

Riktlinjer för arbetsgivarstrategiska frågor för Sundbybergs stad

Syfte och mål

Sundbybergs stad är i snabb tillväxt och förändring. Det råder stor konkurrens om kompetent arbetskraft vilket sammantaget ställer höga krav på oss som organisation och arbetsgivare och på ett utvecklat medarbetarskap och chefs- och ledarskap.

Riktlinjer för arbetsgivarstrategiska frågor uttrycker stadens förhållningssätt och ambitioner som arbetsgivare inom de områden som är väsentliga för stadens förutsättningar att rekrytera, utveckla och behålla kompetenta och engagerade medarbetare.

Riktlinjerna tydliggör också medarbetares och chefers roller och ansvar samt förmedlar ett gemensamt förhållningssätt i medarbetarskapet och chefs- och ledarskapet. Detta för att uppnå önskvärda resultat utifrån de uppdrag och mål som staden och dess verksamheter har.

Inledning

Tillsammans har medarbetare och chefer i Sundbybergs stad ”Sveriges viktigaste jobb”. Med medborgaren i fokus gör vi skillnad och verkar för hållbar och kostnadseffektiv utveckling och god livsmiljö för alla som bor, verkar och vistas i staden. Med växtkraft och lyhördhet för medborgarnas behov finner vi former för att gemensamt få staden att blomstra.

Som en attraktiv arbetsgivare ger staden utrymme för medarbetarna att utvecklas. Vi ser olikheter som en styrka och mångfald som en tillgång i arbetet. Alla medarbetare bär staden och dess varumärke och är våra viktigaste ambassadörer. En positiv bild av staden bygger vi inifrån och ut och tillsammans känner vi stolthet och sprider berättelser om hur vi är när vi är som bäst.

Med tydliga mål och förväntningar och ett hela-stadenperspektiv skickliggör vi varandra och tar tillvara hela organisationens fulla potential.

Medarbetarskap

Stadens medarbetare är nyckelpersoner som med engagemang, kompetens och ett lösningsinriktat förhållningssätt medverkar till att utveckla stadens verksamheter. Varje medarbetare gör skillnad i mötet med stadens medborgare och företräder Sundbybergs stad i sina yrkesroller.

Varje medarbetare tar ansvar för sitt uppdrag och bidrar aktivt till att utveckla och förnya verksamheten genom goda idéer och initiativ. Var och en tar också ansvar för de relationer som uppstår i mötet med medborgare, arbetskamrater och chefer.

Som medarbetare är vi professionella och arbetar tillsammans mot gemensamma mål, bemöter varandra väl, lär av varandra och bidrar till ett öppet klimat.

Chef- och ledarskap

Sundbyberg stads chefer har tydliga uppdrag med verksamhets-, budget- och personalansvar. Cheferna leder och utvecklar verksamheterna så att stadens medborgare ska få god, hållbar och kostnadseffektiv service.

Cheferna är viktiga förebilder, ambassadörer och kulturbärare i sina ledaruppdrag. Det medför ett särskilt ansvar att med personlig mognad, mod och tillit skapa ett företroendefullt, inkluderande och öppet klimat.

Som chef är det viktigt att arbeta utifrån styrande dokument samt tydligt förankra och följa upp mål, uppdrag, roller och ansvar på både grupp- och individnivå.

Med en positiv människosyn tar cheferna tillvara medarbetarnas kompetens och talanger. Genom dialog, vägledning, motivation och uppföljning skapar chefen förutsättningar för medarbetarna att utföra ett effektivt arbete och utveckla verksamheten. Målet är en lärande organisation där vi arbetar proaktivt.

Kompetensförsörjning

Sundbybergs stads strategiska arbete med kompetensförsörjning bidrar till och möjliggör förändring och utveckling av verksamheten. Det är en utmaning att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare för att klara tillväxten.

Det är viktigt att rekryteringsarbetet planeras och genomförs professionellt med hög kvalitet. Det innebär att arbeta strukturerat med kompetensbaserad rekrytering och utifrån en gemensam kompetensprofil för staden.

