



Personalstrategi

GODKÄND AV STADSSTYRELSEN 07.11.2024 §245



Innehåll

1	Inledning.....	3
1.1	Bakgrund.....	3
2	Syfte och värdegrund	4
2.1	Syfte	4
2.2	Värdegrund	4
3	Huvudområden.....	5
3.1	Rekrytering och kompetensförsörjning	5
3.1.1	Mål.....	5
3.1.2	Strategi.....	6
3.1.3	Åtgärder.....	6
3.1.4	Mätare	7
3.2	Kompetensutveckling.....	8
3.2.1	Mål.....	8
3.2.2	Strategi.....	8
3.2.3	Åtgärder.....	9
3.2.4	Mätare	10
3.3	Arbetshälsa	10
3.3.1	Mål.....	10
3.3.2	Strategi.....	10
3.3.3	Åtgärder.....	11
3.3.4	Mätare	11
3.4	Medarbetarskap.....	12
3.4.1	Mål.....	12
3.4.2	Strategi.....	12
3.4.3	Åtgärder.....	12
3.4.4	Mätare	13
3.5	Ledarskap	13
3.5.1	Mål.....	14
3.5.2	Strategi.....	14
3.5.3	Åtgärder.....	14
3.5.4	Mätare	15
3.6	Digital utveckling.....	15
3.6.1	Mål.....	15

3.6.2	Strategi.....	15
3.6.3	Åtgärder.....	16
3.6.4	Mätare	16
4	Källhänvisning.....	17

1 Inledning

Genom Mariehamns stads personalstrategiska program strävar staden efter att skapa en arbetsplats som är attraktiv, där medarbetare trivs, utvecklas och är stolta över sin insats. En engagerad och kompetent personal är nyckeln till att förverkliga visionen för Mariehamns stad år 2040.

Strategin är en byggsten för att uppnå visionen för Mariehamns stad år 2040. I visionen finns specifika skrivelser om personalfrågor som personalstrategin ska sträva till att uppnå. En välmående personal skapar kringeffekter såsom attraktionskraft och välmående invånare, som också tas upp i visionen.

Mariehamns stad ska vara rustad för framtiden genom att attrahera och behålla kompetent personal som kan utveckla staden till en plats som erbjuder ett enastående kvalitetsliv för alla. Staden strävar efter att främja välmående och mångfald, och skapa en inkluderande arbetskultur där varje medarbetare har möjlighet att bidra till stadens gemensamma vision.

1.1 Bakgrund

Befolkningsprognoserna visar att andelen äldre av totalbefolkningen ökar samtidigt som konkurrensen om arbetskraft kommer att hårdna. Denna utveckling kommer att påverka tillgången på arbetskraft och servicestrukturen. Samtidigt medför den digitala utvecklingen sänkt arbetsbelastning.

De kommande åren kommer 108 personer att gå i ålderspension. I tabellen syns fördelningen per år. Pensioneringarna avser de personer som fyller 65 år.

	Totalt	Kvinna	Man
2024	13	11	2
2025	26	20	6
2026	14	10	4
2027	21	16	5
2028	20	18	2
2029	14	9	5
Totalt	108	84	24

För att säkerställa att staden har en kompetent, motiverad och välmående personal som vill stanna kvar har en personalstrategi tagits fram som ska säkerställa ett strukturerat arbete med personalfrågor som strävar till att uppnå vision 2040 och andra målsättningar.

Åtgärder till stöd för tillämpningen av personalstrategin har tagits fram för varje huvudområde i personalstrategin. Åtgärdernas primära syfte är att säkerställa att personalstrategin förverkligas inom alla delar av staden. Därtill kan finnas olika sektorspecifika styrande dokument som tangerar personalfrågor.

2 Syfte och värdegrund

2.1 Syfte

Syftet med personalstrategin är att säkerställa att Mariehamns stad är en attraktiv arbetsplats där våra medarbetare trivs och utvecklas.

2.2 Värdegrund

Vi strävar efter att Mariehamn ska vara en plats med hög levnadsstandard. Vi brinner för att boende, besökare och företag ska mötas av god service i en välkomnande stadsmiljö. Vi står för hållbarhet, jämlikhet och närdemokrati.

Våra löften och värderingar sammanfattas i ordet kvalitetsliv, vår gemensamma värdegrund.

