

**KOMMUNAL
FÖRFATTNINGSSAMLING – POLICY**

En policy beskriver en viljeinriktning, ett gemensamt förhållningssätt och ett rättesnöre inom ett visst område för kommunens verksamhet. Den anger principerna för kommunens agerande i olika frågor i syfte att vägleda till önskad nivå eller till ett önskat tillstånd.

HR-policy

Fastställd av kommunfullmäktige 2021-02-22 § 30

*Avdelning/enhet med ansvar för revidering: HR-avdelningen,
kommunledningskontoret*



Titel

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Om policyn | 3 |
| 1.1 Innehåll och bakgrund | 3 |
| 1.2 Verksamhetsområde och avgränsning | 3 |
| 2. Förväntningar i medarbetarskapet, ledarskapet och värderingar | 3 |
| 2.1 Attrahera och rekrytera | 4 |
| 2.2 Onboarding och introduktion | 5 |
| 2.3 Innovation, delaktighet och inflytande | 6 |
| 2.4 Roll- och måltydighet | 7 |
| 2.5 Lön och löneutveckling | 8 |
| 2.6 Hållbart arbetsliv, kompetensutveckling och arbetsmiljö | 9 |
| 2.7 Likabehandling och mångfald | 10 |
| 2.8 Avveckla | 11 |
| 3. Målsättning | 12 |
| 4. Uppföljning..... | 12 |
| 5. Förväntad effekt..... | 12 |

1. Om policyn

HR-policyn vänder sig till alla anställda i Vallentuna kommun och utgör ett styrdokument för det övergripande systematiska personalarbetet.

1.1 Innehåll och bakgrund

HR-policyn beskriver Vallentuna kommuns personalpolitik. Policyn utgör en styrning och ett stöd i det fortsatta arbetet med att utveckla Vallentuna som en attraktiv arbetsgivare, med ett hållbart medarbetarengagemang och hållbart arbetsliv med effektivitet och kvalitet.

HR-policyn ersätter det tidigare personalpolitiska programmet. Det personalpolitiska programmet fastställdes ursprungligen 1991 av kommunfullmäktige och reviderades senast 2007. Denna HR-policy har utformats för att följa den utveckling som skett i samhället och i kommunen inom det personalpolitiska området sedan dess. Policyn är framtagen i dialog med lokala fackliga organisationer.

1.2 Verksamhetsområde och avgränsning

Denna policy gäller för kommunens nämnder och kommunens helägda bolag. Policyn omfattar arbetsgivaransvaret och personalpolitiken i samtliga av kommunens verksamheter.

2. Förväntningar i medarbetarskapet, ledarskapet och värderingar



I Vallentuna kommun tar varje medarbetare ansvar för sin roll och sitt bidrag till måluppfyllelse.

Som medarbetare i Vallentuna kommun förväntas du

- dela och visa kommunens gemensamma värderingar i ditt dagliga arbete.
- sträva mot att kontinuerligt visa beteenden från medarbetarprofilen när du samarbetar internt och möter invånare/kunder externt.
- bidra aktivt till måluppfyllelse och mot visionen.

Som chef i Vallentuna kommun förväntas du även

- sträva mot att kontinuerligt visa beteenden från ledarprofilen i ditt ledarskap.
- utveckla och anpassa ditt ledarskap utifrån hur verksamhetens behov eller när förutsättningar förändras.
- arbeta aktivt med verksamhetsutveckling genom kvalitet, effektiva arbetssätt och kostnadsmedvetenhet med en helhetssyn inom den egna organisationen, såväl som över hela kommunen.

I de följande avsnitten/delarna av HR-policyen ingår områden som rör processerna för att attrahera, rekrytera, behålla, utveckla och avveckla. Varje inriktningsområde är beroende av de andra och anses jämbördigt viktiga för att uppnå förväntad effekt.

2.1 Attrahera och rekrytera



I Vallentuna kommun attraherar vi rätt kompetens genom att vårda och stärka varumärket Vallentuna kommun och erbjuda meningsfulla och utvecklande arbeten. Våra kandidater ska uppleva en professionell rekryteringsprocess.

Vallentuna kommun har en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess som fokuserar på kompetens med stöd av evidensbaserade urvalsmetoder.

Chefer är kompetenta rekryterare och återkopplar till varje kandidat i rätt tid.

Vallentuna kommun erbjuder attraktiva anställningsvillkor.

Medarbetare vill vara ambassadörer för Vallentuna kommun och rekommenderar personer i sina nätverk att arbeta i Vallentuna.