Staden erbjuder en introduktion som syftar till att tydliggöra vad som förväntas och krävs av medarbetare och chefer och vad staden har att erbjuda.

För att behålla kompetenta medarbetare och chefer är det viktigt att staden är en attraktiv arbetsgivare. Det är vi bland annat genom att erbjuda medarbetarna stimulerande uppdrag och utveckling i sina yrkesroller. Staden uppmuntrar till nätverkande och erfarenhetsutbyte inom och utanför organisationen och tar tillvara på talanger och goda idéer.

Arbetsmiljö

Sundbyberg stad har en god social och fysisk arbetsmiljö som bidrar till verksamhetsutveckling och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Staden kännetecknas av en kreativ arbetsmiljö där medarbetarnas resurser tas tillvara och utvecklas. Alla känner arbetsglädje och stolthet för sitt arbete och är en del av varandras arbetsmiljö med gemensamt ansvar för att främja och utveckla arbetsmiljön oavsett uppdrag, roll och funktion.

Arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del i verksamheten för att skapa delaktighet, inflytande och ett öppet klimat och undvika och förebygga ohälsa, olycksfall och tillbud.

Stadens chefer har dokumenterade kunskaper inom arbetsmiljöområdet, följer regelverket inom arbetsmiljöområdet och bedriver ett systematiskt främjande, förebyggande och uppföljande arbetsmiljöarbete inom sitt verksamhetsområde i samverkan med medarbetare och skyddsombud/fackliga företrädare.

Organisationsstrukturen möjliggör arbetsgrupper med ömsesidigt förtroende där såväl medarbetarskap som ledarskap ges utrymme att växa. Alla medarbetare deltar aktivt i arbetsmiljöarbetet, tar ansvar för sin egen arbetsmiljö, värnar om sin egen hälsa och följer föreskrifter, rutiner och instruktioner på arbetsplatsen.

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

I Sundbybergs stad respekterar vi allas lika värde och betraktar mångfald som en styrka och en tillgång i arbetet. Vårt arbets- och förhållningssätt med ett normkritiskt perspektiv främjar ett jämställt arbetsklimat där diskriminering i alla dess former motarbetas. Alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsuttryck, etnicitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

I syfte att kvalitetssäkra beslut prövas alla ställningstaganden, lång- eller kortsiktiga, noggrant utifrån samtliga diskrimineringsgrunder innan beslut fattas. Alla medverkande känner ansvar för att säkra och ta tillvara den kompetens som olikheter medför och förebygga diskriminering.

Vi kommunicerar med och bemöter kollegor, chefer och medborgare med ömsesidig respekt och förståelse för att vi alla är olika. I slutändan säkras medborgarnas rätt till en jämlik och rättsäker service.

Löner och anställningsvillkor

Sundbybergs stad erbjuder löner och anställningsvillkor som står sig i konkurrensen om arbetskraft. Staden lyfter fram och premierar goda resultat.

Den individuella lönen ska svara mot komplexiteten, svårighetsgraden och relevant utbildningsnivå för befattningen. Den ska ta hänsyn till de varierande krav som yrket i olika situationer ställer på medarbetaren och spegla hur väl medarbetaren utfört sitt arbete i förhållande till ställda krav och uppsatta mål.

Lönepolitiken ska också uppmuntra medarbetarnas långsiktiga utveckling mot mer kvalificerade befattningar, roller och uppgifter samt ge möjlighet till löneutveckling över tid.

Lönestrukturen ska svara mot stadens förutsättningar och behov. En rättvisande lön som grundar sig på kompetensbaserade bedömningar och relaterar till väl kända bedömningsgrunder är basen för stadens samlade lönestruktur.



Sundbybergs
stad

Kommunstyrelsen

2015-10-15

DNR KS-0579/2015

4 (4)

Goda arbetsresultat och ett gott bidrag till verksamhetsutvecklingen påverkar löneutvecklingen över tid inom ramen för befattningen och uppdraget.

Övriga anställningsvillkor och förmåner är attraktiva, ändamålsenliga och konkurrenskraftiga.