Viljan att erbjuda kvalitetsliv ska fungera som kompass och drivkraft för oss i alla sammanhang vilket bland annat innebär att:

STADEN som arbetsgivare värdesätter sina anställda, behandlar alla jämlikt, ger möjlighet till aktiv delaktighet och personlig utveckling och förväntar sig fullödiga insatser av var och en.

KUNDPERSPEKTIVET beaktas genom tillgänglig personal, snabb service, hög kvalitet och ett vänligt och respektfullt bemötande.

ARBETSKLIMATET kännetecknas av öppenhet, likabehandling, arbetsglädje och tydliga och gemensamma mål. En inkluderande och mångfaldsfrämjande arbetskultur är en central del av stadens identitet.

PERSONALEN förstår syftet med och känner ansvar för sina arbetsuppgifter, vill utvecklas i sin yrkesroll, vill delta i utvecklandet av sin arbetsplats, vill ge invånarna ”det lilla extra” och har förmåga och vilja att samarbeta.

CHEFERNA motiverar, engagerar och stöder, klargör målsättningar och förväntningar för alla anställda, ger konstruktiv och tydlig återkoppling och skapar förutsättningar för alla anställda att lyckas och känna arbetsglädje.

3 Huvudområden

För att uppnå de skrivelser som berör personalen i stadens vision för år 2040 så definieras i denna personalstrategi mål, strategier och aktiviteter inom sex huvudområden. Dessa huvudområden är:

- Rekrytering och kompetensförsörjning
- Kompetensutveckling
- Arbetshälsa
- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Digital utveckling

Huvudområdena är de utvecklingsområden där staden, genom ett systematiskt arbete med att sätta upp mål, genomföra aktiviteter och uppföljning, kan säkerställa att staden kommer närmare målsättningarna som berör personalen. Uppföljningen görs i anslutning till bokslut.

Genomförandet av denna personalstrategi bidrar till utvecklingen av stadens arbetsgivarvarumärke. Allt staden gör inom dessa huvudområden och alla anställdas insatser bidrar till arbetsgivarvarumärket.

3.1 Rekrytering och kompetensförsörjning

Rekrytering av personal kommer att bli en stor utmaning i framtiden. Nya rekryteringskanaler- och metoder behövs för att säkerställa tillgång på kompetent personal.

Likabehandling och främjande av mångfald ska enligt lagstiftning beaktas vid anställning. Staden använder ett rekryteringsverktyg (Kuntarekry) och rekryteringsprocessen fastställs i stadens rekryteringsguide. Introduktion erbjuds dels genom en allmän introduktionsutbildning och genom att den anställda får en introduktion på arbetsplatsen. HR styr annonserna och medverkar i rekryteringar för att säkerställa likabehandling och en bra sökandeupplevelse.

3.1.1 Mål

- Stadens goda anseende gör, att man alltid lyckas attrahera och behålla högkvalificerad personal.
- Rekryterings- och introduktionsprocessen främjar likabehandling och är smidig tack vare digitaliserade processer.

3.1.2 Strategi

Staden använder ett rekryteringsverktyg som fokuserar på kompetensbaserad rekrytering och har en funktion för anonym rekrytering, vilken som huvudregel används vid rekryteringar. Staden ska medvetet främja mångfald bland personalen.

Åtgärder vidtas vad gäller rekryteringspraxis, annonsering och arbetsarrangemang för att kunna rekrytera bredare och få sökande som kan bidra med mångfald. Det goda samarbetet mellan staden och olika hyresvärdar gör det lätt att rekrytera personal utifrån. Alla de personer som deltar i rekryteringsprocessen förstår att de i kontakten med sökandena handhar en betydelsefull del av stadens marknadsföring.

För att kunna rekrytera personal inom sådana branscher där det eventuellt råder eller kommer att råda brist på arbetskraft gör staden en målmedveten satsning på att delta i rekryteringsmässor, göra besök i läroanstalter, marknadsföra inom kringliggande regioner och försöka påverka utbudet av utbildningstillfällen.

Alla nya medarbetare oavsett om det gäller ordinarieanställda, visstidsanställda eller vikarier ges möjlighet att delta på ett allmänt introduktionstillfälle. Nya medarbetare och återkommande vikarier får en rundvandring på arbetsplatsen och introduktion till sin arbetsplats och kollegor.

Staden tar hjälp av ny teknik och beprövade metoder för att säkerställa likabehandling av sökande och utveckling av rekryteringsprocessen.

