



# Grankulla stads personalprogram 2024–2026

Stadsstyrelsen godkänt 26.2.2024 § 26

# Innehåll

- Inledning 3
- Personalprogrammet 2024–2026 4
- Gyllene regler för chefer, principer för ledarskap 5
- Gyllene regler för personalen, vårt sätt att arbeta 6
- Vi har framförhållning 7
- Vi gör ett betydelsefullt arbete med yrkeskunnighet 9
- Vårt arbete är smidigt och säkert 11
- Grankulla stad är en eftertraktad och uppskattad arbetsgivare 13



# Inledning

- Personalprogrammet stöder ledarskapet och styr stadens personalarbete.
- Programmet baserar sig på stadens strategi, värderingar, mål och anvisningar som hela staden följer.
- I programmet beskriver vi principerna för ledarskapet, vårt ansvar och våra skyldigheter som chefer och arbetstagare samt våra föresatser. Dessutom beskriver vi de åtgärder som vi fastställt för att verkställa dessa.
- Verkställandet av personalprogrammet ingår i det dagliga ledarskapet, chefsarbetet, arbetet och samarbetet.
- Vi ansvarar alla tillsammans för att genomföra och utveckla de frågor som är fastställda i personalprogrammet.
- Uppföljningen och utvärderingen av utfallet är sammanlänkat med personalrapporteringen och stadsstyrelsen får en rapport en gång om året.



# Personalprogrammet 2024–2026



## Stadens strategi

## Personalarbetets mission

## Strävan

## Mål

### Vision

Ett handlingskraftigt, välmående, levande tvåspråkigt och mångkulturellt Grani som bygger framtiden på ett resurssmart sätt

### Teman

1. En stad med resurssmart verksamhet
2. En trygg, grönskande och fotgängarvänlig stad
3. Fokus på invånarna

### Värderingar

1. Invånarfokus
2. Öppenhet
3. Gemenskap och jämlikhet
4. Klimatsmart och hållbart tänkande

Hos oss är yrkesmässighet, expertis, pålitlighet och våra värderingar synliga i vårt arbete och våra tillvägagångssätt.

### 1. Vi har framförhållning

Produktivitet

Vi producerar högklassiga tjänster på ett kostnadseffektivt sätt och vi utvärderar vår verksamhet regelbundet. Strategin styr personalplaneringen med framförhållning. Vi deltar i nationella samarbetsnätverk för utveckling av arbetslivet.

### 2. Vi gör ett betydelsefullt arbete med yrkesskicklighet

Kompetens

Vi stärker kompetensen kontinuerligt genom lärande i arbetslivet, utbildningar och rättidig handledning. Hos är det möjligt att växa till ett proffs inom branschen.

### 3. Vårt arbete är smidigt och säkert

Välmående och säkerhet

Proaktiv ledning av arbetsförmågan är en etablerad verksamhetsmodell. Vi skapar och utvecklar arbetshälsan samt trygghet och säkerhet tillsammans.

### 4. Grankulla stad är en eftertraktad och uppskattad arbetsgivare

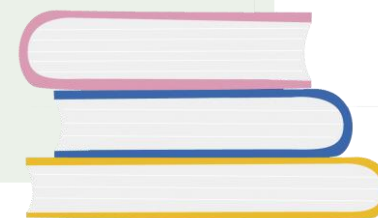
Arbetsgivar-image

Personalen deltar i utvecklandet av verksamheten. Vi möjliggör att våra anställda kan kombinera arbete och fritid. Lönesättningen, ersättningarna och våra personalförmåner är konkurrenskraftiga. Ledarskapet och chefsarbetet är coachande, pålitligt och uppskattande.



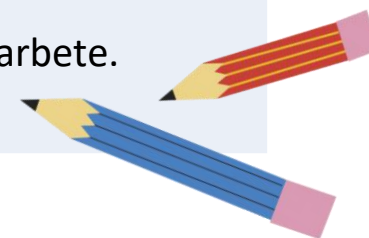
# Gyllene regler för chefer, principer för ledarskap

| Jag arbetar för att våra personalresurser och vår kompetens är i balans med våra uppgifter och våra mål                               | Mitt ledarskap stärker medarbetarnas känsla av pålitlighet, kompetens, förmåga, uppskattning och psykologisk trygghet |
|---|---|
| Jag säkerställer att alla har en gemensam uppfattning om vår grundläggande uppgift. Ansvarsområdena och arbetsfördelningen är tydlig. | Jag behandlar alla rättvist, jämlikt och likvärdigt. Jag förutsätter att alla mina medarbetare handlar på samma sätt. |
| Vi utvecklar vår verksamhet. Vi ställer tillsammans upp mål och följer upp utfallet.  | Jag uppskattar respons och idéer.<br>Jag tillåter alla att vara ofullständiga.  |
| Jag sköter om att alla mina medarbetare får det stöd de behöver för att göra sitt arbete och nå sina mål.                             | Jag reserverar tid för chefsarbetet och ger det tid.  |
| Jag uppmuntrar mina medarbetare att ta ansvar och arbeta självständigt samt stärker en gemenskaps- och självstyrd arbetskultur.       | Jag gör mitt arbete tidsmässigt rätt och på bästa kompetensmässiga nivå.  |



