



Plan för attraktiv arbetsgivare

PROGRAM PLAN POLICY RIKTLINJE

Innehållsförteckning

Inledning	sid 3
Kompetensförsörjning och ständig utveckling	sid 4
Ansvar och samspel	sid 5
Uppmärksamma och premiera	sid 6
Lika och olika	sid 7
Delaktighet och hälsa	sid 8

Helsingborgs stads styrdokument

Aktiverande

syftar till förändring och utveckling

PROGRAM – anger långsiktiga mål och anvisningar

PLAN – anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar

Normerande reglerar befintlig verksamhet och vårt förhållningssätt till en given situation

POLICY – anger principer och vägledning

RIKTLINJE - anger absoluta gränser och ska-krav

Beslutat av: HR-utskottet

Datum: 2015-06-09

Dokumentets giltighet: 2016-01-01 till 2018-12-31

Dokumentet gäller för: Samtliga nämnder

Dokumentansvarig: HR-avdelningen vid stadsledningsförvaltningen



Inledning

År 2035 ska Helsingborg vara den skapande, pulserande, gemensamma, globala och balanserade staden för människor och företag.

Plan för attraktiv arbetsgivare ska skapa förutsättningar för att lyckas med en framtidsorienterad arbetsgivarpolitik. Planen bygger på stadens medarbetar- och ledarpolicy och de fem områden som beskrivs i stadens arbetsgivarpolicy:

- Kompetensförsörjning och ständig utveckling
- Ansvar och samspel
- Uppmärksamma och premiera
- Lika och olika
- Delaktighet och hälsa

Planen innehåller stadsgemensamma fokusområden och obligatoriska stadsgemensamma åtaganden. Utöver dessa har respektive förvaltning möjlighet att identifiera ytterligare fokusområden och åtaganden utifrån förvaltningens utmaningar och behov.

Ansvar

HR-utskottet fastställer Plan för attraktiv arbetsgivare och efterfrågar resultat och uppföljning på stadsgemensam nivå.

HR-direktören är ytterst ansvarig för de stadsgemensamma åtagandena samt uppföljning till den centrala samverkansgruppen och HR-utskottet.

Nämnd efterfrågar resultat och uppföljning på förvaltningsnivå.

Förvaltningscheferna ansvarar för att planera och genomföra aktiviteter på förvaltningsnivå samt uppföljning till nämnd. Planerade åtaganden och aktiviteter integreras i förvaltningens ordinarie styrning och verksamhetsplanering.

Uppföljning

Ansvar för uppföljning är enligt ovan. På vilket sätt planen ska följas upp finns specificerat i anslutning till respektive planområde.



Kompetensförsörjning och ständig utveckling

Helsingborgs stad ska uppmuntra medarbetare till livslångt lärande, utveckling och att tänka nytt. Som attraktiv arbetsgivare ska staden rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare för att utveckla stadens verksamheter.

STADSGEMENSAMMA FOKUSOMRÅDEN	STADSGEMENSAMMA ÅTAGANDEN
<ul style="list-style-type: none">• Strategisk kompetensförsörjning• Kompetensbaserad rekrytering• Kompetensutveckling och karriärmöjligheter• Stadens arbetsgivarvarumärke (employer branding)	<ul style="list-style-type: none">• Systematiskt analysera verksamheternas kompetensbehov• Skapa möjlighet för medarbetare att ständigt utvecklas och lära nytt i sitt arbete• Genomföra strukturerad rekrytering enligt stadens gemensamma process• Skapa struktur och kultur för att erbjuda medarbetare olika former av karriärvägar och utvecklingsmöjligheter• Utveckla förutsättningar för och möjligheter till intern rörlighet• Verka för ökad flexibilitet och möjlighet till individuella lösningar• Kommunicera Helsingborgs stad som attraktiv arbetsgivare och kreativ och nytänkande arbetsplats
UPPFÖLJNING GENOM: <ul style="list-style-type: none">• Lönebildningskartan• Förslag på nämndens mål och ekonomi – Kompetensförsörjning medarbetare (enligt planeringsanvisningarna för mål och ekonomi)• Nulägesanalysen kopplat till verksamhetsplaneringen• Statistik så som personalomsättning, pensionsavgångar, antal sökande till utannonserade tjänster etc.• Relevanta frågor från medarbetarundersökningen• Företagsbarometern, Karriärbarometern och andra mätningar	
FÖRVALTNINGSSPECIFIKA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTAGANDEN <p>Utöver stadsgemensamma fokusområden och åtaganden, som är obligatoriska, kan förvaltningarna lägga till egna fokusområden och åtaganden utifrån identifierade behov och utmaningar.</p>	
LAGAR OCH AVTAL <p>Beakta behörighetskrav för lärare, legitimationskrav och förtursregler.</p>	



Ansvar och samspel

Staden ger förutsättningar för medarbetare att ta ansvar för sitt uppdrag och den gemensamma utvecklingen. För att kunna skapa värde för stadens olika målgrupper förväntas medarbetare och chefer samspela och utvecklas tillsammans.