3.1.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Kommunikation	HR-staben i samarbete med sektorerna	Kommunikationsinsatser gentemot och samarbeten med aktörer sett till rekryteringsannonsering, praktik, slutarbeten och sommarjobb
Kommunikation	HR-staben i samarbete med sektorerna	Vi deltar aktivt i rekryteringsmässor, samarbeten med läroanstalter och marknadsföring i omgivande regioner och skolor för att säkerställa att vi har tillgång till rätt kompetens.
Kommunikation	HR-staben i samarbete med sektorerna	Personalambassadörer tillsätts inom varje sektor och får i uppdrag att agera ansiktet utåt och bidra till arbetsgivarvarumärket.
Rekrytering	HR-staben och Marstad	Startbostad erbjuds i specifika fall för att

		underlätta för arbetskraft från kringliggande regioner.
Rekrytering	HR-staben	Staden utvecklar rekryteringsprocessen genom att ta i bruk verktyg och metoder som främjar kompetensbaserad rekrytering
Rekrytering	HR-staben	Arbetshälsoinstitutets rekryteringspraxis som främjar mångfald bäddas in successivt i rekryteringsprocessen för att säkerställa en likvärdig och icke-diskriminerande rekrytering.
Rekrytering	HR-staben	En sökandeenkät skickas regelbundet till de som under året sökt jobb inom staden för att bedöma sökandeupplevelsen.
Introduktion	Närmsta chef	Alla nyanställda får en arbetsplatsintroduktion och den nyanställda kan fråga om handledning vid hantering av verktyg, system, maskiner mm.
Introduktion	HR-staben	Den allmänna introduktionen för nyanställda erbjuds som fysisk och digital utbildning för att säkerställa tillgänglighet.
Introduktion	HR-staben	Den allmänna introduktionen för nyanställda utvidgas till att ta upp även frågor kring hur vi alla bidrar till arbetsklimatet.

3.1.4 Mätare

Data från sökandeenkät (2023)

- Ungefär 83 % av sökanden skulle ansöka till staden igen
- Totalt sett fick ansökningsprocessen ett medianbetyg på 7 av 10
- Svarprocent: 22 % (jämförelsetal 20 %)

3.2 Kompetensutveckling

Personalutveckling bör ses som en kontinuerlig process som både chefer och anställda gemensamt svarar för. Målsättningen är att all personal genomgår fortbildning med jämna intervaller för att bibehålla sin kompetens i takt med att samhället förändras. Inte endast formella utbildningstillfällen är utveckling utan det är minst lika viktigt att skapa en arbetsorganisation och förutsättningar på den enskilda arbetsplatsen så att personalutveckling och lärande befrämjas.

Till grund för stadens arbete med kompetensförsörjning finns förutom det personalstrategiska programmet också stadens jämställdhets- och likabehandlingsplan, budgetdirektiv, budget och ekonomiplan, principer för personalutbildning och chefsutbildning. Anställda kan också ansöka om kompetensutveckling.

Varje enhet inom staden har en utbildningsbudget. Kompetensutvecklingsbehov och uppföljning av dessa beaktas i samband med utvecklingssamtal.

3.2.1 Mål

- Staden har en motiverad och kompetent personal och allas kompetens tas tillvara fullt ut.
- Vi investerar i omskolning, fortbildning, utbildning och lärande av varandra för att säkerställa att våra medarbetare är rustade för framtida utmaningar.

3.2.2 Strategi

Staden främjar en kultur av lärande och inhämtande av ny kunskap genom att uppmuntra alla medarbetare att vara aktiva i deras egen kompetensutveckling. Staden erbjuder anpassad utbildning, ledarskapsutveckling och mentorskap för att främja en kultur av ständig lärande och utveckling.

Det är viktigt att anställda följer med utvecklingen inom yrkesområdet och identifierar starka sidor och områden där man behöver utvecklas. De anställda ges möjlighet till delaktighet både då det gäller att analysera problem i den löpande verksamheten och i utvecklingsarbetet. Alla uppmuntras till att söka ny kunskap och nya sätt att arbeta på. Vars och ens eget ansvar för att upprätthålla kompetensen betonas. Stadens ledare ombesörjer att det på varje arbetsplats finns en god inlärningsmiljö och möjlighet till utveckling av den digitala kompetensen.

