

PERSONALPOLITISKT PROGRAM





INLEDNING

Det kommunala uppdraget formas genom att politiken gör en tolkning av medborgarnas behov. Tolkningen omsätts sedan till prioriteringar i mål- och budgetprocessen. Beslut om mål och uppdrag fattas därefter i fullmäktige, kommunstyrelse och nämnder. Dessa utgör grund för förvaltningens åtaganden och aktiviteter som uttrycks i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanerna innefattar även åtgärder för att nå de personalpolitiska målen.

Det personalpolitiska programmet utgör en ram och riktning för kommunens personalpolitik. Personalpolitiken syftar till att skapa förutsättningar att rekrytera och behålla rätt kompetens och för att därigenom kunna bedriva och utveckla våra verksamheter. Personalpolitiken bidrar i arbetet med att uppfylla medborgarnas behov och utgör ett stöd till mål- och budgetprocessen. Beslut om värdegrund, vision och strategier för personalpolitiken fattas i kommunfullmäktige.

VÅR PERSONALPOLITISKA VISION

Vår vision är dit vi alla strävar – oavsett roll, funktion och position:

- Haninge är Sveriges bästa kommunala arbetsgivare och bedriver Sveriges bästa kommunala verksamhet

Haninge kommun som arbetsgivare

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång i arbetet med att förverkliga kommunens vision, mål och uppdrag. Vi tror på våra medarbetares engagemang, kraft och kompetens, och att vi alla måste samarbeta för att lyckas. Vårt löfte till våra medarbetare är att vi har fokus på utveckling och att alla har lika stor möjlighet att påverka. Haninge kommun har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats, och vi ser våra medarbetares olikheter som en tillgång. Vi attraherar och behåller medarbetare med rätt kompetens och vi skapar förutsättningar för medarbetarna att leverera bästa möjliga resultat gentemot medborgaren. Detta förutsätter ett arbetsgivarskap som står för goda värden och ett professionellt agerande i alla lägen. Vi bedriver ett aktivt arbete för god samverkan och ett tillåtande arbetsklimat som vidareutvecklar vår verksamhet. Vi är måna om att våra medarbetare känner tillit till och förtroende för oss som arbetsgivare och att var och en ser möjligheter till inflytande.

Det som uttrycks i program, policys och andra styrdokument visas i handling.

VÅR VÄRDEGRUND

All verksamhet som bedrivs i Haninge kommun vilar på en tydlig värdegrund. Värdegrunden skapar en gemensam utgångspunkt för kommunens medarbetare och säkerställs genom att varje medarbetare vet vad Haninge kommun står för. Värdegrunden är alltid synlig i våra kontakter ut mot medborgaren.

Haninge kommuns värdegrund är att:

- verksamheten präglas av långsiktigt hållbar utveckling; ekonomiskt, ekologiskt och socialt
- ständigt arbeta för medborgarna, samt att förbättra och utveckla verksamheten utifrån uppdraget
- bemöta våra medborgare med professionalitet och respekt
- värna om kommunens resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt där våra medarbetare är vår viktigaste tillgång



PERSONALPOLITISKA STRATEGIER

Utifrån värdegrunden och för att nå visionen fokuserar Haninge kommun personalpolitiken på:

- Medarbetarskap
- Chef- och ledarskap
- Kompetensförsörjning
- Lön och utveckling
- En god arbetsmiljö

Medarbetarskap

Medarbetare i Haninge kommun är stolta över sitt samhällsuppdrag. Genom dialog och samverkan har medarbetarna möjlighet till reellt inflytande och påverkan på verksamhetens utveckling och resultat. Samverkan leder till bättre verksamhet som uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Det innebär att:

- varje medarbetare har inflytande över och möjlighet att påverka verksamhetens utveckling och resultat
- var och en har en individuell utvecklingsplan och tar ett aktivt ansvar för sin egen arbets-situation och kompetensutveckling
- fackligt engagemang och deltagande ger ökad kunskap och kompetens

Chef- och ledarskap

Som chef och ledare i Haninge kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarnas utveckling. Chefen är en viktig länk mellan det politiskt givna uppdraget och verksamheten.

