

# Vetlanda kommun och dess bolag

## HR-strategiskt program

### 2017-2020



## Innehåll

Inledning.....	4
<b>1. Chef och medarbetare .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Medarbetarskap och chefskap.....</b>	<b>5</b>
Kritiska framgångsfaktorer.....	5
Mål.....	5
Aktiviteter.....	5
<b>1.2 Samverkan.....</b>	<b>6</b>
Kritiska framgångsfaktorer.....	6
Mål.....	6
Aktiviteter.....	6
<b>1.3 En meningsfull arbetsplats.....</b>	<b>7</b>
Kritiska framgångsfaktorer.....	7
Mål.....	7
Aktiviteter.....	7
Etablerade styrdokument inom området.....	7
<b>2. Hälsa.....</b>	<b>8</b>
Aktuellt läge.....	8
Övergripande mål.....	9
<b>2.1 Arbetsmiljö.....</b>	<b>9</b>
Mål.....	9
Kritiska framgångsfaktorer.....	9
Aktiviteter.....	9
<b>2.2 Friskvård.....</b>	<b>10</b>
Mål.....	10
Kritiska framgångsfaktorer.....	10
Aktiviteter.....	10
<b>2.3 Rehabilitering.....</b>	<b>10</b>
Mål.....	10
Kritiska framgångsfaktorer.....	10
Etablerade styrdokument inom området.....	11

<b>3. Kompetens och rekrytering</b> .....	12
Aktuellt läge.....	12
Statistik på personalomsättning.....	12
Kritiska framgångsfaktorer.....	13
Mål.....	13
Aktiviteter.....	14
Etablerade styrdokument inom området.....	14
<b>4. Jämställdhet och mångfald</b> .....	15
Aktuellt läge.....	15
Kritiska framgångsfaktorer.....	16
Mål.....	16
Aktiviteter.....	16
Etablerade styrdokument inom området.....	17
<b>5. Lön och förmåner</b> .....	18
Aktuellt läge.....	18
Kritiska framgångsfaktorer.....	18
Mål.....	18
Aktiviteter.....	18

## Inledning

I Vetlanda kommuns personalpolicy anges den värdegrund och vision som ligger till grund för de åtgärder och aktiviteter som beskrivs i HR-strategin för 2017 - 2020. Vår vision är alla medarbetare ska kunna växa och utvecklas samt känna stolthet och arbetsglädje.

Värdegrunden är att vi ser varje medarbetares lika värde, där alla vill, kan och får ta ansvar. Det är viktigt att du som läsare av den här HR-strategin har den visionen och värdegrunden framför ögonen som motivering till de mål och åtgärder som beskrivs. Personalpolicyns grundsyn är att Vetlanda är en meningsfull arbetsplats och att vi erbjuder jobb och insatser som gör skillnad.

Såväl politisk majoritet och ledning, är helt överens om att en kraftfull personalpolitik är en absolut förutsättning för att Vetlanda professionellt, kvalitativt och resurseffektivt ska kunna leverera kommunens tjänster uthålligt och konsekvent.

Denna HR - strategi har till syfte att sammantaget styra kommunens arbete med att anställa, utveckla, bruka och avveckla de mänskliga resurserna som kommunens verksamhet bygger på.

Strategin disponeras med en inledande analys av vissa förutsättningar som påverkar valet av prioriterade åtgärder.

Vidare grupperas de HR-strategiska områdena under de rubriker som finns i personalpolicyn för att få fokus och sammanhang på de åtgärder som behövs för att utveckla vår arbetsplats.

# 1. Chef och medarbetare

## **Aktuellt läge**

Chefskap och medarbetarskap har sin grund i Vetlanda kommuns personalpolicy. Medarbetar- och chefsuppgiften innebär att allt arbete ska utgå från ett medborgarperspektiv.

Medarbetare och chef utvecklas i samspel och är varandras förutsättningar för ett fungerande samarbete och för att nå uppsatta mål.

Ett nytt chefs- och ledarskapsprogram har tagits fram för Vetlanda kommuns chefer och startar under våren 2017. Programmet är uppbyggt på olika chefs- och ledarskapsdelar och sträcker sig under en flerårsperiod. Under år 2016 utbildades nya chefer i LEAD, vilken i det nya programmet ersätts av Plattformen, som nya chefer ska erhålla.

Ledarutveckling över gränserna är en traineeutbildning för blivande chefer som kommunen kommer att fortsätta satsa på. År 2016 gjordes en extra satsning med åtta utbildningsplatser.