Utbildningar och fortbildningar inom olika ämnen bör tillämpas enligt förvaltningars behov och verksamhet. Staden erbjuder digitala och flexibla lärandemöjligheter för att möta moderna krav på utbildning.

Kompetensutvecklingsinsatser fokuserar inte bara på utbildning, utan också på att främja lärande av varandra, arbetsrotation och beviljande av tjänstledigt för att möjliggöra för jobb inom en annan sektor.

3.2.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Kunskapsdelning	HR-staben i samarbete med sektorerna	Möjliggör för de olika sektorerna att lära ut och lära av varandra.
Kunskapsdelning	HR-staben	Processen för offboarding synliggörs och chefer får utbildning om den.
Kompetensutveckling	HR- och utvecklingsstaben	En e-learningplattform tas i bruk för att utöka tillgång till utbildningar och instruktioner
Kompetensutveckling	HR-staben	En onlinekurs skapas kring hur vi hanterar konflikter, hurudant arbetsklimat vi vill ha och hur man ska vara som kollega.
Kompetensutveckling	Chefer och medarbetare	Anställdas kompetensutvecklingsbehov identifieras och följs upp i samband med utvecklingssamtal
Kompetensutveckling	Chefer	Chefer upplyser om och uppmuntrar till att ta del av öppna externa utbildningar som finns på andra plattformar
Kompetensutveckling	Integrationsenheten och HR-staben	Stadens arbetstagare som inte har svenska som första språk erbjuds möjlighet till språkinläring
Kompetensutveckling	HR-staben och medarbetare	Anställdas digitala kompetens kartläggs i samband med utvecklings- och lönesamtal för att utbildningsinsatser ska kunna vidtas.
Kompetensutveckling	Chefer i samråd med HR-staben	Medarbetare kan beviljas upplägg för tilläggsstudier eller specialisering.
Kompetensutveckling	HR-staben i samråd med utbildningsansvariga i förvaltningarna	Kompetensutvecklingspaket för chefer respektive medarbetare tas fram. Paketet innehåller obligatoriska kurser för respektive grupp, men också avsatta timmar som medarbetaren eller chefen kan använda till att delta på för personen ändamålsenliga utbildningsinsatser.
Ledarskapsutveckling	HR-staben	En teamleader-utbildning hålls 2025–2026.

3.2.4 Mätare

Kostnad för kompetensutveckling som arbetsgivaren stått för

- Kostnad för kompetensutveckling (2023): 75 633 euro

Övriga mätare för kompetensutveckling: Antal interna rekryteringar

3.3 Arbetshälsa

Staden strävar efter att vara en dynamisk och trygg arbetsgivare som erbjuder en hälsosam och inspirerande arbetsmiljö för sina anställda. För att främja arbetshälsa har staden ett Bry Sig Om-program för att främja arbetshälsan. Genom detta program strävar staden efter att utveckla arbetshälsan, förebygga ohälsa och skapa en miljö där varje individ känner sig sedd, stöttad och uppmuntrad till att ta hand om sitt välmående. Kontinuerlig inventering av arbetsmiljön och arbetsförhållanden på stadens arbetsplatser genomförs och förutom företagshälsovård erbjuds anställda sjukvård på allmänläkarnivå. Det finns handlingsplaner och policyer, såsom handlingsplanen mot osakligt bemötande, mobbning och trakasserier. Möjlighet till distansarbete och flexibel arbetstid erbjuds i mån av möjlighet.

Med jämna intervaller utförs en medarbetarenkät som är ett viktigt verktyg för att kontinuerligt utvärdera arbetsgivarpolitiken med bäring på Hållbart medarbetarengagemang. Frågepaketet utgår från områdena motivation, ledarskap och styrning. Resultatet sammanställs på olika nivåer där anonymiteten kan säkerställas.

Fokus i arbetet med företagshälsovården ligger i det förebyggande arbetet och utvecklandet av friskfaktorer. Den förebyggande arbetet omfattar verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, till exempel arbetsplatsutredningar, arbetsplatsbesök, hälsoundersökningar och rådgivning som gäller arbetshälsa.

3.3.1 Mål

- Välmåendet bland personalen är högt
- Tyngdpunkten ligger på den förebyggande företagshälsovården

3.3.2 Strategi

Alla medarbetare uppmanas att ta ett aktivt ansvar för sin hälsa och ges resurser och stöd för att upprätthålla en god fysisk och mental hälsa. Vi främjar en hälsosam livsstil genom att stödja olika friskvårdsaktiviteter och skapa en medvetenhet om vikten av balans mellan arbete och privatliv.

