

Nykarleby stads personalstrategi och jämställdhetsplan

2007-2012





Vi tror på vår egen förmåga att skapa tilltalande och välmående arbetsplatser. Genom att aktivt utveckla oss själva och arbetsteamerna bibehålls den goda grundservicen till våra kommuninvånare.

Målsättning 2012

- Tilltron till den kommunala servicen ökat och servicebenägenheten hos personalen är ännu högre än i dag.
- Utbildning, fortbildning och handledning är en naturlig del av arbets- och utvecklingsprocessen, vilket garanterar kompetens i verksamheten.
- Trivsel och välmående i arbetet höjes genom förbättrat team arbete och säkrare arbetsmiljö.

Värdegrunden

Vi som arbetar inom Nykarleby stad vill genom ansvar, delaktighet och respekt aktivt utveckla vårt arbete och oss själva och därmed skapa grundförallastrygghet och välmående.



Karriäracykeln – arbete vi mår bra av

Rekrytering

”Kompetent personal är en förutsättning för att kunna bedriva en effektiv verksamhet med hög kvalitet.”

Arbetsförhållandet inleds

”Ett arbetsavtalsförhållande och de rättigheter och skyldigheter som det medför börjar den dag då arbetstagaren de facto börjar arbete.”

Introduktion

”...åtgärder, med hjälp av vilka den nyanställde lär känna sin arbetsplats, nya medarbetare och rådande seder och bruk och sitt arbete och de krav och förväntningar som arbetet innebär.”

Handledning

”Ger medarbetaren ökad insikt och färdigheter för att förstå kunderna/klienterna bättre, ger nya hanterings- och tillvägagångssätt för att öka beredskapen i arbetsuppgiften och gör att en arbetsgrupp som helhet fungerar bättre.”

Lönebildning

”Lönen enligt AKTA, TS och LÅKTA, från 2007 även inom UKTA, bestäms som summan av en uppgiftsrelaterad lön och ett individuellt tillägg.”

Information och påverkningsmöjligheter

”Som anställd i Nykarleby stad har du ett ansvar och en möjlighet att påverka ditt arbete i positiv riktning via arbetsplatsmöten och medarbetarsamtal - alla anställda bidrar till att förbättra arbetsplatsen.”

Medarbetarsamtal/utvecklingssamtal

”... ett strategiskt instrument för verksamhetsutveckling, där medarbetare inbjuds till en dialog om verksamheten.”

Förslagsverksamhet

”Personalen har möjlighet att påverka sitt arbete via så kallad förslagsverksamhet och kan på så vis påverka genom att ställa förbättringsförslag.”



Tjänstledighets- och arbetstidsarrangemang

”Nykarleby stad som arbetsgivare förhåller sig allmänt positiv till flexibilitet i arbetslivet.”

Personalcirkulation

”För att vidga personalens arbetsperspektiv, öka arbetsmotivationen samt för att motverka stagnation och arbetströtthet bör de anställda inom Nykarleby stad stimuleras till personalcirkulation.”

Avancemang, kompetensutveckling och fortbildning

”...anställda garanteras jämlika möjligheter att avancera och övergå till mera krävande uppgifter utgående från behörighet, krav och kompetens, alla skall ha samma möjligheter till skolning och vidareutbildning inom sitt område.”

Olägenheter på arbetsplatsen

Missbruk av alkohol och droger

”Det bör vara klart för var och en att man ej bör vara påverkad av berusningsmedel i arbetet.”

Mobbning, konflikter och rasism, samt konfliktlösning

”Mobbning, långvariga konflikter och rasism tolereras inte på Nykarleby stads arbetsplaster.”

Trakasserier och osakligt bemötande

”Varje arbetstagare skall undvika sådant beteende som medför risker eller olägenheter för andras säkerhet, hälsa och psykiska välbefinnande. Alla arbetstagare har rätt att bli behandlade med respekt för sin personliga integritet.”

Pensionsfrågor

”En arbetstagare kan gå i ålderspension när som helst i åldern 63-68 år och alla tjänsteinnehavare/arbetstagare har en personlig pensionsålder som uträknats individuellt.”



”Må bra” - Arbetshälsa och personalbefrämjande åtgärder

Företagshälsovården

”Målet är att i en sund och trygg arbetsmiljö befrämja arbetstagarens hälsa genom att försöka minimera hälsoriskerna på arbetsplatserna, förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och verka för fungerande arbetsgemenskaper.”

Arbetströtthet

”Idag är brådskan en del av arbetslivet och arbetströtthet uppkommer av stress som pågått under minst sex månader.”

Rehabilitering

”Genom olika former av rehabilitering kan svårigheterna ofta underlättas och förebyggas.”

Arbetarskyddet

”...trygga en sund och säker arbetsmiljö och att hjälpa arbetstagarna att bibehålla sin arbetsförmåga.”