En introduktionsutbildning för nyanställda med utgångspunkt i personalpolicyen där Vetlanda kommuns värdegrund står i fokus har tagits fram och planeras starta våren 2017.

## **1.1 Medarbetarskap och chefskap**

### **Kritiska framgångsfaktorer**

- Att vår personalpolicy ska vara väl känd av alla våra medarbetare.
- Att alla nya medarbetare får del av vår personalpolicy var i vår värdegrund presenteras och genom dialog ges möjlighet till reflektion.
- Att verktyg och forum är kända för chefer så att de kan stödjas i att utveckla ett framgångsrikt chefskap och medarbetarskap.

### **Mål**

Varje chef ska ha ett helhetsperspektiv och utveckla sitt chefskap/ledarskap för att nå ett framgångsrikt medarbetarskap.

Vetlanda kommuns personalpolicy ska vara stödjande, vägledande och efterföljd.

### **Aktiviteter**

Prioriteras 2017

- Skapa en modell för kommungemensam introduktion av nyanställda medarbetare innehållande kommunens värdegrund.
- Implementering av chefs- och ledarskapsprogrammet.
- Iordningställa mappar för chefer till nyanställda.
- Medarbetarundersökning genomförs vartannat år.
- Undersöka möjligheten att införa en chefs- och medarbetarhandbok.

2018 – 2020

- Interaktiv introduktion första gången du loggar in på Vinna.
- Implementera personalpolicyn under ledning och styrning på Vinna samt koppla samman med arbetsplatshjulets uppdrag och mål.
- Eventuellt införa en chefs- och medarbetarhandbok.
- Verktyg för att utveckla ett framgångsrikt medarbetarskap ska göras lättillgängliga för chefer på intranätet.
- Alla medarbetare ska ha en kompetensutvecklingsplan.

## 1.2 Samverkan

### Kritiska framgångsfaktorer

- Chefer och medarbetare har en god insikt i samverkansavtalet.
- Samverkansavtalet underhålls kontinuerligt genom utbildning och dialog mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer för att en god samverkan ska uppnås.

### Mål

Alla medarbetare ska ges möjlighet att vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

Medlemmar i samtliga samverkansgrupper ska ha god insikt i samverkansavtalet.

### Aktiviteter

Prioriteras 2017

- Se över hur skyddsombud/arbetsplatsombud får en relevant utbildning i samverkansavtalet.
- Metodstöd för arbetsplatsträffar ska implementeras.

2018 – 2020

- Se över hur nya chefer får en relevant utbildning i samverkansavtalet.
- Eventuellt implementera fördjupningsutbildning för skyddsombud/arbetsplatsombud i samverkansavtalet.
- Revidera stödstruktur för innehållet till samverkansgrupperna där det framgår vilka frågeställningar som ska beröras.
- Chefer får en fördjupad utbildning i samverkansavtalet genom chefs- och ledarskapsprogrammet.
- Samtliga samverkansgrupper ska utvärderas vartannat år gemensamt med de fackliga organisationerna. Parterna ska gemensamt ansvara för utvärderingen och att vid behov erbjuda utbildning i samverkansavtalet och dess formalia.
- Utveckla modeller för kontinuerlig uppföljning av skyddsarbete vid samverkansgrupperna.

## 1.3 En meningsfull arbetsplats

### Kritiska framgångsfaktorer

- Kommunkoncernens ledningsgrupp bör spegla sina medarbetare ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Medarbetare växer och utvecklas samt känner stolthet och arbetsglädje.
- Göra olikheter till en styrka för att utveckla arbetsplatsen.
- Att metodiskt erbjuda chefer och medarbetare utbildning i syfte att stödja intern kompetensförsörjning och intern karriär.
- Chefens lärande och utveckling är ett stöd för medarbetarens utveckling.

### Mål

HR kontoret ska arbeta för att uppnå en organisationskultur i hela kommunkoncernen som baseras på vårt gemensamma uppdrag för en meningsfull arbetsplats där medarbetare och chef samarbetar för att nå gemensamt uppsatta mål.

Varje medarbetare ska utvecklas till att ta fullt ansvar för att hantera sin relation till arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och arbetskamraterna.

### Aktiviteter

Prioriteras 2017

- Metodstöd för arbetsplatsträffar ska implementeras.

2018 – 2020

- HR-kontoret planerar, utvärderar och utvecklar verktyg för chefers lärande och utveckling för att kunna stödja medarbetarnas utveckling kring detta.
- Utveckla karriärsvägen inom våra olika verksamhetsområden.
- Intern storytelling. Ett gott ledarskap och medarbetarskap ska spridas genom att goda förebilder lyfts fram i olika forum.

