

## Personalpolitisk policy

|                               |   |             |                  |
|-------------------------------|---|-------------|------------------|
| Dokumentnamn                  | Personalpolitisk policy                               | Dokumenttyp |                  |
|                               |   | Policy      |                  |
| Fastställd/upprättad av       | Kommunfullmäktige                                     | Datum       | Diarienummer     |
|                               |   | 2022-01-01  | KS2021-000450    |
| Dokumentansvarig/processägare | Kommunstyrelseförvaltningen                           | Version     | Senast reviderad |
|                               |   | 1.2         | Giltig t o m     |
|                               |   |             | 2025-12-31       |
| Dokumentinformation           | Personalpolitisk policy                               |             |                  |
| Dokumentet gäller för         | Alla nämnder och förvaltningar inom Härnösands kommun |             |                  |
| Annan information             |   |             |                  |



## Innehåll

|          |                                      |          |
|----------|--------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Personalpolitisk policy .....</b> | <b>3</b> |
| 1.1      | Organisationskultur .....            | 3        |
| 1.2      | Våra förhållningssätt .....          | 3        |
| 1.3      | Jämställdhet och mångfald .....      | 4        |
| 1.4      | Medarbetarskap.....                  | 4        |
| 1.5      | Chef .....                           | 4        |
| 1.6      | Kompetensförsörjning.....            | 5        |
| 1.7      | Arbetsmiljö och hälsa .....          | 5        |
| 1.8      | Uppmärksamma och premiera .....      | 5        |
| 1.9      | Uppdrag och uppföljning .....        | 6        |

## 1 Personalpolitisk policy

### *Härnösands vision – ”Vi bygger en hållbar framtid”*

Att arbeta i Härnösands kommun är ett välfärdsarbete och vårt främsta uppdrag är att ge god service till våra invånare och gäster. För att nå kommunens mål och vision behövs engagerade medarbetare och chefer. Det är därför viktigt att vi arbetar för att vara en modern och attraktiv arbetsgivare som tar tillvara medarbetares kompetens, erbjuder flexibla arbetssätt, arbetsmodeller och distansarbete som gör att arbetslivet blir hållbart över lång tid hos oss.

Policyns syfte är att vägleda och aktivera till handlingar och beslut som bidrar till att vi strävar mot visionen samt att innehållet förverkligas och efterlevs.

Detta dokument ska se som ett komplement till lagar och avtal inom personalområdet.

### **1.1 Organisationskultur**

Vår kultur ska präglas av tillit, nyfikenhet och lärande. Det ska kännas tryggt och naturligt för alla att berätta både om det som fungerar bra och det som behöver förbättras. I den gemensamma kraften av vår samlade kompetens och framåtanda finner vi framtidstro och en trygghet i att vi gemensamt klarar utmaningar vi ställs inför. Vi är övertygade om att vårt förhållningssätt till varandra och vårt arbete har en direkt koppling till invånarnas upplevelse av våra välfärdstjänster.

### **1.2 Våra förhållningssätt**

Vår förväntan är att alla anställda:

- Bemöter våra invånare och varandra på ett professionellt och respektfullt sätt
- Tar aktivt ansvar för sitt arbete, sitt lärande och sin egen utveckling
- Tar ansvar för de relationer som uppstår i det dagliga arbetet
- Bidrar till helheten i vårt gemensamma uppdrag utifrån den arbetsplats man arbetar på

Som arbetsgivare erbjuder vi:

- Intressanta och värdeskapande arbeten som gör skillnad för våra medborgare
- En samskapande och lärande organisation där medarbetares idéer och förslag tas tillvara
- Heltid som norm för tillsvidareanställda

- Ett aktivt arbetsmiljöarbete som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv i en heltidsorganisation
- Möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.
- Flexibla arbetsplatslösningar där det är möjligt

### **1.3 Jämställdhet och mångfald**

Vi är övertygade om att jämställdhet och mångfald främjar utveckling och höjer kvalitén i våra verksamheter. För oss är begrepp som respekt, lika värde och värdet av olikheter vad jämställdhet och mångfald handlar om.

