

HR-policy – Täby kommun som arbetsgivare

2022-08-17
Dnr KS 2022/210-03

Innehåll

Täby kommun som arbetsplats	3
Innovativ arbetsgivare	3
Kompetensförsörjning och kompetensutveckling	3
God och stimulerande arbetsmiljö.....	4
Ledarskap	4
Ledarskapets fyra dimensioner	5
Egen verksamhet	5
Internt samspel.....	5
Strategisk helhetssyn	5
Externt perspektiv	6
Medarbetarskap	6
Service och bemötande	7
Lönebildning	7

Täby kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara kunskapen och drivkraften hos medarbetarna. HR-policyn beskriver Täby kommuns övergripande syn på HR-frågor och ska vägleda och stimulera chefer och medarbetare att utveckla verksamheterna i samma riktning.

På intranätet finns processbeskrivningar, rutiner och checklistor vilket är en praktisk hjälp i arbetet. Det är ett gemensamt ansvar att omsätta ord till praktisk handling.

Täby kommun som arbetsplats

Innovativ arbetsgivare

Täby kommun ska arbeta strategiskt med verksamhets- och tjänsteutveckling. Täby kommun ska vara en innovativ arbetsplats, där medarbetare och chefer ständigt prövar och omprövar arbetssätt, processer och system för att skapa kvalitet och effektivitet på bästa sätt.

Kommunen är en lärande organisation och systematiserar det egna utvecklingsarbetet bland annat genom analys och internt lärande. Att vara en innovativ arbetsgivare innebär att vara lyhörd för invånare och företagares uppfattningar om verksamheterna och att ha fokus på att med olika metoder och tekniker göra en ännu bättre insats imorgon än igår.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Täby kommun ska arbeta strukturerat med kompetensförsörjning, integrerat och levande i verksamheten. Kompetensförsörjning handlar om att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Att säkerställa verksamheternas nuvarande och framtida behov av kompetens är en viktig del. Det handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

Medarbetare och deras kompetens är avgörande för en framgångsrik verksamhet. Kompetens är de kunskaper, färdigheter, personliga egenskaper och den motivation som krävs hos medarbetarna för att de ska kunna utföra sitt uppdrag. Kommunen ska vara generös med kompetensutveckling både genom möjligheten att utveckla sig i sitt arbete men också genom att få prova nya arbetsuppgifter, interna utvecklingsvägar och att lära av kollegor.

I det årliga medarbetarsamtalet diskuteras medarbetarens egen kompetensutveckling och arbetssituation samt bidrag till verksamheten.

Ett starkt arbetsgivarvarumärke som beskriver Täby kommun som arbetsgivare bidrar till att attrahera och behålla rätt kompetens, men även till mer träffsäker rekrytering och motiverade medarbetare med större engagemang. Engagerade och ansvarstagande medarbetare bidrar till en välmående och effektiv organisation som mätbart presterar bättre än genomsnittet.

God och stimulerande arbetsmiljö

Täby kommun ska vara en inkluderande och hälsofrämjande arbetsplats som kännetecknas av arbetsglädje, samarbete, delaktighet, dialog och respektfullt bemötande.

Enheterna ska ha tydliga mål och uppdrag som kommuniceras så att medarbetarna vet vad som förväntas. I Täby kommun finns arbetsmiljömål fastställda av kommunfullmäktige.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara integrerat i den löpande verksamheten och bidra till utveckling och goda resultat. Olikheter ses som en tillgång och diskriminering, kränkande beteenden eller bemötande accepteras inte.

Alla medarbetare inom kommunen ska ha samma möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och känna sig trygga på sin arbetsplats. Likabehandlingsarbetet ska genomsyra all verksamhet och ske med samma systematik som arbetsmiljöarbetet.