# Gyllene regler för personalen, vårt sätt att arbeta

| Jag ansvarar för min egen yrkesmässighet och för att mina kunskaper och min kompetens är aktuella och utvecklas | Jag är lojal mot min arbetsgivare också på fritiden och på sociala medier   |
|---|---|
| Jag sköter om min egen och arbetsplatsens säkerhet samt säkerställer kundsäkerheten dagligen.                   | Jag är ansvarstagande, uppriktig och pålitlig.  |
| Jag följer anvisningar och avtal i mitt arbete.   | Jag lyfter fram utvecklingsmöjligheter och observationer i vardagen och strävar efter att aktivt hitta lösningar. |
| Jag behandlar andra med respekt och följer de allmänna spelreglerna i arbetslivet.                              | Jag främjar allas välmående, en god anda och ett konstruktivt samarbete på arbetsplatsen.                         |
| Jag deltar inte i konkurrerande verksamhet och röjer inte affärs- eller yrkeshemligheter.                       | Jag stöder min chef och mina kollegor i deras arbete.   |



# Vi har framförhållning



- Planmässighet, framförhållning och regelbunden utvärdering av verksamheten säkerställer att vi producerar högklassiga och kostnadseffektiva tjänster för invånarna i kommunen.
- Vi främjar målen i strategin genom fungerande personalplanering. Vi säkerställer att vi har rätt inriktad och yrkeskunnig personal genom planering av personalstrukturen och kompetensen samt genom rekrytering.
- Vi deltar i nationella samarbetsnätverk för utveckling av arbetslivet och samarbetar med regionens nätverk, såsom läroinrättningar. Då vi internt utvecklar vårt arbete och effektiviserar processerna utnyttjar vi ny teknologi och dess möjligheter i så stor utsträckning som möjligt.
- Vi uppmuntrar våra anställda att utveckla sin kompetens och utvecklar aktivt nya arbetsmodeller och tillvägagångssätt genom att utnyttja digitaliseringen.



# Vi har framförhållning

| Mål   | Verksamhet  | Indikator  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Strategin styr personalplaneringen</li></ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>Vi har framförhållning i personalplaneringen inklusive struktur- och kompetensplaneringen. Vi tillämpar informationsbaserat ledarskap på personalplaneringen som sker i enlighet med stadens budgetprocess eller verksamhetsplan.</li><li>Vi utnyttjar digitaliseringens och mobilteknologins möjligheter i serviceverksamheten och stödtjänsterna.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Fastställda modeller för personal- och ekonomirapporteringen</li><li>Utvecklingsplanen</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Vi deltar i nationella samarbetsnätverk för utveckling av arbetslivet</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Vi deltar i planmässiga nationella utvecklingsprojekt.</li><li>Vi samarbetar med läroinrättningar, övriga samarbetspartner och nätverk i fråga om proaktiv rekrytering och utveckling av kompetensen.</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>Personalplaneringen är dokumenterad</li></ul>  |





# Vi gör ett betydelsefullt arbete med yrkeskunnighet

- Vi stöder mångsidigt lärande på varierande sätt. Lärande sker i det egna arbetet, genom utveckling av arbetet och nya arbetsmetoder, med kollegornas stöd på arbetsplatsen, genom att dela med sig av sin kompetens och på yrkesutbildningar.
- Introduktionen och handledningen av arbetet är rollbaserat och rätttidigt, lärandet sker kontinuerligt. Vi har nya digitala verktyg som stöd för utbildning. Med hjälp av dem sker det inriktade och självständiga lärandet.
- Vi utnyttjar regionala, nationella och internationella nätverk. Vi tar ansvar för att upprätthålla och utveckla vår egen kompetens samt för att skaffa tillräckligt kunnande.
- Vår verksamhetskultur, ledarskapet och chefsarbetet stöder modernisering och utveckling av arbetet.



# Vi gör ett betydelsefullt arbete med yrkeskunnighet

| Mål  | Åtgärder   | Indikator  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Utvecklandet av personalens kompetens är proaktivt och produktivt</li><li>• Vi stärker kompetensen genom kontinuerligt lärande i arbetet, utbildningar och rättidig handledning så att alla har en möjlighet att växa till ett proffs inom branschen</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vi har utvecklings- och målsamtal årligen.</li><li>• Vi implementerar individuella möten, 1:1-samtal (one-to-one).</li><li>• Proaktiv utbildningsplanering styr utvecklingen av kompetensen.</li><li>• Vi förnyar introduktionsprocessen.</li><li>• Introduktionen sker med hjälp av den närmaste chefen och arbetsenheten samt genom självständigt lärande.</li><li>• Vi genomför en språkkartläggning.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Målet för medarbetarupplevelsen (eNPS) 50</li></ul>                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ledarskapet och chefsarbetet är coachande och stöder det grundläggande arbetet</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vi stöder ledarskapet och chefsarbetet genom riktade interna och externa utbildningar.</li><li>• Det interna chefsforumet är aktivt och möjliggör nya insikter.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbetarupplevelsen (eNPS)</li><li>• Chefsindexet (eNPS)</li></ul> |