Kandidater, både interna och externa, är intresserade av att söka arbeten i Vallentuna kommun.

2.2 Onboarding¹ och introduktion



I Vallentuna kommun börjar det hållbara arbetslivet tidigt. Alla nyanställda ska känna sig välkomna och snabbt bli förtrogna med kommunens mål, värderingar, organisation och de arbetssätt som är relevanta för rollen.

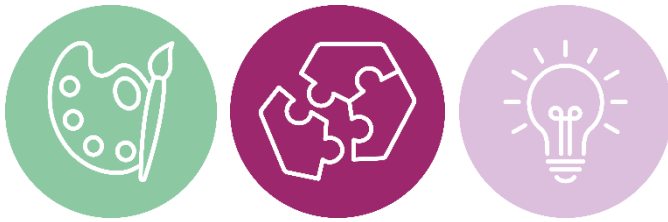
Innan nya medarbetare tillträder sin tjänst i Vallentuna kommun får de kännedom om kommunen och ges information om arbetsplatsen och sin roll.

Kvalitetssäkrad onboarding samt introduktion ges till alla nya medarbetare, medarbetare som återkommer efter en längre tids ledighet och till de som får nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Nya medarbetare är delaktig i utvecklingen av verksamheten från första arbetsdagen.

¹ ¹ Onboarding är den process som syftar till att integrera nyanställda in i organisationen och dess kultur.

2.3 Innovation, delaktighet och inflytande



Vallentuna kommun är en utvecklingsinriktad kommun och ska genom ett målmedvetet kvalitetsarbete arbeta för förbättringar inom kommunens verksamheter. Med hjälp av digitalisering utmanas traditionella sätt att organisera verksamheten.

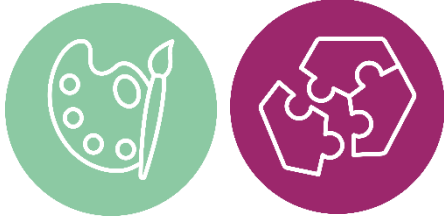
I Vallentuna kommun är det naturligt att skapa forum för dialog och ges möjlighet till inkludering och inflytande i viktiga verksamhetsfrågor.

Vallentuna kommun har en organisation som speglar behoven. Medarbetare utgår från systematiskt kvalitetsarbete med benchmarking och best practice när organisationen eller arbetssätt utvecklas, effektiviseras och förbättras.

Medarbetare arbetar aktivt med förbättringsarbete för att bidra till verksamhetens effektivt, utveckling, kvalitet, måluppfyllelse och resultat.

Chefer skapar förutsättningar och forum för dialog och är goda förändringledare.

2.4 Roll- och måltydlighet



I Vallentuna kommun bidrar varje verksamhet till att uppfylla kommunens övergripande målsättning. Det finns en tydlig koppling mellan övergripande mål, verksamhetsmål och medarbetares individuella mål.

Medarbetare vet vilka mål de förväntas arbeta mot, vad målen innebär för dem, vad som förväntas av dem i rollen. Det finns samsyn mellan chef och medarbetare kring mål och uppdrag.

Chefer arbetar aktivt för att tydliggöra för sina medarbetare vad som förväntas av dem i deras roller och vad de ska arbeta mot.

Medarbetare söker aktivt information om vilka verksamhetsmål de förväntas bidra till och hur de är kopplade till de övergripande målen.

Samtal kring mål, resultat och förväntningar sker minst en gång per år. Samtalen följs upp kontinuerligt och dokumenteras.

Medarbetare agerar utifrån vad uppdraget och rollen kräver.

2.5 Lön och löneutveckling



I Vallentuna kommun är lönesättningen tydlig och transparent så att medarbetare förstår på vilka grunder som lönen sätts. Lönesättningen är rättvis och utan inblandning av osakligheter såsom exempelvis kön eller etnicitet.

Vallentuna kommun arbetar med individuell och differentierad lönesättning.

Chefen skapar förutsättningar för ett tydligt samband mellan löneutveckling och bidrag till verksamhetsnytta.

Chefen tydliggör och följer upp verksamhetens uppdrag och mål relaterat till kommunens övergripande mål.

Medarbetare har möjlighet att påverka sin löneutveckling genom att aktivt bidra till det samlade verksamhetsresultatet.

Medarbetare efterlever kommunens gemensamma värderingar och de lönepåverkande kriterier som är en viktig del för löneutveckling.