Arbetshälsa främjas genom att erbjuda riktade utbildningar.

Upprepad sjukfrånvaro bryts i ett tidigt skede. Arbetsrelaterad sjukfrånvaro särskiljs från annan sjukfrånvaro för att kunna vidta arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Rehabiliteringsåtgärder inleds i ett tidigt skede enligt Bry Sig Om-programmet.

Åtgärder vidtas enligt lagen om företagshälsovård och att chefer stöds för att kunna stöda medarbetaren.

Staden erbjuder friskvård som främjar balans mellan arbete och privatliv samt hälsa och välbefinnande.

Staden har en arbetsmiljö som främjar hälsa och välbefinnande och uppmuntrar till rörelse, motion och social samvaro. Pulsmätningar görs för att identifiera vilka behov som finns i organisationen.

3.3.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Friskvård	HR-staben	Genomgång av friskvårdsupplägg
Friskvård	HR-staben	Friskvårdsinsatser och pröva på-insatser testas
Friskvård	HR-staben	Ordinarie anställda erbjuds en cykelförmån från och med 2025.
Arbetshälsa	HR-staben	Staden utgår från faktaundersökningsmetoden i samband med utredningar kring osakligt bemötande, trakasserier och mobbning
Arbetshälsa	Chefer	Arbetsuppgifter anpassas och arbetsarrangemang beaktas för familjelediga och de som närmar sig pension.
Arbetshälsa	HR-staben	Chefer utbildas i arbetshälsoledarskap
Arbetshälsa	HR-staben	Bry Sig Om-programmet ses över.
Arbetshälsa	HR-staben	Staden beaktar verktygslådan för psykisk hälsa som utvecklats av Arbetshälsoinstitutet
Arbetshälsa	HR-staben	Fördjupad utbildning i arbetshälsoledarskap hålls
Arbetshälsa	HR-staben	Distansarbetspolicyn ses över
Arbetshälsa	HR-staben	HR informerar på intranätet om vad man kan göra själv för att främja arbetshälsa

3.3.4 Mätare

Sammanställning av total kostnad för företagshälsovård (2023)

- Förebyggande vård 224 117,22 euro
- Sjukvårdsrelaterad vård 209 468,90 euro

3.4 Medarbetarskap

Ett aktivt medarbetarskap rör bland annat den anställdes förhållningssätt till arbetsuppgifterna och uppdraget. Alla anställda inom staden ansvarar över sin och andras arbetsmiljö och ska jobba aktivt för att bidra till ett gott samarbete mellan kollegor och chefer. Medarbetarskap innebär också att medarbetare tar ett eget ansvar för att leta fram information på intranätet och i andra kanaler.

Genom ett utvecklat medarbetarskap och indirekt delat ansvar ges personalen möjlighet att utvecklas, få självkännedom och utveckla sitt självledarskap.

3.4.1 Mål

- Staden har ett gott internt samarbete som kännetecknas av respekt, tillit, samarbete och likabehandling.
- Alla medarbetare får rätt förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete och får information som är relevant.

3.4.2 Strategi

Mariehamns stad är en arbetsplats där medarbetare utvecklas och känner en stark samhörighet med stadens gemensamma mål. Stadens mål för mandatperioden kommuniceras till alla medarbetare så att man kan bidra till måluppfyllelse. Inom varje sektor och varje enhet finns en tydlig ansvarsfördelning.

Staden främjar ett medarbetarskap där varje medarbetare har möjlighet att påverka och bidra i utvecklingen. Staden har en kultur där konstruktiv feedback är välkommen och uppmuntrad. Det kan vara formell feedback från chefer eller informell feedback från kollegor.

Chefer främjar och stödjer medarbetarskap och är förebilder när det gäller att vara engagerade, lyhörda och ansvarstagande. Chefen utvecklar sin förmåga att delegera och förmåga att på ett tillitsfullt sätt följa upp medarbetarens prestationer och resultat.

