

SOLNA STAD – POLICY

HR-policy



SOLNA STAD

POLICY – antas av kommunfullmäktige

En policy uttrycker politikens värdegrund och förhållningssätt. Denna typ av dokument fastställs av kommunfullmäktige då de är av principiell beskaffenhet och därmed enligt kommunallagen tillhör fullmäktiges exklusiva beslutanderätt och gäller tills vidare. En policy talar om vad staden vill uppnå inom ett specifikt område som berör flera verksamheter. Policyn bör inte innehålla detaljerade ställningstaganden vad gäller utförande, prioriteringar eller metoder.

STRATEGI – antas av kommunstyrelsen

Strategidokument anger konkreta åtgärder för den politiska viljeinriktningen. En strategi ska ange vem som ansvarar för att åtgärder genomförs, när de ska vara genomförda samt vilka prioriteringar som ska göras. Strategin ska gälla under en begränsad period, exempelvis under en mandatperiod och antas av kommunstyrelsen.

RIKTLINJE – antas av kommunstyrelsen

Riktlinjer säkerställer riktigt agerande och god kvalitet i stadens arbete. I riktlinjer preciseras hur något ska uppnås. Det kan exempelvis handla om hur verksamheterna ska arbeta för att uppnå de politiska inriktningar och mål som finns i en policy eller strategi och dessa antas av kommunstyrelsen.

ANVISNING – godkänns av förvaltningschef/chef

Anvisningar och rutiner rör sig i regel om ren verkställighet av riktlinjer eller andra styrdokument. Denna typ av dokument är förvaltningens verktyg för att verkställa politiska beslut och dokumenten är inte föremål för formella beslut i politiska organ utan upprättas efter behov av varje verksamhet/enhet i samråd med ansvarig förvaltningschef/chef.

Dokumenttyp:	Policy
Giltighetstid:	Tills vidare
Beslutande organ:	Kommunfullmäktige
Beslutsdatum:	2021-12-20 § 312
Antagen till följd av lag:	Nej
Revisionsdatum:	–
Dokumentansvarig:	Stadsledningsförvaltningen
Uppföljning:	–

Inledning

Solna stads HR-policy är ett styrdokument för stadens HR-arbete, som utgår från den vision, de övergripande mål och nämndmål som finns formulerade i Solna stads verksamhetsplan och budget. HR-policyn lägger en grund för det strategiska HR-arbetet, men också för det dagliga arbetet med chefer, medarbetare och andra intressenter. HR-policyn är ett styrande dokument upprättat utifrån de lagar som gäller inom HR-området.

Policyn är stadsövergripande och alla styrelser och nämnder har ett eget ansvar för att arbeta i enlighet med inriktningen i policyn. HR-policyn följs upp med en strategi som antas av kommunstyrelsen. HR-policyn gäller tills vidare.

Övergripande mål

Utgångspunkten för Solna stads HR-arbete är den vision, övergripande mål och nämndmål som finns formulerade i Solna stads verksamhetsplan och budget. Alla nämnder ansvarar inom ramen för sitt uppdrag för att bidra till att uppfylla stadens vision och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och de olika verksamheternas specifika mål och resultat. I takt med att staden växer och utvecklas, växer och förändras också stadens uppdrag. Det ställer krav på en ständig utveckling av stadens verksamheter och arbetssätt.

Medarbetarnas kompetens och engagemang är en förutsättning för att kunna uppnå stadens vision och mål. Solna stad ska därför bedriva ett aktivt HR-arbete som säkerställer att staden är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta och engagerade medarbetare, som ger solnaborna en god och kostnadseffektiv service inom stadens olika verksamhetsområden. Det ställer krav på tydliga HR-strategier inom områdena: mål, uppdrag, delaktighet och inflytande, ledarskap och medarbetarskap, kompetensförsörjning och kompetensutveckling, lön, mångfald och likabehandling samt arbetsmiljö och hälsa.

Mål, uppdrag, delaktighet och inflytande

Solna stads styr- och uppföljningssystem innebär att de övergripande politiska målen ska brytas ned i verksamheterna till mål och aktiviteter. Genom att bryta ned målen tydliggörs medarbetares uppdrag och befogenheter i det gemensamma arbetet med att nå verksamhetens och stadens mål. Tydliga mål

och aktiviteter möjliggör också att medarbetares arbetsinsatser och prestationer kan följas upp och värderas.

Arbetsklimatet i Solna stad ska kännetecknas av öppenhet, delaktighet och inflytande. Medarbetares engagemang och motivation ska tillvaratas och allas bidrag ska ses som viktiga i utvecklingen av verksamheten och staden i stort.

Ledarskap och medarbetarskap

Ett gott ledarskap är en förutsättning för att Solna stad ska kunna fullgöra sitt uppdrag och kunna möta dagens och morgondagens utmaningar. Chefer i Solna stad är arbetsgivarrepresentanter och leder sina medarbetare i verksamheten mot uppsatta mål. Solna stads ledarskapslöfte beskriver grunden för ett framgångsrikt ledarskap och vilka förväntningar som finns på chefer i Solna stad. En stor del av verksamheten är utlagd på entreprenad, vilket innebär att chefer i Solna stad förutom att leda egna medarbetare, också leder entreprenörer.

Ett gott ledarskap utövas i samspel med ett gott medarbetarskap. Tillsammans gör chefer och medarbetare det möjligt att tillhandahålla en god service till solnaborna i stadens olika verksamheter. Kompetens, engagemang, yrkesskicklighet och samverkan är avgörande egenskaper för att kunna uppfylla verksamhetens och stadens mål.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Medarbetarnas kompetens är en förutsättning för att kunna ge en god och likvärdig service till solnaborna. Solna stad arbetar med att säkra kompetensförsörjningen utifrån verksamhetens nuvarande och framtida behov med inriktningen både att behålla och utveckla befintliga medarbetare samt att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt utifrån verksamhetens och stadens behov. Intern rörlighet i staden ska uppmuntras för att trygga verksamhetens behov och vidareutveckla medarbetare.

Lön

Solna stads lönepolitik ska främja måluppfyllelse och bidra till att staden kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. En förutsättning för en god lönepolitik är att medarbetare vet på vilka grunder lönen sätts samt att det finns

ett tydligt samband mellan den enskildes lön och prestation. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga.

Mångfald och likabehandling

Solna stads verksamheter gynnas av att medarbetare har olika bakgrund med skilda erfarenheter och synsätt. Staden ska därför bedriva ett aktivt likabehandlingsarbete som främjar lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen för alla medarbetare i stadens verksamheter. Solna stad tar avstånd från och förebygger all form av diskriminering, kränkning och trakasserier.

Arbetsmiljö och hälsa

Solna stad ska ha en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Solna stad ska främja den digitala arbetsmiljön för att skapa förutsättningar för effektiva arbetssätt och en god balans mellan arbets- och privatliv.

Genomförande och uppföljning

HR-policyn är stadsövergripande och samtliga styrelser och nämnder har ett ansvar för att arbeta i enlighet med inriktningen i policyn. Kommunstyrelsen ansvarar för styrning, samordning och utveckling av HR-området och stödjer styrelser och nämnder i HR-arbetet.

I Solna stads styrsystem ingår uppföljning och utvärdering som en viktig del. Uppföljningen av HR-strategin är en integrerad del av stadens ordinarie verksamhetsuppföljning. Staden följer upp medarbetarengagemanget (HME) och sjukfrånvaron i staden. Uppföljningen sker stadsövergripande och avrapporteras i delårsrapport och årsredovisning.