



HELSINGBORG

2023-10-17
PLAN FÖR ATTRAKTIV ARBETSGIVARE
DNR: 532/2023
SID 1(5)

Plan för attraktiv arbetsgivare

PROGRAM PLAN POLICY RIKTLINJE

Innehåll

Inledning.....	3
Om Plan för attraktiv arbetsgivare	3
Ansvar och uppföljning.....	4
Stadsgemensamma fokusområden.....	4
1. Samspel och nytänk.....	4
2. Kompetens och lärande	5
3. Hållbarhet och trygghet.....	5

Helsingborgs stads styrdokument

Aktiverande

syftar till förändring och utveckling

PROGRAM – anger långsiktiga mål och anvisningar

PLAN – anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar

Normerande reglerar befintlig verksamhet och vårt förhållningssätt till en given situation

POLICY – anger principer och vägledning

RIKTLINJE - anger absoluta gränser och ska-krav

Beslutad av: HR-utskottet

Datum: 2023-10-17

Dokumentets giltighet: 2024-01-01 till 2027-12-31

Dokumentet gäller för: Samtliga nämnder

Dokumentansvarig: HR-avdelningen



Inledning

Helsingborgs stads vision är att Helsingborg år 2035 ska vara den skapande, pulserande, gemensamma, globala och balanserade staden för människor och företag.

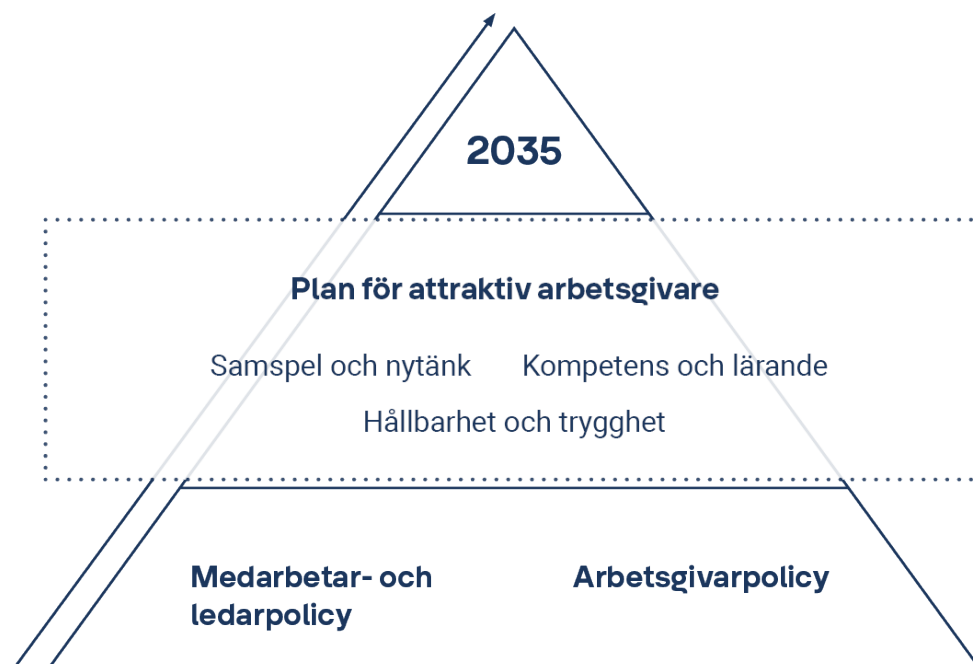
För att lyckas med visionen har vi höga ambitioner som arbetsgivare. Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare i framkant som är handlingskraftig, nytänkande, jämställd och hållbar.

Om Plan för attraktiv arbetsgivare

Plan för attraktiv arbetsgivare beskriver stadens politiska ambitioner som arbetsgivare och vilka områden som vi anser är särskilt viktiga att fokusera på under de närmaste åren.

Plan för attraktiv arbetsgivare tar avstamp i **Arbetsgivarpolicy**n och **Medarbetar- och ledarpolicy**n. Dessa styrdokument utgör tillsammans grunden för vårt åtagande som arbetsgivare och beskriver vårt arbetsgivarerbjudande och vilka förväntningar vi har på stadens medarbetare och chefer.

Planen innehåller tre stadsgemensamma fokusområden: *Samspel och nytänk*, *Kompetens och lärande* och *Hållbarhet och trygghet*.



Ansvar och uppföljning

Plan för attraktiv arbetsgivare gäller för samtliga nämnder under 2024–2027 och är en del av den stadsgemensamma och förvaltningsövergripande ordinarie styrningen och verksamhetsplaneringen.

