivt. Medarbetarundersökningen visar att nästan 28 procent av kommunens medarbetare har upplevt arbetsrelaterad stress och knappt 18 procent svarar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom sin arbetstid. Hälsa är därmed ett område som vi som arbetsgivare fortsatt ska arbeta aktivt med för att främja ett långsiktigt hållbart arbetsliv för kommunens medarbetare. Sjukfrånvaron är 6,97 procent i slutet av 2021.

Arbetsmiljöarbetet har en viktig roll i samhällets och arbetsplatsernas fortsatta utveckling för att främja en god arbetsmiljö när det gäller till exempel den snabbt växande tekniska utvecklingen, skapandet av nya organisationer, en ökad mångfald på arbetsplatserna och en större förväntan från medarbetarna på flexibilitet i arbetet.

Idag arbetar arbetsgivare alltmer med friskvård och hälsofrämjande aktiviteter. Framtidens friskvård ska vara personlig, då vi alla har olika behov för att främja vår hälsa. Den ska också vara hållbar. Vi måste skapa en kultur på arbetsplatsen där välmående ses som en viktig resurs för framgång och långsiktighet. Att arbeta aktivt med tydliga och långsiktiga mål är en framgångsfaktor.

En lyckad hälsosatsning lönar sig. De pengar som satsas på hälsofrämjande aktiviteter leder till minskade kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro. Det hälsofrämjande arbetet behöver fokusera mer på vår psykiska hälsa och en balans mellan krav och resurser.

Enligt Folkhälsomyndigheten kommer covid-19-pandemins konsekvenser att ha stor påverkan lång tid framöver och den psykiska ohälsan kommer att öka. Arbetsmiljöverket rapporterar att det finns indikationer på att förekomsten av "stress" kommer att öka sett till en längre tidsperiod och kanske framför allt bland kvinnor. Att fånga upp tidiga signaler på ohälsa, genomföra arbetsanpassningar på såväl individ som gruppnivå och samverka mellan olika aktörer i rehabiliteringsprocessen är och kommer att vara viktiga framgångsfaktorer för en hållbar återgång i arbete och ett hållbart arbetsliv.

Hit vill vi!

- Vårt hälsofrämjande arbete är långsiktigt och ses som en investering i ett hållbart arbetsliv.
- Hälsofrämjande aktiviteter är, tillsammans med medvetenhet om friskvård och hälsa, väl förankrade i vår organisation.
- Vi har ett väl fungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete som underlättas av våra digitala verktyg.

- Arbetet med friskfaktorer förbättrar den fysiska, psykiska och sociala hälsan bland Vetlanda kommuns medarbetare.
- En välfungerande rehabiliteringsprocess leder till en tidig och hållbar återgång till ordinarie arbete.
- Kvinnors och mäns sjukfrånvaro är jämlik.

Hit ska vi!

- Vi riskbedömer, förebygger och dokumenterar alla ändringar i verksamheterna och andra risker i verksamheterna.
- Det finns en tydlig och välkänd plan för hur arbetsgivaren ska arbeta med årliga hälsofrämjande aktiviteter.
- Den totala sjukfrånvaron har minskat till fem procent eller lägre år 2024, oavsett kön och sysselsättningsgrad.
- Antalet medarbetare med sex sjukfrånvarotillfällen eller mer har minskat till 150 medarbetare per år.

4. Lönen och livet

Detta vet vi!

För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi och andra arbetsgivare arbeta med att utveckla löner och förmåner. Löner behöver vara attraktiva och de förmåner som en arbetsgivare erbjuder behöver uppfattas som attraktiva för sin tid.

Vår heltäckande lönomodell är en viktig del i att uppnå individuella och jämställda löner. En lönomodell behöver vara väl känd och bidra till verksamhetens utveckling.

Allt fler arbetsgivare erbjuder någon form av förmånsportal. I förmåns- och engagemangsrapporten som Benify genomförde 2021 framgår det att ålder påverkar medarbetarens prioriteringar. För att kunna tillföra ett verkligt värde för medarbetarna behöver förmånerna vara relevanta utifrån var och ens individuella livssituation.

Möjlighet att påverka sin arbetstid i så hög omfattning som det går är en viktig faktor både i attraktivitet och som en friskfaktor. Det möjliggör att arbetsliv och privatliv är enklare att kombinera, oavsett i vilket skede av livet medarbetaren är.

Hit vill vi!

- Våra löner ligger tre procent över medianlön i förhållande till övrig kommunal sektor i Sverige för att locka rätt kompetens till våra verksamheter.
- Chefer arbetar strukturerat och tydligt med lönebildningen, vilket bidrar till att lön blir en naturlig del av verksamhetsutvecklingen.
- Medarbetarens förmåner är attraktiva och finns samlade i en portal.

Hit ska vi!

- Vi har ett budgetutrymme i varje löneöversyn som stärker vårt arbetsgivarvarumärke.
- Vi har jämställda löner inom varje arbetsvärderingsintervall.
- Vi har en lättillgänglig förmånsportal.