

Beslutat i KF 2009-12-07

## Personalpolitiskt program

### 1.1 Inledning

Det kommunala uppdraget formas genom att politiken gör en tolkning av medborgarnas behov och omsätter sin tolkning till prioriteringar i mål- och budgetprocessen. Beslut om mål och uppdrag fattas i fullmäktige, kommunstyrelse och nämnder.

Programmet utgör en ram och riktning för kommunens personalpolitik.

Utifrån programmet fattar samtliga styrelser/nämnder beslut i samband med budget, om vilka prioriteringar som ska göras av respektive styrelse/nämnd utifrån tagna strategier.

Därutöver finns information, stöd och vägledningsmaterial på Intranätets personalsida. Detta stöd- och vägledningsmaterial har sitt ursprung från det tidigare personalpolitiska programmet; den del som är av handbokskaraktär. Dessa delar utgör ett enkelt och direkt tillämpbart stöd inom personalområdet för chefer och medarbetare och kommer att utgöra underlag för att ta fram övriga styrdokument inom personalområdet.

Personalpolitiken syftar till att skapa optimala förutsättningar dels för att rekrytera och behålla rätt kompetens, dels för medarbetares och chefers möjlighet att bedriva och utveckla verksamheterna. Härigenom stödjer personalpolitiken 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 och ska hålla över en längre period.

Nämnderna fattar årliga beslut i samband med budget om vilka prioriteringar som ska göras för att uppnå målen. På verksamhetsnivå tar sig detta uttryck i förvaltningens åtaganden och enheternas aktiviteter, där verksamhetsplanerna även innefattar åtgärder för att nå de personalpolitiska målen.

Inom ramen för lagar och avtal, t ex. FAS 05, ska detta program också utgöra ramverket för kommunens agerande som arbetsgivare.

### 1.2 Värdegrund och vision för Haninge kommun

#### 1.2.1 Haninge kommuns värdegrund

All verksamhet som bedrivs i Haninge kommun vilar på en tydlig värdegrund. Värdegrunden säkerställs genom att varje medarbetare vet vad Haninge kommun står för. Varje medarbetare förväntas dela denna värdegrund oavsett roll, funktion och position. Varje medarbetares resultat, agerande och förhållningssätt vilar på denna värdegrund. Värdegrunden ska vara tydlig och transparent för medborgaren.

Haninge kommuns värdegrund är att

- verksamheten präglas av långsiktigt hållbar utveckling; ekonomiskt, ekologiskt och socialt
- ständigt arbeta för medborgarna samt 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 medarbetaren utgör vår viktigaste tillgång.

### 1.2.2 Haninge kommuns personalpolitiska vision

I Haninge kommun utgår personalpolitiken från en tydlig vision. Denna vision är dit vi alla strävar – oavsett roll, funktion och position.

Vår vision:

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

### 1.2.3 Haninge kommun som arbetsgivare

Medarbetarna är vår viktigaste tillgång i arbetet med att förverkliga kommunens vision, mål och uppdrag.

Haninge kommun har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats för våra medarbetare där medarbetarnas olikheter betraktas som en tillgång i verksamheten. Vi rekryterar och behåller medarbetare med rätt kompetens. 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.

Som arbetsgivare verkar vi för att våra medarbetare i Haninge kommun känner tillit till och förtroende för arbetsgivaren. Det finns reella möjligheter till inflytande och påverkan. Vi bedriver ett aktivt arbete för god samverkan och har en öppen konstruktiv dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Goda relationer och tillåtande arbetsklimat är centralt i det löpande arbetet med att vidareutveckla arbetsgivarskapet. Det som uttrycks i program, policys och andra styrdokument visas i handling.

## **1.3 Personalpolitiska strategier**

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

- Ett meningsfullt och resultatnriktat arbete med en god arbetsmiljö
- Medarbetarskap
- Chef- och ledarskap
- Kompetensförsörjning
- Lön och utveckling

### 1.3.1 Ett meningsfullt och resultatnriktat arbete med en god arbetsmiljö

Ett hälsosamt arbete är meningsfullt, begripligt och hanterbart och präglas av en god arbetsmiljö.

- Haninge kommun upplevs som en trygg, säker och attraktiv arbetsgivare där medarbetarna är rustade för utveckling och förändringar genom en behovsanpassad kompetensutveckling. Arbetsorganisation, arbetssätt och metoder ska utvecklas i samverkan med utgångspunkt i verksamhetskraven.
- Arbetsplatserna kännetecknas av tydliga mål och resultat vilket skapar tydliga strukturer, rutiner, stöd och verktyg för såväl chefer som medarbetare.
- Varje medarbetare är viktig och har en tydlig bild av sitt uppdrag.