### Etablerade styrdokument inom området

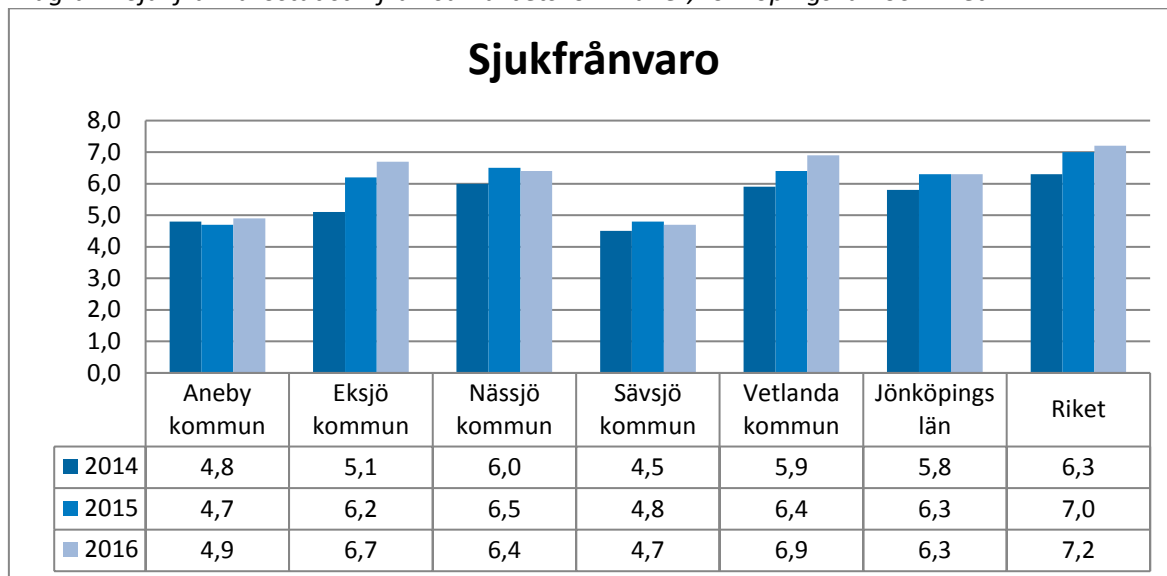
- Personalpolicy för Vetlanda kommun
- Samverkansavtalet
- Jämställdhets och mångfaldsplan
- Medarbetarundersökning
- Arbetsmiljöprocessen
- Chefs och ledarskapsprogrammet
- Rekryteringsprocessen

## 2. Hälsa

### Aktuellt läge

Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till en allt högre sjukfrånvaro. I Vetlanda kommun har den totala sjukfrånvaron ökat från 5,9 % år 2014 till 6,4 % år 2015 och ökningen har fortsatt under 2016 till 6,9 %. I diagrammet nedan kan utläsas att Vetlanda kommuns sjukfrånvaro ligger högst i vårt närområde dock lägre än rikets.

Diagram. Sjukfrånvarostatistik från samarbetskommuner, Jönköpings län och riket



För att möta den ökande ohälsan arbetar Vetlanda kommun idag aktivt med projektet hälsa och rehabilitering vars mål är att utveckla metoder och arbetssätt för ett främjande och förebyggande hälsoarbete. I den avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser som Sveriges kommuner och Landsting tillsammans med fackförbunden kommit överens om, identifieras följande områden att arbeta med för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete:

- Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
- Stödpaket till lokal nivå
- Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
- Bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
- Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
- Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
- Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
- Verksamhets specifika insatser
- Genomförande och uppföljning

De områden som identifieras syftar till att ge förutsättningar för en hållbar hälsa (Arbetsgivarnytt Nr 27/16). Dessa områden har varit vägledande för det framtida hälsofrämjande arbetet i Vetlanda kommun.



## Övergripande mål

Vetlanda kommun ska arbeta för att skapa en hälsofrämjande, jämställd och mångfacetterad arbetsplats som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där tidiga signaler på ohälsa fångas upp.

### 2.1 Arbetsmiljö

#### Mål

HR-kontoret ska arbeta med att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet för att skapa arbetsplatser där alla medarbetarna aktivt medverkar för att främja en god arbetsmiljö.

#### Kritiska framgångsfaktorer

- Balans och tydlighet mellan krav och resurser i arbetet för alla medarbetare i Vetlanda kommun.
- Säkerställa att våra medarbetare och chefer har goda kunskaper och verktyg i arbetsmiljö och hälsa.

