

Kommunfullmäktiges riktlinje för Halmstads kommuns personalpolitik

Kommunfullmäktige


Halmstad

Dokumenttyp	Framtagen av	Beslutad av	Giltighet	Gäller
<input type="checkbox"/> Plan <input checked="" type="checkbox"/> Riktlinje <input type="checkbox"/> Rutin <input type="checkbox"/> Handbok	<input type="checkbox"/> Avdelningen för ekonomi och upphandling <input type="checkbox"/> Avdelningen för ledningsstöd <input checked="" type="checkbox"/> HR-avdelningen <input type="checkbox"/> Tillväxtavdelningen <input type="checkbox"/> Kommunikationsavdelningen <input type="checkbox"/> Avdelningen för styrning och utveckling <input type="checkbox"/> Samhällsbyggnadskontoret <input type="checkbox"/> Kommunledningsförvaltningens stab	Kommunfullmäktige	<input type="checkbox"/> Gäller från och med: 2025-01-01 <input type="checkbox"/> Gäller till och med: XX <input checked="" type="checkbox"/> Gäller tillsvidare	<input checked="" type="checkbox"/> Förvaltningar <input checked="" type="checkbox"/> Bolag

Inledning

Kommunfullmäktiges riktlinje för Halmstads kommuns personalpolitik utgör ett ramverk och pekar ut riktningen för personalpolitiken i koncernen. Personalpolitiken utgår från kommunens vision och värdegrund, vilka tillsammans med kommunala och statliga styrdokument utgör grunden för verksamheternas uppdrag.

I riktlinjen beskrivs värderingar, principer och sätt att förhålla oss när det gäller medarbetarskap, ledarskap, kompetensförsörjning, och kompetensutveckling, hälsa och arbetsmiljö samt lön, villkor och förmåner, vilka alla är viktiga delar för ett hållbart arbetsliv. Riktlinjen ger vägledning i att skapa en god och främjande kultur där vi trivs och kan utvecklas under hela arbetslivet, i syfte att bidra till en god verksamhet för de som bor, verkar och vistas i Halmstads kommun.

Syfte

Kommunfullmäktiges riktlinje för Halmstads kommuns personalpolitik ska:

- Definiera principerna för Halmstads kommuns personalpolitik
- Bidra till att utveckla Halmstads kommun i riktning mot visionen och verksamhetsmålen
- Bidra till att utveckla Halmstads kommun som attraktiv arbetsgivare

Omfattning och avgränsning

Kommunfullmäktiges riktlinje för Halmstads kommuns personalpolitik ska följas och användas av samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Riktlinjen kan preciseras, kompletteras och konkretiseras genom rutiner och kommunstyrelsens riktlinjer.

Ansvar och uppföljning

Kommunfullmäktige beslutar om riktlinjen för Halmstads kommuns personalpolitik, vilken gäller för hela kommunkoncernen. Riktlinjen beskriver principer för kommunens personalpolitik.

Kommunstyrelsen ansvarar för att leda, samordna och följa upp Halmstads kommuns personalpolitiska riktlinje.

Varje nämnd och bolagsstyrelse ansvarar, inom ramen för sitt uppdrag, för att följa upp och säkerställa att riktlinjen följs samt att ett aktivt arbete bedrivs avseende jämställdhetsintegrering och hälso- och arbetsmiljömål.

Innehållet i Halmstads kommuns personalpolitik ska kommuniceras till samtliga medarbetare och chefer och det ska vara tydligt att man förväntas agera aktivt för att uppnå intentionerna i riktlinjer och rutiner.

Styrande principer

Kommunfullmäktiges riktlinje för Halmstads kommuns personalpolitik:

- har ett helhetsperspektiv. Det innebär att den omfattar all verksamhet och alla organisatoriska nivåer.
- bygger på dialog och samarbete. Det innebär att vi använder dialog och samverkan för att stämma av och eftersträva samsyn kring det vi ska göra tillsammans i våra verksamheter och för att navigera vidare i arbetet.
- baseras på tillit. Det innebär att strukturer och arbetssätt ska kännetecknas av tillit till att varje organisatorisk nivå och medarbetare skapar bästa möjliga resultat och lösningar utifrån sitt ansvar samt följer upp detta löpande.
- präglas av jämställdhet, mångfald och inkludering i alla led. Det innebär att alla ska ha möjlighet att bidra utifrån sina förutsättningar och sin förmåga och att vi alla är delaktiga i att skapa arbetsplatser som genomsyras av delaktighet, respekt och allas lika värde.

