



Kommunfullmäktige

Arbetsgivarpolicy

Beslutat datum:	2025-06-16
Gäller från datum:	2025-07-01
Beslutat av:	Kommunfullmäktige
Ansvarig:	Kommunstyrelseförvaltningen, HR-avdelningen
Diarienummer:	KS-202-00262
Giltighetstid:	2035-01-01
Ersätter tidigare beslut:	KF 2023-12-12 § 222



Styrdokument i Haninge kommun

Program – antas av kommunfullmäktige

Ett program anger den politiska viljeinriktningen inom ett särskilt prioriterat område och fastställer, på strategisk nivå, strategier för hur viljeinriktningen inom området ska förverkligas. Antalet program ska vara begränsat. Program ska ha en giltighetstid.

Policy – antas av kommunfullmäktige

En policy uttrycker politikens värdegrund och förhållningssätt. Policyer talar om vad kommunen vill uppnå inom ett specifikt område, men tar inte ställning till utförande eller metoder. Policyer ska ha en giltighetstid.

Strategi – antas av kommunstyrelsen eller nämnd

En strategi anger strategiska åtgärder för den politiska viljeinriktningen. Strategier kan ange vem som ansvarar för att åtgärder genomförs, när de ska vara genomförda samt vilka prioriteringar som ska göras. Strategier ska ha en giltighetstid.

Riktlinje – antas av kommunstyrelsen eller nämnd

En riktlinje anger ramar för handlingsutrymmet i en viss fråga och säkerställer korrekthet och kvalitet. Riktlinjer preciserar hur andra styrdokument eller lagstiftning ska uppnås. Riktlinjer behöver inte ha en giltighetstid.

Anvisning/rutin – antas av ansvarig direktör/chef

En anvisning eller rutin verkställer politisk vilja eller lagstiftning genom att konkret ange hur uppgifter ska göras. De besvarar ofta frågor om vad, när, var, hur och av vem. Kommundirektör fattar beslut om anvisningar och rutiner som riktar sig till hela koncernen. Anvisningar och rutiner behöver inte ha en giltighetstid.

Innehåll

Inledning och syfte	4
Mål och strategier	4
Ansvar.....	7
Uppföljning	7

Inledning och syfte

Alla som arbetar i Haninge kommun gör det ytterst på uppdrag av invånarna och arbetet finansieras med skatter och avgifter. Utgångspunkten är invånarnas behov och kommunens verksamheter ska skapa största möjliga nytta för insatta medel. En förutsättning för välfungerande verksamheter är engagerade, kompetenta och professionella chefer och medarbetare.

Haninge kommuns arbetsgivarpolicy är ett styrdokument för kommunens arbetsgivararbete och är upprättad utifrån de lagar, förordningar, föreskrifter och andra regelverk som gäller inom arbetsgivarområdet. Syftet med policy är att lägga fast kommunens målbild och strategier inom arbetsgivarområdet samt att tydliggöra ansvarsfördelningen inom kommunen.

Arbetsgivarpolicyn lägger grunden för det strategiska arbetsgivararbetet och i förlängningen för det dagliga arbetet med arbetsgivarfrågorna i kommunen. Den omfattar hela HR-processen - från att attrahera och rekrytera till att behålla och utveckla, till avslutning av anställning. Arbetsgivarpolicyn gäller till och med 2035-01-01 och ska aktualitetsprövas i samband med ny mandatperiod.

Mål och strategier

Utgångspunkten för Haninge kommuns arbetsgivararbete är kommunfullmäktiges vision, mål och löften till invånarna samt nämndernas och bolagens mål. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta och engagerade medarbetare som har kommuninvånarna i fokus ska kommunen säkerställa att invånarna får en god och kostnadseffektiv service inom kommunens olika verksamhetsområden.

Haninge kommun ska därför bedriva ett aktivt arbetsgivararbete som gör att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, som gör att befintliga medarbetare trivs och utvecklas samt att nya medarbetare söker sig till arbeten i kommunen. Arbetsgivararbetet ska fokusera på följande områden: mål, uppdrag, delaktighet och inflytande, ledar- och medarbetarskap, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och kompetensutveckling samt lönebildning och lönesättning.

Mål, uppdrag, delaktighet och inflytande

Haninge kommuns styrsystem innebär att de politiska målen ska brytas ned i verksamheterna till mål och aktiviteter. Genom att bryta ned målen tydliggörs chefers och medarbetares uppdrag och befogenheter i det gemensamma arbetet med att nå verksamhetens och kommunens mål. Tydliga mål och aktiviteter möjliggör också att chefers och medarbetares arbetsinsatser och prestationer kan följas upp och värderas.