#### Aktiviteter

Prioriteras 2017

- Fortsätta med projektet hälsa och rehabilitering som syftar till att stärka och förbättra medarbetarnas hälsa genom att undersöka och synliggöra faktorer som arbetsgivaren har en inverkan på samt finna lämpliga arbetsmetoder som hanterar dessa hälsofaktorer.
- Utvärdera, uppdatera och implementera det stöd cheferna behöver i Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).
- Implementera skyddsrondsprotokoll kring den social och organisatoriska arbetsmiljön på arbetsplatserna.
- Se över hur chefer, skyddsombud och arbetsplatsombud får en relevant utbildning i skyddsarbetet.

2018 – 2020

- Se över hur verktyg för dialog om krav och resurser i arbetet ska bli en naturlig del där chef och medarbetare möts.
- Eventuellet implementera fördjupningsutbildning för chefer, skyddsombud och arbetsplatsombud i skyddsarbetet.
- Fördjupningsutbildningar som är riktade mot chefer för att skapa en större kunskap kring arbetet med friskfaktorer, jämställdhet, rehabiliteringsprocess, alkohol och droger.
- Se över hur vis ska hantera Organisatorisk och social arbetsmiljö i LISA
- Översyn av riktlinjen av hot och våld

## 2.2 Friskvård

### Mål

Arbetsgivaren ska bidra till att skapa förutsättningar för att medarbetarna själva ska kunna ta ett aktivt ansvar för sin fysiska och psykiska hälsa.

### Kritiska framgångsfaktorer

- Ett strukturerat och offensivt förhållningssätt för att säkerställa att våra medarbetare och chefer har goda möjligheter att stärka sin hälsa och där fysisk aktivitet står i fokus.

### Aktiviteter

Prioriteras 2017

- Arbeta fram en strategi för att främja fysisk aktivitet.
- Skapa ett kontinuerligt utbildnings- och inspirationsflöde till hälsoguiderna för att öka engagemanget för hälsofrämjande aktiviteter.

2018 -2020

- Implementera strategin för att främja fysisk aktivitet.
- Intern Storytelling för att uppmuntra till hälsofrämjande aktiviteter.

## 2.3 Rehabilitering

### Mål

En väl fungerande rehabiliteringsprocess som bidrar till att våra medarbetare får en snabbare och mer hållbar återgång i arbetet samt aktivt arbeta för att sänka den totala sjukfrånvaron fram till och med 2021.

Varje samverkansgrupp ska sätta mål för sin frisknärvaro.

### Kritiska framgångsfaktorer

- Väl fungerande samarbete internt och externt med företagshälsovård, primärvård, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, omställningsaktör och friskvårdsaktörer.
- Ett aktivt arbete med att sänka upprepad korttidssjukfrånvaron.

### Aktiviteter

Prioriteras 2017

- Utredda om det finns möjlighet för att stödja chefer tidigare i rehabiliteringsprocessen.
- Utveckla verktygen och stödet i koppling till riktlinjen för upprepad korttidssjukfrånvaro.
- Systematisera samarbete med försäkringskassa, primärvård och företagshälsovård genom halvårsavstämningar för en effektivare rehabiliteringsprocess.
- Kvalitetsäkrad företagshälsovård genom regelbundna avstämningsmöten.
- Sjukfrånvaro skall följas upp i samverkansgrupperna. Realistiska mål och handlingsplaner ska tas fram för att sänka sjukfrånvaron.
- Översyn av rutin för sjukanmälan.
- Se över sambandet mellan antal medarbetare per chef ur ett jämställdhets- och hälsoperspektiv.

2018 – 2020

- Ta fram en handlingsplan kring antal medarbetare per chef ur ett jämställdhets- och hälsoperspektiv.
- Utredda hur intern karriärväxling ur ett rehabiliteringsperspektiv skulle vara möjlig i vår organisation utefter kompetensbaserad rekrytering och identifiera möjliga samarbetspartners för utbildningsinsatser.
- Utveckla verktyg och stöd till medarbetare och chefer för att fånga upp och agera på tidiga signaler om psykisk ohälsa.