Riktlinjen innehåller följande områden

Medarbetarskap

Medarbetarskap i Halmstads kommun kännetecknas av ett positivt och inkluderande förhållningssätt samt ett gott bemötande. Medarbetarskap handlar även om viljan till att arbeta mot verksamhetens mål, bidra med sin erfarenhet och kompetens samt ta ansvar för att förbättra verksamheten i syfte att uppnå goda resultat.

Ett utvecklat och väl fungerande medarbetarskap förutsätter att vi agerar på ett sätt som gör att vi som kollegor känner trygghet, tillit och arbetsglädje när vi arbetar tillsammans. Det förutsätter också engagemang i det arbete som vi utför och att vi är motiverade till att skapa nytta för dem vi är till för. Som medarbetare i Halmstads kommun tar vi därför ansvar för att ständigt lära i

vardagen. Vi är nyfikna på nya arbetssätt, vi för dialog, ger varandra feedback och vi delar med oss av våra kunskaper så att vår kompetens utvecklas för att kunna möta verksamhetens behov.

Ledarskap

Ledarskap i Halmstads kommun handlar om att tillsammans med medarbetarna driva utveckling, uppnå verksamhetens mål och åstadkomma resultat. I Halmstads kommun är vi trygga ledare med ett tillitsbaserat och utvecklande ledarskap. Vi leder genom dialog och visar tillit och personlig omtanke samtidigt som vi är goda förebilder. Vi tar också ansvar så att våra uppdrag kan genomföras och utvecklas till nytta för de som bor, verkar och vistas i Halmstads kommun. Slutligen är vi en del av en större helhet och arbetar engagerat tillsammans för att möta framtidens samhällsutveckling och förändringar med nyfikenhet och nytänkande.

Kompetens och kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett av våra viktigaste uppdrag i Halmstads kommun, för att vi som arbetsgivare ska klara att säkerställa vårt välfärdsuppdrag. För att säkra kompetensförsörjningen arbetar vi med att attrahera och rekrytera nya medarbetare samt att behålla och utveckla befintliga medarbetare.

En förutsättning för framgångsrik kompetensförsörjning är att vårt arbete präglas av delaktighet, nytänkande och nyskapande. Vi som arbetsgivare skapar förutsättningar för att organisationens medarbetare ska få kompetensutveckling som matchar verksamhetens behov i var tid. Vi som arbetsgivare uppmuntrar rörlighet inom och mellan förvaltningar och bolag.

Hälsa och arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är en förutsättning för att medarbetare känner arbetsglädje och engagemang, kan utvecklas och får goda förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv. Alla medarbetare ska medverka till en trygg, säker och hälsofrämjande arbetsmiljö, med målsättning att ingen ska utsättas för risk, drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

Arbetet med att främja hälsa, förebygga ohälsa och arbete med rehabilitering sker genom kända processer samt rutiner för att agera. Vi arbetar tillsammans för jämställdhet, mångfald och inkluderande arbetsplatser, vilket innebär nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier eller mobbning. Drog- och alkoholfria arbetsplatser samt rökfri arbetstid gäller i Halmstads kommun.

De förtroendevalda har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagar och skyddsombud. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del i våra verksamheter och innefattar såväl den fysiska som den organisatoriska och den sociala arbetsmiljön. Arbetet med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten sker kontinuerligt.

Lön, villkor och förmåner

Halmstads kommun strävar efter relevanta och konkurrenskraftiga villkor, med hänsyn till koncernens bästa, som stödjer utvecklingen av en effektiv och kvalitativ verksamhet. Lön, villkor och förmåner ska bidra till att attrahera, utveckla och behålla engagerade medarbetare med rätt

kompetens. Inom Halmstads kommun konkurrerar vi inte med lön, villkor eller förmåner. Lön ska stimulera såväl till engagemang som till goda resultat.