För att säkerställa ett meningsfullt och resultatnriktat arbete med en god arbetsmiljö ska

- gällande lagar och avtal följas på samtliga arbetsplatser samt ett aktivt jämställdhets-, mångfalds- och systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs
- arbetsplats- och brukarundersökningar genomförs regelbundet och användas som ett led i det ständiga utvecklingsarbetet. Arbetsplatsundersökningarna ska omfatta såväl de fysiska som de psykosociala förhållandena.

*Anm. Med arbetsplatsundersökningar avses exempelvis medarbetarundersökningar, sjukfrånvarouppföljningar, avslutningssamtal och riktade undersökningar.*

- medarbetare och chefer ha årliga samtal kring mål, resultat och utveckling
- medarbetare och chefer få introduktion i arbetet
- hälsofrämjande insatser utvecklas och ges aktivt stöd
- arbetslivsinriktat rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs.

### 1.3.2 Medarbetarskap

Medarbetare i Haninge kommun känner stolthet över sitt samhällsuppdrag.

Detta innebär att du som medarbetare

- delar Haninge kommuns värdegrund och vision och agerar utifrån dessa
- samarbetar och kommunicerar
- är engagerad i och tar initiativ till verksamhetens utveckling.

Genom dialog och samverkan har medarbetarna möjlighet till reellt inflytande och påverkan på verksamhetens utveckling och resultat. Därigenom understöds en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Varje medarbetare har rätt till en individuell utvecklingsplan knuten till verksamhetens uppdrag och förväntas ta ett aktivt ansvar för sin egen arbetssituation och kompetensutveckling genom att delta i planeringen av dessa.

Fackligt engagemang och deltagande i samverkan ger medarbetaren ökad kunskap och kompetens, vilket utgör en tillgång för arbetsgivaren.

### 1.3.3 Chef- och ledarskap

Som chef och ledare i Haninge kommun är huvuduppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetarnas utveckling.

I rollen som chef och ledare utgör chefen en länk mellan det politiskt givna uppdraget och genomförandet. Därmed är chefen alltid en symbol för, och bärare av, Haninge kommuns vision, värdegrund och mål som arbetsgivare, vilket chefen visar genom sitt agerande.

Utöver de åtaganden som alla medarbetare har innebär uppdraget att 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 och arbetar med helhetssyn i en politiskt styrd organisation
- tar ansvar för både produktion och relationer
- tar ett aktivt ansvar för medarbetarnas arbetssituation och kompetensutveckling
- inger förtroende och tillit hos sina medarbetare
- ser som ett viktigt mål att skapa förutsättningar för goda värden och goda kulturer på sin arbetsplats.

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

### 1.3.4 Kompetensförsörjning

För att kunna utföra arbetet i enlighet med uppdraget prioriteras kompetensutveckling grundad på verksamhetens behov. Det säkerställs genom att:

- all rekrytering är kompetensbaserad, där kompetens inte enbart är utbildning, utan även omfattar nödvändiga erfarenheter och förmågor. Stöd vid rekryteringsprocessen ska finnas
- varje förvaltning och verksamhet arbetar systematiskt och målmedvetet med sin kompetensutveckling som en del i verksamhetsutvecklingen
- varje förvaltning avsätter resurser till kompetensutvecklingsinsatser för medarbetarna och har en årlig planering för dessa

Insatser för kompetensutveckling kan, förutom utbildning i form av kurser, omfatta en mångfald av innehåll och former, som t ex mentorskap, handledning, projektledarskap samt möjlighet att pröva andra uppgifter på sin arbetsplats eller på andra arbetsplatser i kommunen.

Kompetensmedel finns för kommungemensamma och långsiktiga kompetensutvecklingsinsatser.

### 1.3.5 Lön och utveckling

Goda insatser belönas utifrån prestation och faktiskt resultat vilket speglas i de lönekriterier som finns. Lönesättningen ska användas som ett instrument för att stimulera till kompetensutveckling. Lönen är resultatbaserad i stället för positionsbaserad. Det säkerställs genom att:

- lönekriterier, som är kända, tillgängliga och accepterade, finns för varje förvaltning
- tydliga mål och förväntade resultat gör det möjligt att själv påverka såväl personlig utveckling som löneutveckling
- det är positivt att, utifrån verksamhetens kompetensbehov, öka möjligheten till rörlighet mellan olika roller, uppdrag, arbetsplatser och förvaltningar
- det är möjligt att växla mellan olika karriärer som t ex chef och specialist, där lönekriterierna ska stödja denna typ av rörlighet och utveckling.

## **2. Uppföljning och utvärdering**

Uppföljning av det personalpolitiska programmet utgår ifrån programmets vision, värdegrund samt de fem strategiområdena. I styrelsernas, nämndernas och bolagens årsredovisningar ska redovisas hur programmet fullföljs. Erfarenheter ska användas i syfte att utveckla en lärande organisation.

Regelbundna brukar- och årliga medarbetarundersökningar utgör viktiga led i programmets uppföljning.

Utvärdering av det personalpolitiska programmet ska ske senast tre år efter ikraftträdandet.