#### **Etablerade styrdokument inom området**

- Arbetsmiljöprocess
- Arbetsmiljöuppgifter – Organisation och fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Vetlanda kommun
- Personalpolicy
- Rehabiliteringsprocess
- Riktlinje för alkohol och droger
- Riktlinje för friskvård och personalfrämjande åtgärder
- Riktlinje för hot och våld
- Riktlinje för rökfri arbetstid
- Rutin för medarbetares korttidssjukfrånvaro

### 3. Kompetens och rekrytering

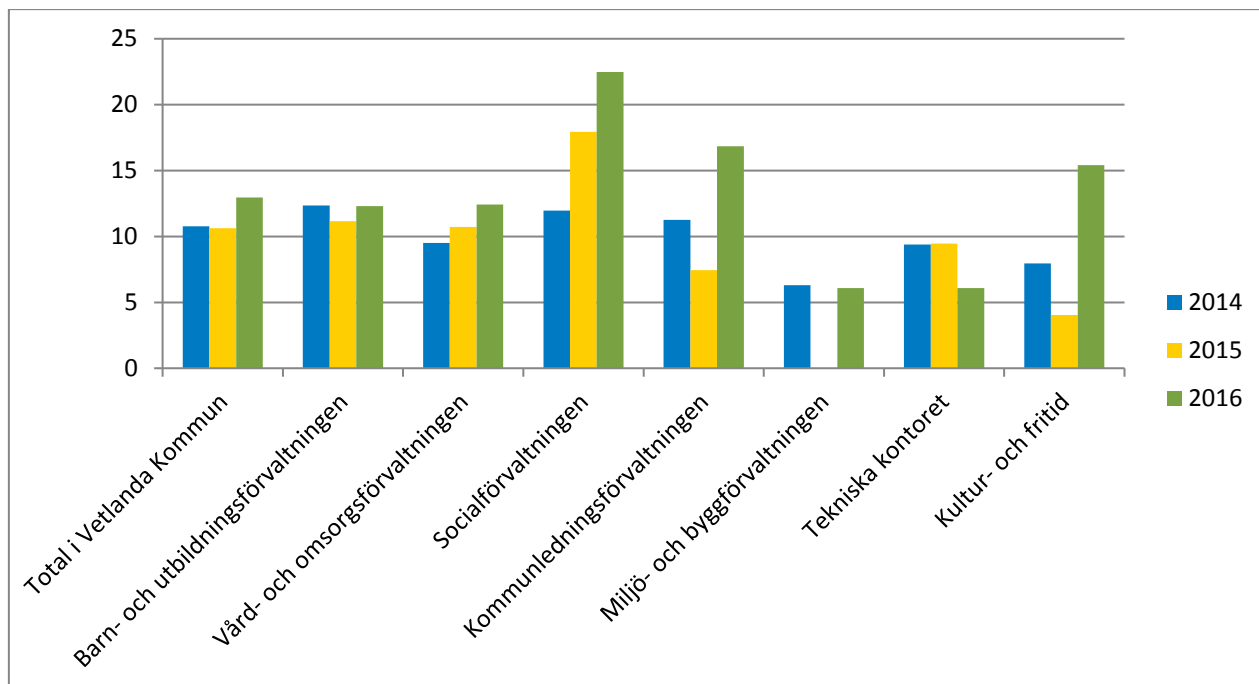
#### Aktuellt läge

Vetlanda kommun är i stort behov av personal inom flertalet yrkesgrupper och professioner. Vi har i dagsläget ungefär 300 yrkeskategorier och 2500 tillsvidareanställda medarbetare. Nationellt, men även i Vetlanda Kommun råder i dagsläget en tuff rekryteringssituation inom många av våra yrkeskategorier. Pensionsavgångar framöver ligger på en högre nivå än vad den tidigare gjort samtidigt som personalomsättningen har ökat kontinuerligt de senaste åren på grund av att medarbetare oftare byter jobb.

Statistik visar att yrkesgrupper som sjuksköterskor, undersköterskor, socialsekreterare, förskolelärare, lärare i olika kategorier samt chefer sticker ut och har mycket hög personalomsättning. Dessa yrkesgrupper är samtidigt de grupper som är svårast att rekrytera kompetent och utbildad personal till. Rekryteringssituationen gör att verksamheterna ibland tvingas anställa outbildad personal och göra avkall på vissa kompetenskrav. I och med detta ökar även behovet av att ge medarbetare intern kompetensutveckling och skapa interna karriärvägar för att upprätthålla rätt kompetens.