2.6 Hållbart arbetsliv, kompetensutveckling och arbetsmiljö



Vallentuna kommun strävar efter hållbart arbetsliv som möjliggör ett långt arbetsliv där man aktivt kan bidra med sin kompetens för att prestera på en hög nivå. Vallentuna kommun är en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats där kommunens värderingar präglar och utgör grunden i vårt arbetsmiljöarbete.

Medarbetare som arbetar i verksamheter med högt förändringstryck kan utveckla sin kompetens i samma riktning som verksamhetens behov.

I Vallentuna kommun är det naturligt att vidareutvecklas inom sin roll liksom till andra roller i kommunen. Kompetensutveckling för framtida förändringar i uppdrag och roll är i fokus i syfte att ta tillvara individens kompetens.

Medarbetare med lång erfarenhet i yrket bidrar med sin kompetens till dem som är nya i yrket.

Medarbetare deltar aktivt i de utbildningar som erbjuds anställda i Vallentuna kommun.

Chefer uppmuntrar och motiverar medarbetare att vilja anta nya utmaningar inom Vallentuna kommun.

Arbetsplatsen är utformad så att medarbetarna aktivt inkluderas i arbetsmiljöarbetet.

Chefer uppmuntrar medarbetare som aktivt bidrar och är medskapare till en god arbetsmiljö.

2.7 Likabehandling och mångfald



I Vallentuna kommun ses mångfald som en resurs. Medarbetare ska bemötas likvärdigt, utan fördomar och stereotypa föreställningar. Det är medarbetares kompetens som står i fokus och på kommunens arbetsplatser tolereras inga former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier.

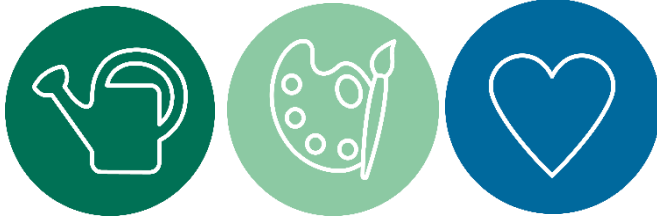
Chefer rekryterar fördomsfritt med fokus på rätt kompetens.

Chefer arbetar systematiskt och aktivt med likabehandling och tar en ledande roll i det främjande och förebyggande arbetet.

Medarbetarnas olika kompetens värdesätts och tas tillvara.

Medarbetare bidrar aktivt till en hälsosam arbetsmiljö fri från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering och har ett fördomsfritt agerande i arbetet.

2.8 Avveckla



I Vallentuna är förändringar naturliga och avveckling sker kontinuerligt av såväl arbetssätt som funktioner.

Avgångar planeras i god tid och kunskapen bevaras i organisationen.

Systematiskt kvalitetsarbete innebär även att medarbetare och chefer bidrar till avveckling av ineffektiva processer och arbetssätt.

Arbetsätten är utformade så att medarbetares kunskaper löpande integreras i kommunens processer och styrmodell.

När en medarbetare har avslutat sin anställning i Vallentuna kommun ska medarbetaren fortsatt vilja rekommendera kommunen som en attraktiv arbetsgivare till andra. I samband med att medarbetare avslutar sin anställning, oavsett anledning, ska avgångssamtal genomföras.

3. Målsättning

HR-policyn anger kommunens viljeinriktning och gemensamt förhållningssätt för personalarbete. Policyn utgår från Vallentuna kommuns vision *”Med mod att gå före skapar vi ett Vallentuna där människor och idéer växer”*. Den övergripande målsättningen med HR-policyn är att Vallentuna kommun ska bedriva kostnadseffektiv verksamhet av hög kvalitet.

4. Uppföljning

HR-policyn är det styrande dokument som Kommunstyrelsen utgår från för uppföljning av kommunens personalpolitik. Policyn följs upp årligen i årsredovisningen i enlighet med kommunens policy för styrning och uppföljning av ekonomi och verksamheter. Uppföljningen redovisas i nämndernas verksamhetsberättelser och samlat för hela kommunen i årsredovisningens förvaltningsberättelse under avsnittet väsentliga personalförhållanden.

5. Förväntad effekt

- Att kundnöjdheten ökar.
- Att medarbetare upplever Vallentuna kommun som en attraktiv arbetsgivare.
- Att Vallentuna kommun har ett högt hållbart medarbetarengagemang.
- Att Vallentuna kommun har kostnadseffektiva verksamheter.
- Att arbetstagarorganisationer upplever god samverkan.