STADSGEMENSAMMA FOKUSOMRÅDEN	STADSGEMENSAMMA ÅTAGANDEN
<ul style="list-style-type: none">Medarbetarskap och ledarskapKreativitet och innovation	<ul style="list-style-type: none">Fortsatt utveckling av medarbetarskapet och ledarskapet utifrån medarbetar- och ledarpolicynVäl genomförda medarbetar- och lönesamtalSamtliga medarbetare ska ha en medarbetarplanGenomföra god introduktion för medarbetare och ledareSkapa förutsättningar för kreativitet och nytänkande på arbetsplatserna genom fortsatt utveckling av medarbetarskapet och ledarskapet
UPPFÖLJNING GENOM: <ul style="list-style-type: none">Relevanta frågor i medarbetarundersökningenEnkät för uppföljning av stadsgemensam och förvaltningsspecifik introduktionLöneöversynenNulägesanalysen kopplat till verksamhetsplaneringen	
FÖRVALTNINGSSPECIFIKA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTAGANDEN <p>Utöver stadsgemensamma fokusområden och åtaganden, som är obligatoriska, kan förvaltningarna lägga till egna fokusområden och åtaganden utifrån identifierade behov och utmaningar.</p>	
LAGAR OCH AVTAL <p>Beakta HÖK, arbetsmiljölagen</p>	



Uppmärksamma och premiera

Stadens medarbetare ska inspireras och motiveras till arbetsinsatser som utvecklar verksamheten och leder till ökad måluppfyllelse. Goda arbetsinsatser ska uppmärksammas och premieras på olika sätt.

STADSGEMENSAMMA FOKUSOMRÅDEN	STADSGEMENSAMMA ÅTAGANDEN
<ul style="list-style-type: none">• Lönebildning• Individuell och differentierad lönesättning• Förmåner	<ul style="list-style-type: none">• Arbeta med lokal lönebildning och genomföra löneöversyn, arbetsvärdering och lönekartläggning• Lönesättning utifrån tydliga, kända och kommunicerade bedömningsgrunder• Tydliggöra tillgängliga förmåner• Premiera medarbetare som gör extra goda insatser (utöver den individuella lönesättningen)
UPPFÖLJNING GENOM: <ul style="list-style-type: none">• Lönestatistik, struktur och utfall• Lönebildningskarta• Förslag på nämndens mål och ekonomi – Kompetensförsörjning medarbetare (enligt planeringsanvisningarna för mål och ekonomi)• Nulägesanalysen kopplat till verksamhetsplaneringen• Statistik från Fördel Helsingborg(förmånsportalen)• Utmärkelsen Hälsofrämjande arbetsplats	
FÖRVALTNINGSSPECIFIKA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTAGANDEN <p>Utöver stadsgemensamma fokusområden och åtaganden, som är obligatoriska, kan förvaltningarna lägga till egna fokusområden och åtaganden utifrån identifierade behov och utmaningar.</p>	
LAGAR OCH AVTAL <p>Beakta diskrimineringslagen, löneavtal och skattelagstiftning</p>	



Lika och olika

Helsingborgs stad ser medarbetarnas olikheter som en tillgång. Medarbetare kompletterar och berikar varandra med olika perspektiv som gynnar helheten. Olikheter ger oss bättre förutsättningar att möta målgruppernas behov.

STADSGEMENSAMMA FOKUSOMRÅDEN	STADSGEMENSAMMA ÅTAGANDEN
<ul style="list-style-type: none">• Arbetsförhållanden och förhållningssätt• Rekrytering• Trakasserier• Jämställda löner	<ul style="list-style-type: none">• Genom att synliggöra och problematisera rådande normer skapar vi mer inkluderande och tillgängliga arbetsplatser för alla medarbetare i staden• Stadens medarbetare ska kunna förena arbete och utveckling med föräldraskap• Öka mångfalden i arbetsgrupper genom kompetensbaserad rekrytering• Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling ska inte förekomma på våra arbetsplatser• Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma
UPPFÖLJNING GENOM: <ul style="list-style-type: none">• Relevanta frågor i medarbetarundersökningen• Personalstatistik• Lönekartläggning• Nulägesanalysen kopplat till verksamhetsplaneringen	
FÖRVALTNINGSSPECIFIKA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTAGANDEN <p>Utöver stadsgemensamma fokusområden och åtaganden, som är obligatoriska, kan förvaltningarna lägga till egna fokusområden och åtaganden utifrån identifierade behov och utmaningar.</p>	
LAGAR OCH AVTAL <p>Beakta diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen och föreskrifter avseende SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)</p>	



Delaktighet och hälsa

För staden som arbetsgivare är det viktigt att skapa ett klimat som möjliggör ett hållbart arbetsliv och ger medarbetare förutsättningar att må bra. Genom delaktighet ges möjlighet att göra skillnad både på arbetsplatsen och i hela stadens utveckling.

STADSGEMENSAMMA FOKUSOMRÅDEN	STADSGEMENSAMMA ÅTAGANDEN
<ul style="list-style-type: none">Förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektivSamverkan Helsingborg	<ul style="list-style-type: none">Bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbeteArbeta för återgång i arbeteLyfta fram det hälsofrämjande arbetet i vardagenVidareutveckla Samverkan Helsingborg
UPPFÖLJNING GENOM: <ul style="list-style-type: none">Relevanta frågor från medarbetaundersökningenAnalys från företagshälsovårdenStatistik t.ex. från LISA (arbetskadorna och sjukdomstal)Samverkans- och SAM-enkätNulägesanalysen kopplat till verksamhetsplaneringen	
FÖRVALTNINGSSPECIFIKA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTAGANDEN <p>Utöver stadsgemensamma fokusområden och åtaganden, som är obligatoriska, kan förvaltningarna lägga till egna fokusområden och åtaganden utifrån identifierade behov och utmaningar.</p>	
LAGAR OCH AVTAL <p>Beakta arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, föreskrifter avseende SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete), socialförsäkringsbalken, allmänna bestämmelser, samverkansavtal, försäkringskassans överenskommelse, avtal avseende företagshälsovård</p>	