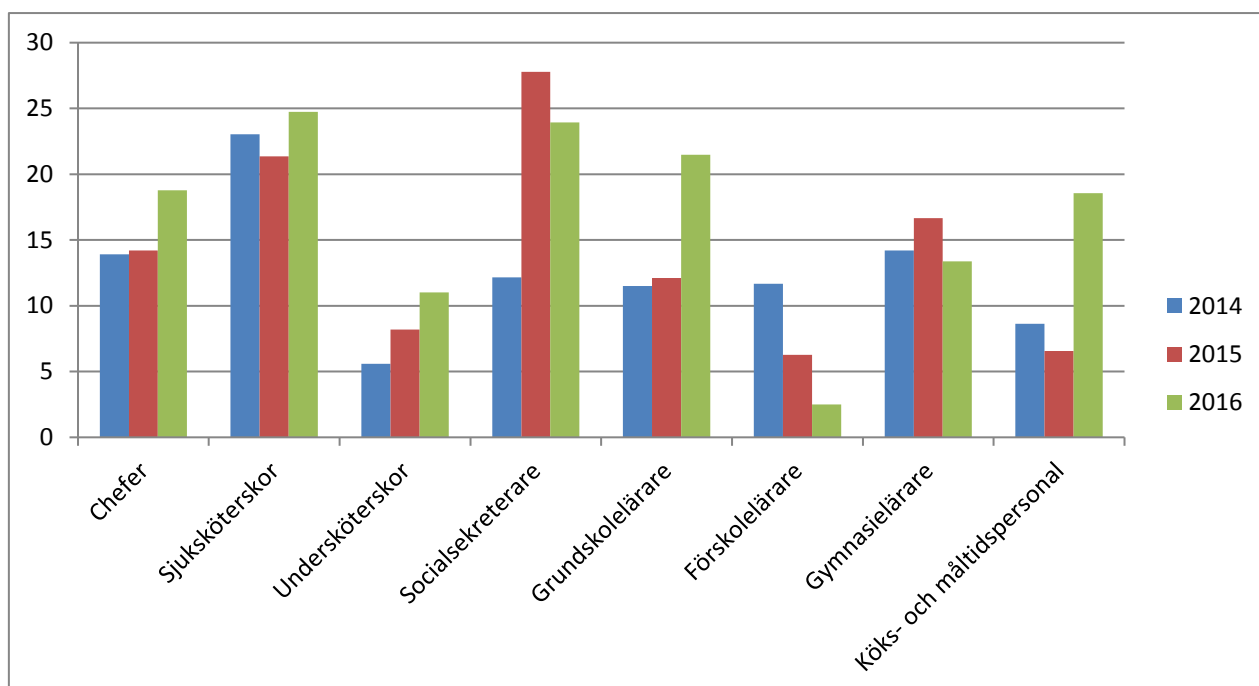
#### Statistik på personalomsättning

Total personalomsättning i procent för Vetlanda kommun, samt uppdelat per förvaltning.



Källa: Hypergyne

## Personalomsättning i procent på särskilda yrkesgrupper



Källa: Hypergyne

### Kritiska framgångsfaktorer

- Kontinuerligt arbeta med rekrytering och marknadsföring av våra verksamheter. Rekrytering bör ses som ett långsiktigt projekt. Därför är ett samarbete med Infocenter är av stor betydelse.
- Analysera rekryteringsbehovet och skapa rekryteringsplan.
- Alternativa anställningsformer så som t.ex. examensarbeten.
- Attraktiva anställningar och scheman.
- Vidareutveckla rekryteringsmetoder som ger ökade förutsättningar för tandemrekryteringar i offentlig sektor och matchning på individnivå.
- Öka antalet medarbetare med utländsk bakgrund.
- Organisatoriska förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö.
- Vidareutvecklat uppdrag för bemanningscenter.

### Mål

HR-kontoret ska attrahera nya medarbetare genom att vända sig till nya målgrupper i samhället.

HR-kontoret ska ge förutsättningar för att chefer och medarbetare kompetensutvecklas i sina yrkesprofessioner.

HR-kontoret ska genom intern utbildning ge förutsättningar till karriärutveckling.

HR-kontoret skall arbeta för att kommunens personalomsättning minskar.

Att Vetlanda kommun har flexibla arbetstidsavtal och bemanningsmodeller i syfte att motsvara verksamhetens såväl som medarbetarens krav i det moderna samhället.

År 2020 skall all Vetlanda kommuns korttidsrekrytering gå via bemanningscenter.

