



Övergripande
Kommunfullmäktige

Personalpolitiskt program

Beslutat datum:	Klicka här för att ange datum.
Gäller från datum:	2024-01-01
Beslutat av:	Kommunfullmäktige
Ansvarig:	Kommunstyrelseförvaltningen, personalavdelningen
Diarienummer:	KS-2023-00581
Giltighetstid:	2034-01-01
Ersätter tidigare beslut:	KF 2019-09-09 § 122



Styrdokument i Haninge kommun

Haninge kommun har en policy för styrdokument. Policyn anger en hierarkisk struktur för de olika dokumenttyperna och deras förhållande till varandra. Alla styrdokument som tas fram i Haninge kommun ska följa policyn.

Nivå	Planerande	Reglerande	Beslutsnivå	Tidsperiod
Övergripande nivå	Vision, Översiktsplan, Program	Vision, Översiktsplan, Program	Kommunfullmäktige	Lång sikt <i>Minst 10 år</i>
Strategisk nivå	Strategi	Policy	Kommunfullmäktige, kommunstyrelse eller nämnd	Medellång sikt <i>4–10 år</i>
Taktisk nivå	Plan	Riktlinje	Kommunstyrelse eller nämnd	Kort sikt <i>1–4 år</i>
Verkställande nivå	Verksamhetsplan	Rutin	Kommundirektör eller förvaltning	-

Dokumenttypen program

Det här styrdokumentet är ett program. Program beskriver en viljeinriktning för utvecklingen inom ett visst sakområde på minst tio år framåt i tiden.

Programmen anger långsiktiga koncernövergripande effektmål och identifierar utvecklingsområden, men tar inte ställning i detalj till utförande eller metoder.

Innehåll

1	Bakgrund och syfte	4
1.1	Omfattning och ansvar	4
2	Framtidsbild	4
2.1	Effektmål	5
3	Utvecklingsområden	6
4	Uppföljning	7

1 Bakgrund och syfte

Det personalpolitiska programmet anger övergripande ramar och mål för personalpolitiken i Haninge kommun. Syftet med programmet är att ge kommunkoncernen en tydlig grund för arbetet med personalfrågor och på så sätt bidra till att uppfylla invånarnas behov och utgöra ett stöd i mål- och budgetprocessen.

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska myndigheter ha en arbetsmiljöpolicy. I Haninge kommun fungerar det personalpolitiska programmet tillika som kommunens arbetsmiljöpolicy.

1.1 Omfattning och ansvar

Det personalpolitiska programmet beslutas av kommunfullmäktige och gäller till och med 2034-01-01. Styrdokumentet ska aktualitetsprövas under det första året vid ny mandatperiod. Som anställande myndighet har kommunstyrelsen ansvar för programmet och dess införlivande i organisationen. Programmet omfattar hela kommunkoncernen.

2 Framtidsbild

Haninge kommuns personalpolitik genomsyras av effektivitet och kvalitet med ständiga förbättringar i servicen för kommunens invånare. I Haninge uppskattas mångfald, olika erfarenheter och olikheter vilket ses som en tillgång i verksamheterna. Samtliga medarbetare är väl insatta i det kommunala uppdraget avseende såväl inriktningar som målsättningar. Genom en aktiv lönepolitik tydliggörs Haninge kommuns inriktning och fokus på att långsiktigt säkerställa relevant kompetens och på så sätt motivera till personlig utveckling.

Haninge kommuns kompetensmedvetenhet är hög och innebär förståelse för att både omvärlden och förutsättningar ändras i snabb takt. Genom att ständigt utforska ny teknik och utveckla nya effektiva arbetssätt står Haninge kommun och dess medarbetare rustade inför framtiden. Kompetensförsörjning på kort och lång sikt har säkerställts genom ett långsiktigt, systematiskt och målmedvetet arbete vilket stärkt kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

2.1 Effektmål

Det personalpolitiska programmets framtidsbild konkretiseras i tre effektmål.