# Vårt arbete är smidigt och säkert

- Staden har som strategiskt mål att personalen mår bra. Vårt mål är att personalen är arbetsför, yrkeskunnig och motiverad från början av sin karriär ända till slutet.
- Ett smidigt och säkert arbete är allas gemensamma angelägenhet och det består av yrkesmässighet, framförhållning, kompetens, arbetets förenlighet med hälsan och en fungerande arbetsgemenskap. Ett smidigt och säkert arbete förutsätter att ledningen av arbetsförmågan ingår i det strategiska ledarskapet och det dagliga chefsarbetet.
- Vi främjar hälsa och säkerhet varje dag på arbetsplatsen. Personalen deltar aktivt i utvecklandet av det egna arbetet mot säkrare och smidigare arbetsmetoder. Ansvaret ligger på oss alla, varje dag.
- För att arbetet ska vara förenligt med hälsan förutsätter det att vi tar ansvar för vår egen hälsa och vårt välmående.
- Vi uppmuntrar personalen till att leva sunt och göra val som upprätthåller välmåendet.



# Vårt arbete är smidigt och säkert

| Mål   | Åtgärder   | Indikator  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vi skapar och utvecklar arbetshälsan och säkerheten tillsammans</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Vi utarbetar planer för arbetarskyddet och arbetshälsan inom sektorerna.</li><li>• Sektorerna använder sig av en verksamhetsmodell som involverar personalen i arbetet för att identifiera belastnings- och riskfaktorer.</li><li>• Vi tillämpar ett handlingsprogram och strukturer för arbetarskydd och arbetshälsa.</li><li>• Vi utvärderar effekten av företagshälsovården.</li><li>• Vi uppmuntrar våra anställda att ta hand om sin egen hälsa och sitt välmående genom att informera om nationella kampanjer och genom interna kampanjer.</li><li>• Personalen har rätt till motions-, kultur-, och personalbiljettförmåner (ePassi). Vi granskar personalförmånerna i enlighet med varierande trender.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbetarupplevelsen (eNPS)</li><li>• Frånvaro av hälsoskäl</li><li>• Användningen av Epassi € och strukturen</li></ul> |



# Grankulla stad är en eftertraktad och uppskattad arbetsgivare

- Vi skapar stadens tjänster på ett kompetent, ansvarsfullt och jämlikt sätt. Den kundorienterade servicen grundar sig på tillit, uppskattning och kommuninvånarnas behov.
- Personalen deltar aktivt i utvecklandet av vår verksamhet. Det här sker både i arbetsenheterna och genom att personalen arbetar i arbetsgrupper eller deltar i olika personalenkäter.
- Vi möjliggör att våra anställda kan kombinera arbete och fritid genom gemensamma överenskommelser och riktlinjer.
- Lönesättningen, ersättningarna och våra personalförmåner är konkurrenskraftiga. Vi utvärderar och utvecklar målmedvetet vår verksamhet, vilket chefsarbetet stöder. Hos oss är ledarskapet coachande, pålitligt och uppskattande.



# Grankulla stad är en eftertraktad och uppskattad arbetsgivare

| Mål  | Åtgärder  | Indikator  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Personalen deltar aktivt i utvecklandet av vår verksamhet</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personalen deltar i utvecklandet av det egna arbetet i vardagen genom arbete i arbetsgrupper samt utvecklar arbetet i hela staden genom att delta i personalenkäter.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarupplevelsen (eNPS)</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Klarare arbetsgivarimage</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vi förnyar rekryteringen.</li> <li>Mätning av medarbetarupplevelsen 3 x/år<br/>Utvecklingsplaner inom de olika sektorerna</li> <li>Omfattande personalenkät 1 x/år<br/>Utvecklingsplaner inom de olika sektorerna</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>EXIT-intervjuer</li> <li>eNPS-index för hur villiga anställda är att rekommendera arbetsplatsen</li> <li>eNPS chefsindex</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Vi möjliggör att personalen kan kombinera arbete och fritid</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Personalen har möjlighet att variera sina arbetstider.</li> <li>Vi tillämpar flexibel arbetstid på arbetsuppgifter där det är möjligt.</li> <li>Vi möjliggör distansarbete och mobilt arbete i arbetsuppgifter där det är möjligt.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarupplevelsen (eNPS)</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Lönesättningen, ersättningarna och våra personalförmåner är konkurrenskraftiga</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vi har konkurrenskraftiga personalförmåner och en transparent och uppmuntrande belöningsmodell.</li> <li>Personalen har rätt till motions-, kultur-, och personalbiljettförmåner (Epassi). Vi granskar personalförmånerna i enlighet med varierande trender.</li> <li>Hos oss är ledarskapet coachande, pålitligt och uppskattande.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Modellerna för lönesättning och belöning är dokumenterade</li> </ul>  |



**Tillsammans är vi  
mer**