HR-utskottet fastställer Plan för attraktiv arbetsgivare och efterfrågar resultat och uppföljning på stadsgemensam nivå.

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ansvarar för att nämnder och styrelser får nödvändiga resurser för att följa arbetsmiljölagstiftning och stadens arbetsmiljöåtaganden i planen.

HR-direktören stödjer, utvecklar och samordnar arbetet med de stadsgemensamma åtagandena samt ansvarar för uppföljning till den centrala samverkansgruppen och HR-utskottet.

Nämnd efterfrågar resultat och uppföljning på nämndsnivå.

Förvaltningscheferna ansvarar för att planera och genomföra aktiviteter på förvaltningsnivå samt uppföljning av åtaganden till nämnd, som en del av förvaltningens ordinarie verksamhetsstyrning.

Stadsgemensamma fokusområden

1. Samspel och nytänk

Helsingborgs stads medarbetares gemensamma kärnuppdrag är att skapa de bästa förutsättningarna för livskvalitet för stadens invånare, besökare, företagare och organisationer. En allt mer snabbväxande och föränderlig omvärld innebär både fler utmaningar och fler möjligheter att lyckas med detta. Stadens medarbetare har under de senaste åren visat prov på en stor förmåga att ställa om och tänka nytt, för verksamhetens och helsingborgarnas bästa. Detta vill vi som arbetsgivare främja ytterligare och skapa förutsättningar för stadens medarbetare att bli ännu bättre på att jobba smartare tillsammans i vardagen, både med varandra och andra.

Åtaganden

- Stadens medarbetare ska ges goda förutsättningar för samspel och samarbete inom och mellan förvaltningar, arbetsgrupper och kompetensområden, samt med målgrupper och samarbetspartners
- Stadens medarbetare ska ges goda förutsättningar att initiera, testa och implementera nya lösningar med utgångspunkt i verksamhetens och målgruppernas behov



2. Kompetens och lärande

För att lösa den stora kompetensutmaning som Helsingborgs stad och resten av Sveriges kommuner och regioner står inför behöver vi som arbetsgivare tänka nytt, göra nytt och se på kompetens med nya ögon. Ett ökat nyttjande av ny teknik, digital kompetens (till exempel AI) och att våga utmana synen på kompetens kommer att vara avgörande för att vi ska lyckas. Vi måste också värna om och ta tillvara befintlig kompetens genom ökade möjligheter till lärande och transformation under hela arbetslivet.

Åtaganden

- Stadens medarbetare ska ges goda förutsättningar till ökat nyttjande av ny teknik och digital kompetens, till exempel AI
- Stadens medarbetare ska ges goda möjligheter till lärande och transformation under hela arbetslivet

3. Hållbarhet och trygghet

Hållbarhet och trygghet på arbetsplatsen blir en allt viktigare konkurrensfördel för offentlig sektor. En långsiktigt hållbar arbetsmiljö samt social, fysisk och psykologisk trygghet är en förutsättning för att våra medarbetare ska känna tillit och arbetsglädje, våga tänka nytt och vilja skapa mervärde för våra målgrupper. För många yrkesgrupper genomgår också synen på arbetsplatsen ett omfattande skifte och allt fler verksamheter utforskar nya möjligheter till ökad flexibilitet i arbetslivet för sina medarbetare. Stadens systematiska arbetsmiljöarbete behöver ta hänsyn till de nya förutsättningarna.

Åtaganden

- Stadens medarbetare ska ha en hållbar, trygg och utvecklande arbetsmiljö
- Stadens kultur ska främja tillit, arbetsglädje, delaktighet och inkludering
- Stadens medarbetare ska ges goda möjligheter till balans mellan arbete och fritid samt ett hållbart flexibelt arbetsliv
- Samtliga arbetsplatser ska fortsatt hålla regelbundna arbetsplatsträffar enligt Samverkan Helsingborg, för att undersöka risker i arbetsmiljön och skapa goda förutsättningar för en hållbar organisatorisk, fysisk, psykisk och social arbetsmiljö
- Stadens chefer ska ha en tydlig uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet så att det är lätt att göra rätt och omsätta arbetsmiljölagstiftningen i praktiken
- På stadens arbetsplatser ska det finnas tydliga mål som syftar till att främja hälsa och motverka ohälsa genom att stärka och förbättra kommunikation, samarbete, inflytande och delaktighet

Där avvikelser sker ska handlingsplaner upprättas och följas upp.