Arbetsklimatet i Haninge kommun ska kännetecknas av öppenhet, delaktighet och inflytande. Chefer och medarbetares kompetens och engagemang ska tillvaratas och allas bidrag ska ses som viktiga i utvecklingen av verksamheten och kommunen i stort.

Ledar- och medarbetarskap

Ett framgångsrikt ledarskap är en förutsättning för att Haninge kommun ska kunna fullgöra sitt uppdrag i förhållande till kommuninvånarna. Chefer i Haninge kommun är arbetsgivarrepresentanter och tar ansvar för att leda verksamheten mot fastställda mål. Chefer har ett helhetsperspektiv och arbetar för att utveckla den egna verksamheten och samarbetet med andra verksamheter inom kommunen för att öka måluppfyllelsen. Chefer är förebilder som uppmuntrar och stödjer.

Ett gott ledarskap utövas i samspel med ett gott och aktivt medarbetarskap. Tillsammans gör chefer och medarbetare det möjligt att tillhandahålla en god service till invånarna i kommunens verksamheter. Chefer tydliggör mål och förväntningar på medarbetare och skapar förutsättningar för medarbetare att lyckas i sina uppdrag. Medarbetare tar ansvar för att utföra sina arbetsuppgifter utifrån uppdraget och bidrar till att utveckla verksamheten. Kompetens, engagemang, service och samverkan är avgörande kompetenser för att kunna uppfylla verksamhetens och kommunens mål.

Arbetsmiljö

Haninge kommun ska ha en god arbetsmiljö som främjar hälsa, trygghet och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig och integrerad del i alla verksamheter och handlar ytterst om att skapa och vidareutveckla en god och effektiv verksamhet. Chefer ska leda, planera och följa upp de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen i samverkan med fackliga företrädare och medarbetare. Ett förebyggande och hälsofrämjande arbete ska bedrivas med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete som stödjer återgång till arbetet.

Alla medarbetare inom kommunen ska ha samma möjligheter att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Likabehandlingsarbetet ska genomsyra all verksamhet och ske med samma systematik som arbetsmiljöarbetet.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Chefers och medarbetares kompetens är en förutsättning för att kunna ge en god service till kommuninvånarna. Haninge kommun ska arbeta med att säkra kompetensförsörjningen utifrån verksamhetens nuvarande och framtida behov. Det ska ske både genom att behålla och utveckla befintliga medarbetare samt att attrahera och rekrytera nya medarbetare. En ökad automatisering och digitalisering möjliggör även att kompetensen används på rätt sätt.

Alla chefer och medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas och lära nytt utifrån verksamhetens och kommunens behov. Intern rörlighet ska uppmuntras för att trygga verksamhetens behov och möjliggöra vidareutveckling för medarbetare.

Genom att vårda och stärka varumärket Haninge kommun och erbjuda meningsfulla och utvecklande arbeten ska nya chefer och medarbetare attraheras till kommunen.

Lönebildning och lönesättning

Haninge kommuns lönebildning och lönesättning ska främja måluppfyllelse och bidra till att stimulera till förbättringar av verksamhetens kvalitet och effektivitet. Lagar och avtal utgör grunden för kommunens lönebildning.

Lönesättningen i Haninge ska vara individuell och differentierad och sätts utifrån budgeterat utrymme, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar, medarbetarens prestation samt marknadslöneläge. Medarbetare ska känna till vilka mål, förväntningar och krav som ställs och chefer ska följa upp och återkoppla resultaten till medarbetare. Det ska finnas en tydlig koppling mellan lön och prestation. Löneglidning ska inte förekomma.

Ansvar

Kommunfullmäktige fastställer arbetsgivarpolicyn, som gäller hela Haninges kommunkoncern. Som anställningsmyndighet för personal vid samtliga förvaltningar i kommunen ansvarar kommunstyrelsen för genomförandet av policyn. Kommunstyrelsen ansvarar för styrning, samordning och utveckling av arbetsgivarområdet och kommunstyrelsens förvaltning stödjer övriga förvaltningar i arbetsgivararbetet.

Uppföljning

En viktig del i Haninge kommuns styrsystem är uppföljning och utvärdering. Uppföljning och utvärdering av Haninge kommuns arbetsgivarpolicy sker inom ramen för kommunens ordinarie styr- och uppföljningssystem. I uppföljningen av kommunens mål och budget till kommunfullmäktige ingår en avrapportering av arbetsgivararbetet.