

# Personalpolicy för Sollentuna kommun



SOLLENTUNA KOMMUN

[www.sollentuna.se](http://www.sollentuna.se)

# Vårt gemensamma uppdrag

Sollentuna kommun växer och utvecklas. De som bor i vår kommun vill bygga bostäder, resa, idrotta, handla, låna böcker, cykla till jobbet, ha förskoleplats, gå i skolan, ha vård eller omsorg. Inom kommunen arbetar vi därför, utifrån de politiska uppdragen, för att ge bästa tänkbara service och erbjuda våra invånare tjänster av högsta kvalitet.

## **I Sollentuna kommun arbetar vi för att skapa Sveriges mest attraktiva kommun**

I detta arbete är alla våra kompetenta, engagerade och ansvarstagande medarbetare helt ovärderliga. Den här personalpolicyn har tagits fram i ett brett samarbete med medarbetare från kommunens olika delar. Personalpolicyn beskriver värderingar och förhållningssätt som är viktiga både i relationerna mellan arbetskamrater på kommunens arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Policyn beskriver också vilka förväntningar som Sollentuna kommun har på dig som medarbetare och vad du kan förvänta dig av oss som arbetsgivare.

*Katarina Kämpe*  
Kommundirektör

*Mona Birgetz*  
Personalchef



# Ledarskap

## Gott ledarskap inspirerar till lärande och utveckling

Det goda ledarskapet innebär att tydligt ange inriktningen för verksamheten och att vara en förebild för de gemensamma värderingarna. Ledarna inspirerar, uppmuntrar, utmanar och skapar förutsättningar för att nå det gemensamma målet. I ledarnas uppdrag ingår att ta ansvar för följande fyra dimensioner:

- Egen verksamhet.
- Internt samspel.
- Strategisk helhetssyn.
- Externt perspektiv.

# Medarbetarskap

## Allas bidrag är viktigt

Det goda medarbetarskapet innebär att bidra till att fastställda mål uppnås och att verksamheten utvecklas. Varje medarbetare använder sin rätt till delaktighet och inflytande i syfte att förbättra verksamheten. Alla medarbetare tar ansvar för eget arbete, för att inhämta information och för sitt förhållningssätt till andra.





# Arbetsmiljö och hälsa

## Tillsammans skapar vi den goda arbetsplatsen

Alla arbetsplatser utmärks av en god arbetsmiljö och ett arbetsklimat som kännetecknas av öppenhet, respekt och kamratskap. Arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett sätt som ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Verksamhetens organisation, uppdrag och mål är tydliga och välkända så att arbetet utförs på ett effektivt sätt.

---

### *Roller och ansvar*

#### **Som medarbetare är du ansvarig för att**

- Medverka aktivt i arbetsmiljöarbetet.
- Följa arbetsmiljöregler.
- Samarbeta och bidra till ett bra arbetsklimat.
- Anmäla olycksfall och tillbud.

#### **Har du dessutom uppdrag som chef är du ansvarig för att**

- Förbygga sjukdom och olycksfall i arbetet.
- Organisera, leda, samordna och följa upp arbetsmiljöarbetet.
- Skapa förutsättningar för ett bra arbetsklimat.
- Utredda olycksfall och tillbud.





# Delaktighet och samverkan

## Tillsammans skapar vi en väl fungerande verksamhet

Dialogen på arbetsplatsen är grunden för delaktighet. Det är allas ansvar att genom inflytande bidra till verksamhetens resultat och utveckling.

Engagerade medarbetare känner trivsel och arbetsglädje vilket skapar en god kvalitet i verksamheterna.

---

### *Roller och ansvar*

#### **Som medarbetare är du ansvarig för att**

- Genom delaktighet och inflytande bidra till verksamhetens resultat.
- Hålla dig informerad om hur verksamhetens mål bidrar till kommunens mål.
- Känna till din roll, dina mål och vilka förväntningar som ställs på dig i ditt arbete.
- Vara lojal mot fattade beslut.

#### **Har du dessutom uppdrag som chef är du ansvarig för att**

- Skapa förståelse hos dina medarbetare för verksamhetens mål och hur de bidrar till kommunens mål.
- Tydliggöra roller och ansvar.
- Ta tillvara dina medarbetares engagemang, kompetens, erfarenhet och synpunkter.





# Jämställdhet och mångfald

## Mångfald ger möjligheter

Människors olika perspektiv och erfarenheter bidrar till utveckling, kreativitet och ett gott arbetsklimat. Alla medarbetare erbjuds samma möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

På kommunens arbetsplatser tolereras inga former av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.

---

## Roller och ansvar

### **Som medarbetare är du ansvarig för att**

- Bemöta alla med respekt och ha ett öppet sinne för andras perspektiv.
- Arbeta utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Rapportera misstankar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.

### **Har du dessutom uppdrag som chef är du ansvarig för att**

- Vara en god förebild när det gäller jämställdhets- och mångfaldsfrågor.
- Väga in jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i alla verksamhetsfrågor och beslut.
- Utredda misstankar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.



# Utveckling och nytänkande

## Tillsammans antar vi utmaningarna

Medarbetare har möjlighet att utveckla sin kompetens för att bidra till förbättringar i verksamheten. Omvärldsbevakning och utvärdering är ett naturligt inslag i utvecklingsarbetet. Genom att möjliggöra rörlighet mellan arbetsplatserna skapas förutsättningar för att ny kunskap tillförs verksamheten.

---

### *Roller och ansvar*

#### **Som medarbetare är du ansvarig för att**

- Bidra till verksamhetens utveckling med din kunskap, dina erfarenheter och förslag till förbättringar.
- Ta initiativ för din egen utveckling i dialog med chefen.

#### **Har du dessutom uppdrag som chef är du ansvarig för att**

- Inspirera och uppmuntra till utveckling och nytänkande.
- Skapa möjligheter och utrymme för lärande, kreativitet och ansvarstagande.
- Utifrån omvärldsbevakning och utvärdering tydliggöra verksamhetens utvecklingsbehov.
- Planera för och följa upp dina medarbetares kompetensutveckling.





# Lönepolitik

## Löneutveckling i dialog

Kommunens lönepolitik bidrar till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare. Lönerna är individuella och differentierade vilket stimulerar till goda arbetsresultat. Lönerna grundas på resultat, utveckling, samarbete och bemötande. Alla medarbetare känner till grunderna för lönesättning och sambandet mellan arbetsresultat och löneutveckling.

---

### *Roller och ansvar*

#### **Som medarbetare är du ansvarig för att**

- Bidra till att uppfylla målen som gäller verksamheten.
- Arbeta enligt de individuella målen och utvecklingsplanen.

#### **Har du dessutom uppdrag som chef är du ansvarig för att**

- Sätta lön vid nyanställning och att genomföra årlig löneöversyn.
- Organisera arbetet med att ta fram lokala lönepåverkande faktorer.
- Följa upp varje medarbetares arbetsresultat genom medarbetarsamtal och lönesamtal.



Sollentuna kommuns personalpolicy är ett övergripande styrdokument som gäller på kommunens samtliga arbetsplatser. Policyn antogs av kommunfullmäktige 2014-06-16.

### **Från ord till handling**

Personalpolicyn blir verklighet när vi tar ett gemensamt ansvar för att gå från ord till handling. Personalpolicyn görs levande genom att varje arbetsplats kontinuerligt har en dialog om vad policyn innebär. Detta kan ske vid arbetsplatsträffar, vid introduktion av nya medarbetare, vid utbildningar mm.

Som hjälp i dialogen finns ett spel med ett antal övningar kring personalpolicyn.