Vi vill:

- Att vår personalpolitiska policy ska läsas ur det perspektivet då jämställdhet och mångfald finns med i alla delar – precis som det ska vara i verkliga livet
- Att jämställdhetsarbetet och mångfaldsarbetet integreras och blir en naturlig del av allt internt arbete

### **1.4 Medarbetarskap**

I Härnösands kommun är alla medarbetare varav några har ett chefsuppdrag. Ett aktivt medarbetarskap och ett gott ledarskap är varandras förutsättningar för en framgångsrik verksamhet. Ledarskap handlar om att driva utveckling, ta ansvar för helheten och samla människor i riktning mot ett gemensamt mål, det kan fler än chefer göra.

I Härnösands kommun förväntas ett aktivt medarbetarskap, ett medledarskap där alla samarbetar för att nå verksamhetens uppdrag, där alla tar ansvar och driver utveckling inom ramen för uppdraget.

Vi vill ha medarbetare som är:

- Trygga och tar ansvar för sina uppdrag
- Kreativa, lär nytt och utvecklas
- Engagerade som visar arbetsglädje och stolthet

### **1.5 Chef**

Att vara chef är ett förtroendeuppdrag. Chefer är arbetsgivarens företrädare med uppdrag att styra, leda och säkra verksamhetens funktion och kvalitet utifrån de fastställda politiska målen. Chefer ska skapa förutsättningar för engagemang och delaktighet bland medarbetarna så att medarbetarna kan omsätta engagemanget i bra verksamhet.

Vi vill ha chefer som är:

- Säkra och tar ansvar för hela VEPA (verksamhet, ekonomi, personal och arbetsmiljö) uppdraget
- Initiativrika utvecklare som är nyfikna och modiga

- Tydliga ledare som är kommunikativa och motiverande

### **1.6 Kompetensförsörjning**

När behovet av kompetens förändras ser Härnösands kommun en utvecklingspotential i alla medarbetare. I vår strävan mot att ha en verksamhet med hög kvalitet är arbetet med både ledarutveckling och medarbetarutveckling centralt. Att ge våra medarbetare möjlighet till kompetensutveckling samt att visa på interna karriärvägar stärker Härnösands kommuns attraktivitet hos både nuvarande medarbetare och framtida medarbetare.

Vi vill:

- Ha en trygg och långsiktig kompetensförsörjning som säkerställer att vi har rätt person på rätt plats
- Uppmuntra till livslångt lärande, utveckling och att tänka nytt

### **1.7 Arbetsmiljö och hälsa**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del i verksamheten.

Arbetsmiljöarbetet ska fokusera på hälsofrämjande och proaktiva åtgärder och även omfatta arbetsanpassning. Förutsättningen för det hälsofrämjande arbetet är att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla friskfaktorer som leder till hälsa och ett hållbart arbetsliv. Hälsofrämjande och förebyggande arbete ska bedrivas på alla nivåer i hela organisationen, det vill säga på organisations-, grupp och individnivå, som leder till friska arbetsplatser med en bra och säker arbetsmiljö.

Vi vill:

- Att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i verksamhetsplaneringen
- Ha fokus på främjande och förebyggande åtgärder

### **1.8 Uppmärksamma och premiera**

Härnösands kommuns medarbetare ska inspireras och motiveras till arbetsinsatser som utvecklar verksamheten och leder till ökad måluppfyllelse. Stolthet och meningsfullhet växer när man får vara till nytta för dem man är till för och i det får uppskattning från sin omgivning.

Vi vill

- Att goda insatser och resultat ska uppmärksammas, premieras och firas på olika sätt

### **1.9 Uppdrag och uppföljning**

Policyn beskriver arbetsgivarens personalpolitiska viljeinriktning och är det styrande dokumentet för oss som arbetsgivare. Övriga dokument och processer inom det personalpolitiska området ska alltid utgå från detta dokument och vad som särskilt uttrycks i lag och avtal.

Ansvar för den övergripande personalpolitiken vilar på Kommunstyrelsens arbetsutskott, som är personalutskott.

Personalpolitiska policyn vänder sig till alla förvaltningar, chefer och medarbetare i Härnösands kommun.

Förvaltningscheferna ansvarar för att verkställa denna policy med tillhörande styrande dokument.

Den personalpolitiska policyn följs upp och återrapporteras i respektive nämnds verksamhetsberättelse.