3.4.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Kommunikation	Redaktionsgruppen	Presentation av varje sektor som ett inlägg på intranätet.
Kommunikation	Redaktionsgruppen	På intranätet finns allmän information om sektorerna och

		information om vad som är på gång inom sektorn.
Kommunikation	HR-staben och Utvecklingsstaben	Pulsmätning görs kring vilka kommunikationskanaler som används av medarbetarna.
Kommunikation	Chefer	Arbetsbeskrivningen finns tillgänglig så att medarbetaren själv kan återkomma till den när som helst.
Kommunikation	HR-staben	En informationssida tas fram där det framgår hur vi ser på arbetsmiljö och där till exempel planer och riktlinjer finns tillgängliga.
Kommunikation	Chefer	Medarbetare påminns om eget ansvar vad gäller att ta del av information på intranätet.
Kommunikation	HR-staben	Formulär för feedback tas fram för till exempel utbildningsinsatser och processer
Processer	Stadsledningen	Översyn av processer

3.4.4 Mätare

Motivations och styrningsindex från medarbetarundersökningen (2024)

- Motivationsindex: 78
- Styrningsindex: 74

3.5 Ledarskap

Bra ledare möjliggör medarbetarnas engagemang, delaktighet och skapande av en hälsosam arbetsmiljö. För att kunna utvecklas som ledare behövs dock egen utveckling i ledarskap.

Chefsstöd erbjuds i frågor som berör rekrytering, arbetshälsa, kompetensutveckling och sakfrågor. Alla förvaltningschefer, avdelningschefer och en del enhetschefer träffas den första helgfria fredagen i månaden både för att få sådan information som berör alla och för att dryfta gemensamma frågor. Alla ledare möts vår och höst för att under en hel dag prata om hur ledarskapet i staden skall utvecklas.

Resultatet från medarbetarundersökningen 2024 visar att ledarskapsindexet är 81 vilket är ett utmärkt resultat. Staden satsar på ledarskapsutveckling och det syns i siffrorna både nu och år 2022. I de senaste mätningarna på tre år har alla kommuner i Sverige ett ovägt medeltal på 79 i ledarskapsindex. Staden förhåller sig således bra i förhållande till medeltalsindexet för alla kommuner i Sverige.

3.5.1 Mål

- Staden utvecklar sina ledare för att säkerställa ett tydligt och inkluderande ledarskap.
- Genom chefsstöd erbjuds mentorskap, handledning och omvärldsbevakning

3.5.2 Strategi

Ledarskapet är närvarande, tillitsfullt och engagerat. Ledaren underlättar för medarbetare med olika förutsättningar.

Chefsstödet gynnar chefers utveckling och välmående och bidrar med omvärldsbevakning och insikter kring kommande ändringar i verksamhetsmiljön. Chefer får kunskap om tillgängliga hjälpmedel, processer, hur deras beslut påverkar utförandet av arbetet och får hjälp med att prioritera vissa arbeten. Chefsstöd erbjuds vad gäller bemanning genom en process för tidsrapportering, schemaläggning och bemanning.

Cheferna involveras i ett tidigt skede i samband med förändringar.

Ett sådant arbetsklimat främjas, så att ledare ska känna att de kan fråga och hänvisa till andra. En chef ska inte behöva ha svar på allt.

Stadens chefer deltar i två ledarskapsdagar per år. Den andra ledarskapsdagen fungerar som workshop/återkoppling till den första, alternativt att innehållet från ledarskapsdagarna följs upp.

En feedback- och snällhetskultur främjas.

3.5.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Ledarskapsutveckling	HR-staben	Ett mentorprogram för nya chefer och ledare tas fram
Ledarskapsutveckling	HR-staben	Uppföljning görs på feedback man fått som chef
Chefsstöd	HR-staben	Hjälpmedel i ledarskapet förs fram på bland annat chefssidan på intranätet
Chefsstöd	HR-staben	Chefer får information om vart de kan hänvisa en person vidare i frågor som chefen inte kan svara på själv
Chefsstöd	HR-staben	Chefsstöd erbjuds alla chefer i frågor som berör arbetsmiljöarbetet
Chefsstöd	HR-staben	Handledning tillsammans med expert erbjuds åt specifik yrkesgrupp

3.5.4 Mätare

Ledarskapsindex från medarbetarundersökningen (2024)

- Ledarskapsindex: 81

3.6 Digital utveckling

Till grund för stadens arbete med digitalisering finns en rad styrdokument. Hur staden ska jobba med digital utveckling har utstakats i en digitaliseringsstrategi och en handlingsplan för digital transformering. I stadens vision för år 2040 framställs den nya tekniken som ett sätt att bidra till lägre arbetsbelastning.

