

PERSONALSTRATEGI 2026–2030



Personalstrategin baserar sig på den godkända strategin 2030 för samkommunens verksamhet och anger målen för den långsiktiga riktningen för perioden 2026–2030. De årliga åtgärds målen fastställs i samband med budgeten, och strategin ska innan dess behandlas tillsammans med personalens representanter, så att ambitionsnivån anpassas till resurser, omvärldsförändringar och behov i verksamheten.

VISION

Tillsammans skapar vi en arbetsplats där människor trivs, utvecklas och bidrar med sin fulla potential – för att vi som organisation ska växa och lyckas.

STRATEGISKA MÅL

Attrahera

Vi attraherar och rekryterar kunniga och engagerade medarbetare som delar våra värderingar.

Utveckla

Vi ger varje medarbetare möjlighet att växa, utveckla sin kompetens och bidra med sin fulla potential.

Må bra

Säkerställa en hållbar arbetsvardag där medarbetare trivs, har balans och kan bidra fullt ut.

Leda

Vi bygger en arbetskultur grundad på respekt, professionalitet och engagemang – med ett ledarskap som inspirerar och visar vägen.

VÅRA VÄRDEORD

Respekt

Vi bemöter varandra med lyhördhet, omtanke och förtroende. Genom att värdesätta olikheter och lyssna till varandras perspektiv skapar vi en inkluderande arbetsmiljö där alla känner sig sedda och delaktiga.

Professionalitet

Vi tar ansvar för vårt arbete och strävar efter kvalitet i allt vi gör. Professionalitet handlar om att agera med integritet, utveckla vår kompetens och bidra till att organisationen når sina mål.

Engagemang

Vi visar vilja, energi och nyfikenhet i vårt arbete. Genom att ta initiativ, stötta varandra och känna stolthet över vårt gemensamma uppdrag skapar vi motivation och arbetsglädje som driver oss framåt.

VILKA ÄR VÅRA FOKUSOMRÅDEN OCH ÅTGÄRDER FÖR 2026–2030

Strategiska mål	Åtgärder	Mätare/Uppföljning
Attrahera Vi attraherar och rekryterar kunniga och engagerade medarbetare som delar våra värderingar.	- Utveckla och stärka arbetsgivarvarumärket. - Kommunicera aktivt vår vision, värdegrund och framgångshistorier i interna och externa kanaler. - Säkerställa en professionell rekryteringsprocess. - Utveckla introduktionsprocessen.	- eNPS-index (Net Promoter Score) (enkätvärde). - Ökad synlighet i relevanta kanaler (sociala medier, mässor, samarbeten). - Anonym rekrytering ≥ 90 %. - 100 % av nyanställda har genomgått introduktion.
Utveckla Vi ger varje medarbetare möjlighet att växa, utveckla sin kompetens och bidra med sin fulla potential.	- Utveckla kompetensen systematiskt med beaktande av framtiden. - Erbjuder relevant kompetensutveckling och fortbildning. - Utveckla mentorskap och erbjuda kollegialt lärande och intern rörlighet. - Stimulera förbättrings- och innovationskultur.	- Upplevd möjlighet till kompetensutveckling $\geq 4/5$ (enkätvärde). - Antal fortbildningsdagar per anställd. - Upplevt kollegialt stöd för lärande i vardagen. (enkätvärde). - Andel genomförda förbättringsförslag.
Må bra Säkerställa en hållbar arbetsvardag där medarbetare trivs, har balans och kan bidra fullt ut.	- Arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljö och hälsa. - Möjliggöra flexibla och hållbara arbetssätt utifrån verksamhetens behov. - Främja välmående och hälsa i vardagen. - Stärka det psykosociala klimatet och dialogen.	- Sjukfrånvarodagar/årsverke. - Antal genomförda riskkartläggningar. - Upplevd balans mellan arbete och fritid $\geq 4/5$ (enkätvärde). - Arbetsbelastningen upplevs som mer hanterbar/rimlig (enkäten). - Personalomsättning. - Användningsgraden av friskvårdsförmån. - 100 % genomförda medarbetarsamtal. - NMI-index (Nöjd medarbetare).
Leda Vi bygger en arbetskultur grundad på respekt, professionalitet och engagemang – med ett ledarskap som inspirerar och visar vägen.	- Stärka ledarskapet genom utbildning och kontinuerlig utveckling. - Införa introduktionsprogram för nya förpersoner. - Införa ledarpolicy. - Möjliggöra coaching och handledning vid behov. - Integrera värderingar och ledarskapsprinciper i alla förpersoners mål- och utvecklingssamtal.	- Ledarskapsindex > 80 %. - Antal ledarskapsfortbildningar. - 100 % av nya förpersoner har genomgått introduktionsprogram. - 100 % av förpersoner har diskuterat ledaruppdraget i utvecklingssamtal.