



**POLISEN**  
POLISYRKESHÖGSKOLAN



# Polamks personalplan 2021–2024

Sammandrag

POL-2021-120704

4.11.2021

# Innehåll

Inledning .....	3
1 Höskolegemenskap och ledning.....	4
2 Arbetshälsa och arbetsförmåga .....	5
3 Kompetens.....	6
4 Jämlikhet och jämställdhet .....	7



# Inledning

Huvudpunkterna i vår personalplanering under perioden 2021–2024 är:

- högskolegemenskap och ledning
- arbetshälsa och arbetsförmåga
- kompetens
- jämlikhet och jämställdhet

Detta sammandrag kompletteras av Polisyarkeshögskolans personalplan (bara på finska), som finns på polisens intranät på Polisyarkeshögskolans sida Strategia ja laatu.

Personalplanen grundar sig på polisens personalplan som finns på polisens intranät (Valtakunnallinen sisältö > Henkilöstöasiat > Strateginen henkilöstöjohtaminen).



# 1 Högskolegemenskap och ledning

Vi har valt handledande ledarskap som arbetssätt. Målet är att använda sig av allas styrkor och kompetens. En handledande aktör engagerar och uppmuntrar sina anställda och kollegor. Detta inspirerar, engagerar och har en positiv inverkan på hela högskolegemenskapens atmosfär och förtroende.

## Mål

- Vår verksamhetskultur är inkluderande, uppmuntrande och uppskattande.
- Cheferna är motiverade att utföra chefsarbetet på ett handledande sätt.
- Vi är beredda att lära oss nya tillvägagångssätt, utveckla vår kompetens och fördjupa våra interaktionsrelationer.
- Vi följer polisens värderingar och etiska kod samt Polamk-gemenskapens etikett.

## Åtgärder

- Ett handledande ledarskap är en del av vår strategi och personalplan.
- Vi betonar kompetens och färdigheter inom personalledning i chefsuppgifter samt kartlägger förutsättningarna för chefsarbete.
- Vi utbildar och uppmuntrar både chefer och arbetsgemenskapen att agera på ett handledande sätt.
- Var och en värnar om allas gemensamma bästa och följer polisens värderingar och etiska kod samt Polamk-gemenskapens etikett.

## Bedömning och uppföljning

- Självvärdering av chefsarbetet
- Personalbarometern
- Mål- och utvecklingssamtal
- Delårsutvärderingar och verksamhetsberättelse

Tilläggsuppgifter: [Polamks strategi](#), [Polamk-gemenskapens etikett](#) och [Polisens etiska kod](#)

## 2 Arbetshälsa och arbetsförmåga

Personalens välbefinnande är en av polisens värderingar. God arbetshälsa skapas genom meningsfullt och smidigt arbete i en trygg och hälsosam miljö. Delområdena av arbetsförmågan är hälsa och funktionsförmåga, yrkeskompetens, värderingar (attityder och motivation) samt arbete som består av arbetsförhållanden, arbetets innehåll, arbetsgemenskap och ledning.

### Mål

- Vår ledning är rättvis och inkluderande.
- Våra verksamhetssätt främjar arbetshälsan och arbetsförmågan samt utvecklingen av arbetet.
- Resurserna och arbetsbelastningen är i balans.
- Vi stöder personalens välbefinnande och arbetsförmåga på ett mångsidigt sätt.
- Var och en tar hand om sin egen arbetsförmåga och stöder arbetsgemenskapen genom sitt arbete.

### Åtgärder

- Vi stärker kompetensen inom handledande ledning och inkluderande metoder och utnyttjar dem.
- Vi kommer överens om utvecklingsbehoven och åtgärderna för arbetshälsan och arbetsförmågan i gruppsamtal och individuella samtal.
- Vi utreder belastningsfaktorerna och utnyttjar erhållen information i organisationen av arbetet, den förebyggande företagshälsovården och förebyggande stöd.
- Vi ordnar regelbundet arbetsgemenskapsträning.

### Bedömning och uppföljning

- Delårsutvärderingar och verksamhetsberättelse
- Mål- och utvecklingssamtal
- Personalbarometern
- Företagshälsovårdens rapporter och tillämpning av stöd för arbetsförmågan

Tilläggsuppgifter: Polisens intranät > Personalärenden (på finska)

## 3 Kompetens

Vi strukturerar vår kompetens i gemensam och specifik kompetens. Till gemensam kompetens hör inläring och utveckling av den egna kompetensen, kompetens i arbetsgemenskap samt kompetens i digital hantering och informationshantering. Specifik kompetens omfattar branschspecifik kompetens, pedagogisk kompetens och FUI-kompetens.

### Mål

- Kompetensutvecklingen är planmässig och tar sikte på framtiden.
- Var och en utvecklar sin kompetens som en del av sitt eget arbete till att motsvara arbetslivets föränderliga behov.
- Vi använder mångsidiga metoder för kompetensutveckling.
- Vi värdesätter mångsidig kompetens och olika utbildningsbakgrunder.

### Åtgärder

- Vi kopplar kompetensutvecklingen till verksamhetsplaneringen.
- Vi uppmuntrar och stöder var och en till kontinuerligt lärande, ett undersökande arbetssätt och försök.
- Vi genomför tidvis en kompetenskartläggning och utvärderar hur kompetensutvecklingen har genomförts.
- Vi utnyttjar olika metoder för kompetensutveckling.
- Vi undervisar och arbetar i multiprofessionella grupper.

### Bedömning och uppföljning

- Delårsutvärderingar och verksamhetsberättelse
- Mål- och utvecklingssamtal
- Personalbarometern
- Årsplanerings- och arbetstidssystem
- Resultat av kompetenskartläggningar

Tilläggsuppgifter: Polisens intranät > Personalutveckling (på finska)



## 4 Jämlikhet och jämställdhet

Alla är likvärdiga oberoende av deras personliga egenskaper. Jämställdhet handlar om att erkänna jämställdhet mellan könen och skapa jämlika möjligheter och förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

### Mål

- I vår högskolegemenskap behandlar vi alla jämlikt och jämställt.
- Varje medlem i vår gemenskap ansvarar för att vårt arbetsklimat och inlärningsklimat är jämställt, jämlikt, rättvist, säkert, inkluderande och inspirerande.
- Vår undervisning grundar sig på studerandefokuserat lärande och vi beaktar olika inlärningsstilar, kompetensbehov och inlärningssvårigheter.

### Åtgärder

- Vi genomför och följer upp målen och åtgärderna i vår likabehandlings- och jämställdhetsplan.
- Vi utnyttjar den information som olika bedömningar producerar och uppdaterar regelbundet likabehandlings- och jämställdhetsplanen.
- Vi ökar vår förståelse för tillgänglighet och gör upp en tillgänglighetsplan.

### Bedömning och uppföljning

- Delårsutvärderingar och verksamhetsberättelse
- Personalbarometern
- Mål- och utvecklingssamtal
- Likabehandlings- och jämställdhetsläget (bilaga till planen)

Tilläggsuppgifter: [Likabehandlings- och jämställdhetsplan, För en tillgängligare högskoleutbildning och högskola](#) (bara på finska) och [Tillgänglighetskriterier](#) (bara på finska)