## **Aktiviteter**

### Prioriterat 2017

- Ta fram rekryteringsutbildningar utifrån Vetlanda kommuns rekryteringsprocess.
- Införa stadigvarande praktikplatser och examensarbeten.
- Utveckla en rekryteringsstrategi övergripande för Vetlanda Kommun.
- Förhandla fram ett kollektivavtal för extratjänster.
- Utveckling av kommunens hemsida "jobba hos oss" i samarbete med InfoCenter.
- Marknadsföra Vetlanda Kommun som arbetsplats tillsammans med Infocenter.
- Utveckla verktyg som används i samband med rekrytering.
- Starta upp projekt aktiv matchning av nysvenskar.

### 2018 -2020

- Implementera ett tydligare jämställdhet- och mångfaldsperspektiv i rekryteringsprocessen och vid annonsering av tjänster.
- Utbildning inom arbetstidslagen för chefer och bemanningsplanerare.
- Vetlanda kommun skall identifiera och bygga upp egna nätverk i rekryteringssyfte som möjliggör matchning på individnivå. Matchningen skall ske utifrån individens kompetens och yrkesområdets kompetenskrav.
- HR-kontoret skall skapa förutsättningar för att Vetlanda Kommun aktivt skall arbeta med tandemrekrytering inom offentlig och privat verksamhet. Målet med att öka antalet tandemrekrytering är personer med nyckelkompetenser vill flytta till kommunen med sin familj. Båda parter i familjen erbjuds tjänster utifrån sitt kompetensområde.
- Skapa extratjänster för migranter.
- Utredda införandet av traineetjänster för samtliga kollektivavtalsområden som har identifierade brist.
- Utveckla karriärsstegar inom våra olika verksamhetsområden.
- Undersöka möjlighet till lokala utbildningar.
- Upphandla handledarutbildning och mentorskapsutbildning.

### **Etablerade styrdokument inom området**

- Personalpolicyn
- Ledarskapsprogrammet
- Rehabprocessen
- Arbetsmiljöprocessen

## 4. Jämställdhet och mångfald

### Aktuellt läge

Vetlanda kommun har idag en ojämn könsfördelning där kvinnor är representerade med 83 procent och på högsta ledningsnivå är förhållandet nästan omvänt där kvinnorna är representerade med 22 procent. Vi jobbar aktivt med att åtgärda osakliga löneskillnader men i och med att 60 procent av kvinnorna arbetar inom yrken som ligger i basintervallet 175 – 375 där medellönen är 25 081 så har kvinnorna i genomsnitt en lägre lön männen. 52 procent av männen arbetar inom akademiska yrken som ligger i basintervall 425 -775 där medellönen är 42 580.

Diskrimineringslagstiftningen förändras under 2017 och blir tydligare med att arbetsgivarna ska jobba med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder). Med aktiva åtgärder menas att vi ska arbeta förebyggande, och främja arbete för att motverka diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i våra verksamheter. Kravet på att arbetsgivare ska ha en jämställdhetsplan utgår, istället ska vi dokumentera hur vi arbetar med aktiva åtgärder. Att arbeta med de aktiva åtgärderna utifrån den nya diskrimineringslagstiftningen innebär att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
- Följa upp och utvärdera arbetet i punkt 1-3.

Arbetsgivarens aktiva åtgärder ska omfatta:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap

Vi har en jämställdhets- och mångfaldsplan som gäller till och med 2017. Målen som fastslogs i den har vi till stor del uppnått även om det är några delar som vi kommer behöva jobba vidare med. Ett av kommunfullmäktiges mål är att "Nöjd medarbetarengagemang ska öka steg för steg för att nå den bästa fjärdedelen av jämför-bara kommuners resultat." Att vi aktivt jobbar med jämställdhets- och mångfalds frågor är en viktig del för att nå detta mål.

## Kritiska framgångsfaktorer

- Politiker, medarbetare och chefer tar tillvara och värdesätter olikheter samt har kunskap om och är delaktiga i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
- Hur vi uttrycker oss i annonsering vid rekrytering och i övrigt på hemsidan
- Goda jämställda anställningsvillkor
- Alla styrdokument och tjänsteskrivelser som tas fram ska vara analyserade ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Jämställdhet och mångfald omfattar alla delar i HR-strategin

## Mål

Vetlanda kommun ska arbeta för att våra medarbetare har trygga och jämställda anställningsvillkor som är förenligt med ett hållbart arbetsliv, oavsett vem du är och vart i livet du befinner dig.

Det ska vara jämn könsfördelning på ledande befattningar.

Vi eftersträvar en jämn könsfördelning inom alla våra verksamheter.

Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader i förhållande till kön.

Våra upphandlingar ska tydligt återspegla jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.