Chefen är bärare och aktiv marknadsförare av Haninge kommuns:

- värdegrund och vision
- syn på och mål med arbetsgivarskapet

För detta krävs att chefen:

- är en tydlig och engagerad ledare
- leder och agerar utifrån uppdraget med en helhetssyn i en politiskt styrd organisation
- tar ansvar för såväl produktion som relationer
- tar ett aktivt ansvar för sina medarbetares arbetsmiljö och kompetensutveckling
- inger förtroende hos sina medarbetare
- skapar förutsättningar för goda värden och kulturer på arbetsplatsen

Chef- och ledarskapet utvärderas regelbundet utifrån verksamhetens uppdrag, mål och uppnådda resultat.

Kompetensförsörjning

För att medarbetare och chefer ska kunna utföra sitt arbete inom ramen för verksamhetens uppdrag prioriteras kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

Det säkerställs genom att:

- all rekrytering är kompetensbaserad och genomförs utifrån en definierad rekryteringsprocess. Kompetens är inte enbart utbildningsnivå, utan omfattar även nödvändiga erfarenheter och förmågor.
- varje förvaltning och verksamhet arbetar systematiskt och målmedvetet med sin kompetensförsörjning och kompetensutveckling som en del i planering, utveckling och uppföljning av verksamheten.
- varje förvaltning avsätter resurser till kompetensförsörjning och -utvecklingsinsatser för sina medarbetare.

Kompetensutveckling kan, förutom kurser, ske genom mentorskap, handledning, projektledarskap eller möjlighet att pröva andra uppgifter på sin egen eller någon annan arbetsplats inom kommunen.

Lön och utveckling

Goda insatser belönas utifrån prestation och resultat vilket speglas i de lönekriterier som finns. Lönesättningen ska stimulera till utveckling av såväl kompetens som verksamhet.

Det säkerställs genom att:

- det finns kommungemensamma lönekriterier som är kända, tillgängliga och kommunicerade med alla medarbetare
- det finns tydliga mål och förväntade resultat som gör det möjligt för varje medarbetare att själv påverka sin personliga utveckling och löneutveckling

- det finns goda möjligheter, utifrån verksamhetens kompetensbehov, till rörlighet mellan olika roller, uppdrag och arbetsplatser
- det är möjligt att växla mellan olika karriärer som exempelvis chef och specialist, där lönekriterierna ska stödja rörlighet och utveckling

En god arbetsmiljö

En god arbetsmiljö innebär ett meningsfullt, hanterbart och resultatriktat arbete.

För Haninge kommun innebär det att:

- vi ska upplevas som en trygg, säker och attraktiv arbetsgivare där varje medarbetare är rustad för utveckling och förändring
- arbetsorganisation och arbetssätt utvecklas i samverkan utifrån verksamhets behov
- arbetsplatserna kännetecknas av tydliga mål och strukturer, rutiner, stöd och verktyg
- varje medarbetare är viktig och har en tydlig bild av sitt uppdrag

För att säkerställa en god arbetsmiljö ska:

- medarbetare och chefer få introduktion i arbetet
- ett systematiskt arbetsmiljö- och mångfaldsarbete bedrivs
- sjukfrånvaro- och arbetslivsinriktat rehabiliteringsarbete genomförs
- hälsofrämjande insatser utförs och uppmuntras
- arbetsplats- och brukarundersökningar genomförs regelbundet och användas i verksamhetens utvecklingsarbete
- medarbetare och chefer ha regelbundna samtal kring mål, resultat och utveckling

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Uppföljning av det personalpolitiska programmet sker i styrelsernas, nämndernas och bolagens årsredovisningar. Brukar- och medarbetarundersökningar utgör viktiga delar i programmets uppföljning. Resultatet från uppföljningen ska användas i syfte att utveckla verksamheten och för att skapa en lärande organisation.





Haninge
kommun