Den digitala utvecklingen har främst framskridit genom digitalisering av processer och ett fåtal utbildningsinsatser. HR-systemet Sympa togs i bruk för att digitalisera olika HR-processer såsom att ansöka om frånvaro och följa upp utvecklingssamtal. Chefer har som en utbildningsinsats fått en introduktion till användning av AI i och med att en ledarskapsdag arrangerades om AI i offentlig sektor våren 2024.

Vägledning för fortsatt arbete med digital utveckling ges i detta och andra styrdokument som berör digitalisering.

3.6.1 Mål

- Ny teknik bidrar till lägre arbetsbelastning för personalen.
- Digitaliseringen medför förenklade processer

3.6.2 Strategi

Sektorgemensamma insatser krävs för att ett digitaliseringsarbete ska vara möjligt. Det ska även finnas budgetmedel och/eller kompetensstöd till både gemensamma och verksamhetsspecifika initiativ. Prioriteringen av arbetet görs enligt hur väl insatserna och initiativen stöttar effektvinster i verksamheterna.

Digitala verktyg möjliggör både interna och externa mötesplatser men det kräver kunskapsutbyte och kompetensutveckling. Personalens digitala kompetens underhålls för att underlätta det dagliga arbetet.

Det finns en god kännedom om hur staden presterar och hur staden kan fortsätta utvecklas vad gäller huvudområdena i detta personalstrategiska program. Detta på grund av att digitala verktyg gör det enkelt att följa upp nyckeltal, statistik och göra mätningar och undersökningar.

Det finns systemstöd för alla HR-processer. Digitalisering av processer, AI, samt teknisk utrustning tillämpas för att effektivisera och bidra till en bättre arbetshälsa för personalen.

Digital kompetens och användningen av digitala verktyg främjas. Den digitala mognaden hos staden som organisation inventeras och kartläggs för att se var och vilka utbildningsinsatser som behöver göras. För kartläggning av digital kompetens hos stadens samtliga anställda används EU:s "Digital Competence Framework for Citizens".

Tidsrapportering, schemaläggning och bemanning sker med hjälp av teknik som underlättar dessa processer för alla anställda.

3.6.3 Åtgärder

Område	Ansvariga	Åtgärd
Digital utveckling	Ledningsgruppen	Staden går in för användning av Teams och OneDrive
Digital utveckling	Digitala styrgruppen	Tillämpning av virtuella assistenter.
Digital utveckling	HR-staben	Ett system för bemanning, schemaläggning och tidsrapportering tas i bruk
Kartläggning	HR-staben tar fram process, chefer håller samtal	Anställdas digitala kompetens kartläggs i samband med utvecklings- och lönesamtal.
Kartläggning	HR-staben och utvecklingsstaben	Kartläggning av hur virtuella assistenter (meddelandebots osv.) kan implementeras för att underlätta för personalen.
Kartläggning	HR-staben	Digitala verktyg används för att göra mätningar och löpande ta fram nyckeltal som berör personalen

3.6.4 Mätare

Mätning av digital mognad (2023). Vid mätning beaktas digital förmåga och digitalt arv. Med digital förmåga avses en organisations förmåga att förstå och förändra med utgångspunkt i de digitala möjligheter som finns och digitalt arv är gjorda investeringar i digital infrastruktur och system.

- Digital mognad: 51%

4 Källhänvisning

Bry Sig Om-programmet

Budget 2023 och ekonomiplan 2024–25: [Stadsfullmäktiges budget 2023 och ekonomiplan 2024-2025 per 26-10-2022 2.pdf \(mariehamn.ax\)](#)

Budget 2024 och ekonomiplan 2025–26: [Budget 2024 och ekonomiplan 2025-26 stadsfullmäktige 1.11.2023.pdf \(mariehamn.ax\)](#)

Digitaliseringsstrategi för Mariehamns stad: [Digitaliseringsstrategi för Mariehamns stad | Mariehamns stad](#)

Handlingsplan för digital transformering: [Handlingsplan för digital transformering | Mariehamns stad](#)

Personalbokslut 2023

Personalstrategiskt program för Mariehamns stad som antogs av stadsfullmäktige 14.12.2004

Työelämään.fi: [Kunnande - Työelämään.fi \(tyoelamaan.fi\)](#)

Visionen för Mariehamns stad: [Vision för Mariehamns stad | Mariehamns stad](#)