

# 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 följande strategiområden:

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

## Medarbetarskap

Medarbetare i Haninge kommun är stolta över sitt samhällsuppdrag.

**Det innebär att alla medarbetare:**

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

Haninge kommuns förtroendevalda och anställda följer gällande regler och undviker att handla felaktigt eller oetiskt. Förtroendevalda och anställda i kommunen verkar på invånarnas uppdrag och alla har ett ansvar att reagera och agera om misstanke finns om oegentligheter eller missförhållanden. Kommunen har en policy mot oegentligheter samt riktlinjer och rutiner för hur misstankar om missförhållanden och oegentligheter ska rapporteras samt hanteras, inkluderat möjlighet till anonym rapportering.

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. Formerna för samverkan regleras i kommunens samverkansavtal och syftar till att underlätta samverkan mellan parterna och ge medarbetarna möjlighet att på ett tidigt stadium komma med i berednings- och beslutsprocessen.

De fackliga förtroendevalda är utsedda av medarbetarna på arbetsplatsen och har fått förtroendet att tillsammans med arbetsgivaren vara delaktiga och utveckla verksamheten och kommunen.

Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan knuten till verksamhetens uppdrag och tar ett aktivt ansvar för sin egen arbetssituation och kompetensutveckling.

## 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, vision och varumärke
- syn på och mål med arbetsgivarskapet



- 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.