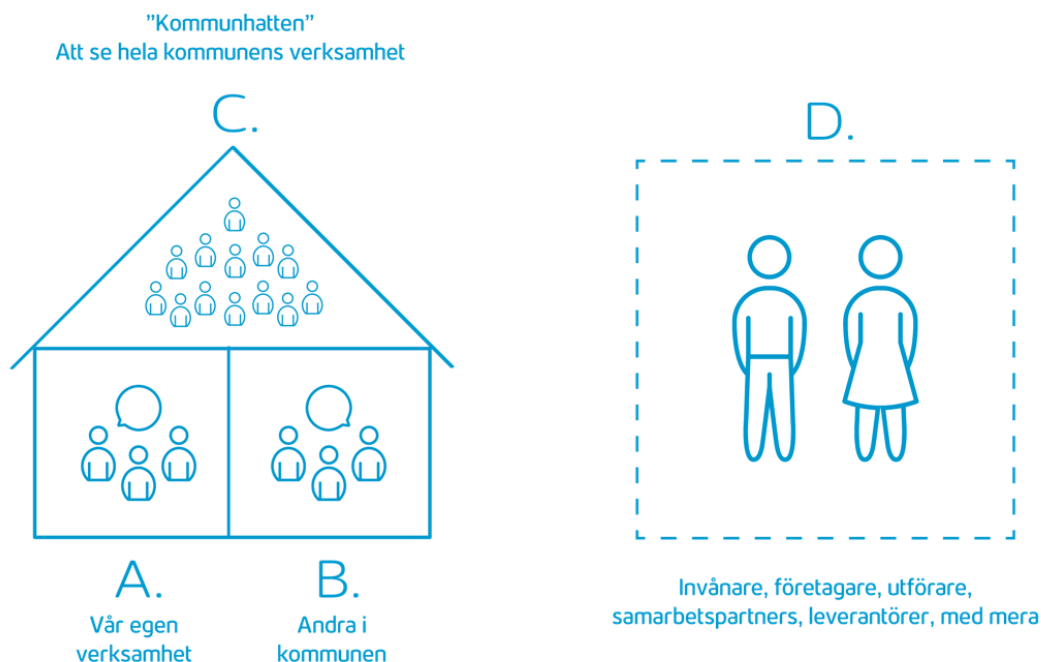
Ledarskap

För att Täby kommun på ett framgångsrikt sätt ska kunna fullgöra sitt uppdrag – att skapa nytta för kommuninvånarna – behövs ett framgångsrikt ledarskap. Det är avgörande för att skapa en verksamhet som kan hantera dagens och morgondagens utmaningar och påverka resultatet, kvaliteten och servicen på leveransen till invånare och företagare. En viktig del i ledarskapet är att ge medarbetare förutsättningar för samarbete.

Chefer och ledare i Täby kommun förväntas agera som förebilder som uppmuntrar och synliggör framgångar men som också utmanar och ifrågasätter.

Ledarskapets fyra dimensioner

I ledarskap ligger ansvar för mer än den egna verksamheten. Genom att leda utifrån fyra dimensioner bidrar chefer och ledare till hela Täby kommuns framgång.



Egen verksamhet

Chefer och ledare tar ansvar för att den egna verksamheten levererar i rätt tid och med rätt kvalitet. De tar ansvar för att personal, ekonomi, verksamhet och uppföljning hanteras effektivt och engagerat. De ansvarar även för att prioritering av uppgifter görs och att medarbetarna ges det stöd de behöver.

Internt samspel

Chefer och ledare ser interna samband och förstår vikten av prestigelöst samarbete för att kommunen ska lyckas med sitt uppdrag. De arbetar aktivt för att utveckla samarbetet med andra verksamheter inom kommunen.

Strategisk helhetssyn

Chefer och ledare tar ansvar för helheten och för övergripande frågor som rör hela kommunen. En viktig uppgift för chefer och ledare är att bidra med idéer och tankar om hur kommunen kan utvecklas och de ska vara aktiva i genomförandet.

Externt perspektiv

Chefer och ledare förväntas utveckla externa relationer, förstå målgruppers behov och utifrån det konstruktivt utveckla verksamheten. Chefer och ledare förväntas vara goda representanter för kommunen och förmedla en saklig bild av kommunens hållning.

Medarbetarskap

Ett gott medarbetarskap utövas bäst i samspel med ett gott ledarskap, vilket förutsätter ömsesidig respekt. Medarbetarskapet omfattar specifika förhållningssätt och beteenden som genomsyrar hur arbetsuppgifterna utförs och som präglar samarbetet med arbetskamrater samt återspeglas i representationen av Täby kommun som arbetsgivare.

Medarbetare i Täby kommun förväntas:

- leva upp till eller överträffa förväntningar
- kunna anpassa sig vid förändrade omständigheter
- ta initiativ till och åstadkomma förändring

Liksom ledarskapet utövas medarbetarskapet i relation till de fyra dimensionerna; egen verksamhet, andra verksamheter i kommunen, hela kommunens verksamhet samt i relation till externa parter. Samarbete i alla dimensioner är en viktig del av arbetet.

Service och bemötande

God service och gott bemötande är avgörande för kommunens varumärke. Chefer och medarbetare ansvarar för att invånare och företagare blir mottagna på ett professionellt sätt och att kontakten med kommunen upplevs som enkel. En god service och ett gott bemötande, som gärna överträffar invånarnas förväntningar, ska alltid eftersträvas.

Lönebildning

Lönebildningen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens kvalitet och effektivitet. Lönebildningen och lönesättning ska bidra till att målen för verksamheten uppnås. Lönepolitiska mål och värderingar, ekonomiska förutsättningar samt regelverk, lagar och avtal är grunden för kommunens lönebildning.

Lönesättningen i Täby ska vara individuell och differentierad och sätts utifrån budgeterat utrymme, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar, medarbetarens prestation samt marknadslöneläge.

Lönesättning är ett ledningsinstrument för verksamhetsutveckling och därför en viktig chefsuppgift. Cheferna ska vara engagerade i lönesättningen och ta ansvar för att medarbetarna är insatta i grunderna för lönesättningen. Att medarbetarna är insatta i hur lönen sätts bidrar till ökad motivation och måluppfyllelse.