## Aktiviteter

### Prioriterat 2017

- Skapa en policy som ersätter jämställdhets- och mångfaldsplanen där våra mål framkommer samt hur vi arbetar med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen
- Ta fram en handlingsplan för arbetet med heltid som norm.
- Implementera arbetstidsavtal för fler grupper.
- Erbjud utbildning i jämställdhets- och mångfaldsfrågor för chefer och politiker
- Skapa material som cheferna kan använda sig av i dialog med sina medarbetare för att öka medvetenheten kring jämställdhet- och mångfaldsfrågor
- Implementera undersökningsmaterial utifrån diskrimineringsgrunderna
- Utveckla jämställdhets och mångfaldsutbildningar ur ett hälsoperspektiv.
- Utveckla lönekartläggningen så att den motsvarar kraven i den nya diskrimineringslagstiftningen.

### Prioriterat 2018-2020

- Implementera ett tydligare jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i rekryteringsprocessen och vid annonsering av tjänster.
- Skapa en checklista för hur man skapar styrdokument ur ett diskrimineringsperspektiv
- Ta fram checklista för hur man analyserar beslut utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.
- Skapa en arbetsgrupp som arbetar för att våra upphandlingar ska återspegla jämställdhets- och mångfaldsperspektivet
- Projektanställa en jämställdhetssamordnare som analyserar nuläget och skapar rutiner för att jämställdhetsintegrera våra verksamheter
- I de verksamheter där man idag har många tidsbegränsade anställningar ska vi arbeta för att cheferna alltid ser över möjligheterna att tillsvidareanställa istället för att erbjuda en tidsbegränsad anställning



- Integrera jämställdhets- och mångfaldsfrågor i medarbetarundersökningen
- Stickprov på att styrdokument följer skapad mall styrdokument ur ett jämställdhetsperspektiv
- Arbeta för att få in jämställdhets och mångfaldsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet i hypergene
- Uppmuntra till att de politiska målen utgår ifrån jämställdhets och mångfaldsperspektivet

#### **Etablerade styrdokument inom området**

- Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2015-2017
- Plan för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Personalpolicy för Vetlanda Kommun

## 5. Lön och förmåner

### Aktuellt läge

Vetlanda kommun har kommungemensamma lönekriterier som chefer utbildas inom varje år. Dessa ska vara väl kända av alla medarbetare, och cheferna ska använda dem vid sina lönesamtal. Dessa utgör en viktig del av den årliga löneöversynen, men också lönebildningen över tid. Arbetsgivaren har under ett flertal år arbetat aktivt med att nå attraktivare löner som ska bidra till att behålla medarbetare men också kunna rekrytera nya. Att aktivt arbeta med arbetsvärdering och lönekartläggning varje år för att uppnå jämställda löner är en förutsättning för ett jämställt arbetsliv och en viktig del av hur kommunen agerar som arbetsgivare. Vidare så har övriga förmåner varit i centrum. Detta har lett fram till att ett flertal personalförmåner nu erbjuds.

### Kritiska framgångsfaktorer

- Engagerade och kompetenta chefer som tar ansvar för lönebildningen
- Helhetsgrepp kring lönebildningen
- Ett rimligt antal medarbetare per chef
- Strukturerat arbetssätt gällande löneöversynen
- Koppling till lön och budget för flera år i taget
- Kunna erbjuda löner och personalförmåner som är attraktiva och bidrar till att behålla och/eller rekrytera medarbetare

### Mål

Vetlanda kommun erbjuder konkurrensmässiga löner och goda anställningsvillkor.

Vetlanda kommun har jämställda löner i varje basintervall år 2020.

Vetlanda kommun erbjuder förmåner som bidrar till ett jämställt arbetsliv.

Vetlanda kommuns medelsysselsättningsgrad ska öka till minst 90 procent fram till 2021.

### Aktiviteter

Prioriterat 2017

- Arbeta ännu tydligare med arbetsvärdering, lönestruktur och marknad
- Utveckla lönekartläggningen så att den motsvarar kraven i den nya diskrimineringslagstiftningen.
- Se över hur löner och förmåner kan leda till att fler arbetar längre på hel- eller deltid
- Arbeta fram handlingsplan för "Heltid som norm"
- Översyn av distanspolicy

2018-2020

- Arbete med handlingsplanen för "Heltid som norm"
- Utveckla omvärldstatistiken gällande löner och förmåner
- Utveckla nya personalförmåner
- Skapa en lön- och pensionspolicy
- Utveckla omvärldstatistiken gällande löner och förmåner
- Budgetera för att kunna åtgärda osakliga lönerskillnader mellan kvinnor och män