2.1.1 Haninge kommuns ledare skapar bästa möjliga förutsättningarna för medarbetare att utvecklas i sitt arbete.

Chefer är en viktig länk mellan det politiskt givna uppdraget och verksamheten genom att förmedla kommunens vision och löfte samt förtydliga verksamhetens uppdrag och förutsättningar. Som chef och ledare i Haninge kommun är uppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetares utveckling.

Ledarskapet är en nyckel till en framgångsrik verksamhet där ledarskap, medarbetarskap och arbetsmiljö är ömsesidigt beroende av varandra. Detta innebär att chefen är en förebild som leder och agerar utifrån sitt uppdrag med en helhetssyn i en politiskt styrd organisation.

Haninge kommuns chefer situationsanpassar sitt ledarskap och tar ett aktivt ansvar för arbetsmiljö och kompetensutveckling samt inger förtroende hos sina medarbetare.

2.1.2 Haninge kommuns medarbetare är stolta över sitt samhällsuppdrag och tar ett aktivt ansvar för verksamhetens utveckling.

Medarbetarskapet handlar om inställning och attityd till arbetsuppgifter, arbetskamrater och arbetsgivaren. Haninge kommuns medarbetare är stolta över sitt samhällsuppdrag och tar ett aktivt ansvar för verksamhetens utveckling utifrån kommunens vision och löfte till invånarna.

Medarbetare förstår sin arbetsroll, sitt uppdrag och föregår med gott exempel. Engagemang, samarbete och öppenhet för utveckling liksom att lita på varandra och ta vara på kollegors kompetenser, olikheter och perspektiv är huvuddragen för medarbetarskapet i Haninge kommun.

Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utgår ifrån dagens och morgondagens krav och behov för att kunna ta ett aktivt ansvar för sin kompetensutveckling och arbetssituation.

2.1.3 Haninge kommun har socialt hållbara och attraktiva arbetsplatser

Med utgångspunkt i kommunens uppdrag och löfte gentemot invånarna arbetar Haninge kommun för en serviceinriktad kultur i en hälsosam och främjande arbetsmiljö med friskfaktorer som understödjer denna inriktning.

Arbetsmiljön kännetecknas av ett meningsfullt, hållbart och resultatnriktat arbete där samarbete genom tydliga strukturer gör att verksamhetens mål nås. Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetsvardagen och allas lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen är en självklarhet.

Haninge kommun ska upplevas som en trygg, modig och attraktiv arbetsgivare där alla tillsammans gör skillnad.

3 Utvecklingsområden

En utmaning för personalpolitiken är att kommunens invånare löpande ställer högre krav på snabba, enkla och tekniska lösningar samt på den service som kommunen förväntas erbjuda. Andra krav ställs också på arbetsgivare då arbetskraften generellt minskar och urvalet och möjligheterna på arbetsmarknaden ökat för många yrkesgrupper. Samtidigt intresserar sig allt fler branscher för personer med kompetens som tidigare varit främst förbehållen den kommunala sektorn vilket skapar ytterligare konkurrens.

Kompetensmedvetenhet, det vill säga förmågan att förstå, omsätta och säkerställa vilka kompetenser som kommer att behövas på längre sikt är kommunens största utvecklingsområde. Kompetensförsörjning genom att attrahera, behålla och utveckla ledare och medarbetare samt stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare kommer fortlöpande att vara stora utvecklingsområden.

Programmets effektmål handlar om ledarskap, medarbetarskap och arbetsmiljö. Dessa områden går hand i hand och fungerar i symbios med varandra. På samma vis kommer arbete med personalpolitikens utvecklingsområden att kunna bidra till flera eller samtliga effektmål.

4 Uppföljning

Uppföljning av det personalpolitiska programmet sker i kommunstyrelsens årsredovisning. Chefs- och ledarskapet utvärderas regelbundet utifrån verksamhetens uppdrag, mål och uppnådda resultat. Medarbetarskapet och den enskilda medarbetarens utveckling och bidrag följs årligen upp genom utvecklingsplaner och i dialog med chef.