

## Arbetsgivarpolicy för Burlövs kommun 2020–2023

*Antagen av kommunfullmäktige 2020-03-23, § 18*

### **Inledning**

Burlövs kommun är en politiskt styrd organisation. Utifrån fastställd värdegrund, vision, mål och resurser är det chefer och medarbetares uppdrag att förverkliga målsättningarna. Chefer och medarbetare ska ges förutsättningar för att erbjuda service och tjänster av god kvalitet samt att bidra till att medborgarna känner sig välkomnade och trygga.

I arbetsgivarpolicyen beskrivs kommunens förhållningsätt och vad kommunen som arbetsgivare ska kännetecknas av inom fyra fokusområden: samspel och mångfald, utveckling och kompetensförsörjning, hållbart arbetsliv samt lön och förmåner. Sammantaget ska arbetsgivarpolicyen och dess fyra fokusområden möjliggöra för Burlövs kommun att vara en attraktiv, utvecklingsorienterad och hållbar arbetsgivare och på så sätt bidra till uppfyllelse av kommunens övergripande mål.

### **Arbetsgivarpolicy**

År 2030 ska Burlövs kommun vara den kreativa mötesplatsen för boende, näringsliv, utveckling och kultur. Varje medarbetare är viktig för att bidra till visionen och till att medborgarna i kommunen känner sig välkomna, trygga och erbjuds service av hög kvalitet. Tillsammans skapar vi det framtida Burlöv.

#### ***Samspel och mångfald***

Vi har tilltro till att chefer och medarbetare tar ansvar för sina uppdrag och att de, tillsammans och i samspel, skapar vägar för att nå mål och utveckla verksamheten. Mångfald och medarbetarnas olikheter är en styrka som ger oss bättre förutsättningar att tillsammans möta medborgarnas behov.

#### ***Utveckling och kompetensförsörjning***

Varje medarbetares kompetens tas till vara och uppmuntras att utvecklas i takt med verksamhetens krav och behov. Vi skapar möjligheter till utforskande av nya kunskaper, arbetsmetoder, arbetsuppgifter och arbetsplatser.

Det bedrivs ett systematiskt arbete med att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Burlövs kommun arbetar aktivt med att öka andelen heltidsanställda.

#### ***Hållbart arbetsliv***

I samverkan skapar vi förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Med systematiskt arbetsmiljöarbete som en integrerad del i verksamhetsutvecklingen främjar Burlövs kommun och medarbetarna tillsammans hälsa, trivsel och måluppfyllelse.

Alkohol och droger, diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier får inte förekomma i våra verksamheter.

### **Lön och förmåner**

Våra anställningsvillkor gör det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Jämställda löner utan osakliga löneskillnader kännetecknar vår verksamhet.

Goda insatser uppmärksammas och premieras. Genom välkända lönekriterier, individuell och differentierad lönesättning belönar och stimulerar vi goda arbetsresultat som bidrar till kommunens mål och vision.

### **Organisation och ansvar**

Kommunens personalavdelning ansvarar för dokumentet och uppföljningen av policyn.

### **Utvärdering och revidering**

Policyn ska utvärderas och vid behov revideras vart fjärde år. Personalchefen ansvarar för utvärderingen. Utvärderingen ska ske i samverkan med chefer och fackliga representanter.

<b>Dokumenttyp</b>	Policy
<b>Dokumentnamn</b>	Arbetsgivarpolicy för Burlövs kommun 2020–2023
<b>Beslutsorgan</b>	Kommunfullmäktige
<b>Antagen</b>	2020-03-23, § 18
<b>Diarienummer</b>	KS/2019:637-029
<b>Beslutad med stöd av</b>	-
<b>Kungjord</b>	-
<b>Ikraftträdande</b>	2020-03-23
<b>Historik</b>	Ersätter personalpolitiskt program för Burlövs kommun 2015–2022 (KF 2014-12-15, § 109, dnr KS/2014:83); policy för lön (KF 2016-02-01, § 10, dnr KS/2015:917); samt policy om alkohol och droger (KF 2015-03-16, § 32, dnr KS/2015:195)
<b>Dokumentansvarig</b>	Personalchef
<b>Förvaltning</b>	Kommunledningsförvaltningen