UUA = upprätthålla och utveckla arbetsförmågan

”...förebyggande verksamhet som riktar sig till individen, arbetsorganisationen, utvecklandet av arbetet, arbetsgemenskapen och arbetsmiljön.”



Vi i Nykarleby tror på vår egen förmåga att skapa jämställdhet mellan könen.

Jämställdhet

Inledning och bakgrund

Jämlikhet är en grundläggande rättighet:

Målsättningar och situationen i Nykarleby

Målen kan formuleras både som kvantitativa och kvalitativa:

Kvantitativt gäller det att nå balans mellan andelen kvinnor och män inom alla arbetsuppgifter, yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper, styrgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser.

Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall få lika inflytande i all verksamhet och arbetsförhållanden samt beslutsprocesser - på alla nivåer samt att män och kvinnor med skall ha lika lön för lika arbete.

Jämställdheten i beslutsfattande i Nykarleby måste anses som godkänd. Både stadsstyrelsen och nämnderna uppfyller jämställdhetslagens krav.

I Nykarleby stad var 18,4 % av de anställda (exklusive tjänstlediga) män per den 1.1.2007. Männen är med andra ord kraftigt underrepresenterade bland personalen.

Tyngdpunktsområden och tilltänkta åtgärder

Beslutsfattande

"...konsekvent följa principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen."

Åtgärder för att synliggöra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv sker genom:

- En medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten.
- En aktiv granskning av jämställdhetsperspektivet i strategiska planer.
- Könsindelad statistik i de rapporter där det möjliggörs.

Jämställdhet i beslutsfattande uppnås genom:

- I högre grad ta jämställdhetslagens krav i beaktande då man utser arbetsgrupper, styrgrupper och kommittéer.

Rekrytering, utbildning och avancemang

Jämställdhet i rekrytering, utbildning och avancemang uppnås genom:

- Utforma platsannonserna så att de tilltalar båda könen.
- Att öppet ledigförklara alla tjänster och tidsbundna utnämningar över 1 år.
- Att uppmuntra män att söka sig till arbeten inom vård, omsorg och skola samt kvinnor till tekniska sektorn.
- Att tillämpa positiv särbehandling vid behov.
- Att erbjuda båda könen lika möjligheter till kompetensutveckling, utbildning och avancemang.

Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

För att sammanjämkandet av arbete och familjeliv strävar man till att:

- Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas.
- Männerna uppmuntras att använda sina möjligheter till vård och familjeledigheter.

Anställningsvillkor och lön

Jämställdhet i anställningsvillkor och lön uppnås genom:

- Att män och kvinnor behandlas lika ifråga om viss tids anställningar.
- Att arbetsvärderingarna och befattningsbeskrivningar är lika oberoende av kön.
- Att man under planeperioden 2007-2012 lägger vikt vid uppföljningen av lönesystemet ur jämställdhetssynpunkt. Man bör följa upp medelinkomsterna och löneutvecklingen t.ex. via personalboksutet och åtgärda eventuella snedvridningar.

Arbetsförhållanden

Jämställdheten i arbetsförhållandena utvecklas genom följande åtgärder:

- Arbetsförhållandena anpassas mera så att de lämpar sig för både kvinnor och män, t.ex. så att personalutrymmen, skydds-klädsel, verktyg, maskiner och andra redskap är anpassade för båda könen.
- Ett handlingsprogram mot trakasserier och osakligt bemötande.
- Konfliktlösningssmodellen

Förebyggande av diskriminering

Diskriminering motarbetas genom att:

- Ingen form av diskriminering tillåts i Nykarleby stad.
- Alla misstänkta diskrimineringsfall utreds.
- Klara anvisningar för hantering av diskriminering utarbetas.
- Förmännen får utbildning och information om diskriminering och jämställdhet t.ex. via Arbis.
- Jämställdhetsombud bland personalen utses.
- Anonymitet / konfidentialitet skall garanteras.

Organiseringen av personalstrategi- och jämställdhetsarbetet

För att förverkliga denna plan i Nykarleby stad berör alla anställda och förtroendevalda dra sitt strå till stacken. Stadens förmän och förtroendevalda bär tillsammans med sitt respektive förtroendeorgan det största förpliktande ansvaret för planens förverkligande. Personalstrategin och jämställdheten utvärderas genom regelbundna uppföljningar och enkäter bland personalen. Personalrapporten som uppgörs varje kalenderår i samband med bokslutet skall utvecklas till ett effektivt instrument för att mäta och verifiera hur väl implementeringen skett och hur väl staden nått sina uppställda mål.

Enligt jämställdhetslagen bör tillräckliga resurser tryggas för jämställdhetsarbetet. I Nykarleby genomförs det här genom att förmännen avdelar arbetstid för att handha jämställdhetsfrågor.