

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 ställningstagande 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	Giltighetstid	Beslutande organ	Beslutsdatum
Policy	Tills vidare	Kommunfullmäktige	2013-02-25
Antagen till följd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljning
Nej	---	Stadsledningsförvaltningen	---

## HR-Policy

Syftet med HR-policyn är att beskriva Solna stads övergripande förhållningssätt i HR-frågor. HR-policyn lägger en grund för det strategiska HR-arbetet, men också för det dagliga arbetet med ledare, medarbetare och andra intressenter. Policyn är stadsövergripande och ska brytas ner och omsättas i konkret handling i stadens olika verksamheter.

### Mål

Styrningen i Solna stad utgår från en samlad ekonomi- och verksamhetsstyrning, där kommunfullmäktige fastslår visionen och anger prioriterade målområden, inriktningsmål, effektmål, uppdrag och ekonomiska ramar. Solna stads verksamhetsplan och budget är stadens främsta styrdokument. Mål och indikatorer fastställs årligen av Kommunfullmäktige i stadens budget- och verksamhetsplan. Ett kommande steg i utvecklingen av stadens styr- och uppföljningssystem är att mer systematiskt bryta ner enheternas mål på medarbetarnivå. Att alla medarbetare arbetar mot samma mål är viktigt för att vi ska kunna förverkliga vår vision – *Solna ska vara en levande och trygg stad, som förenar hållbar utveckling med en god ekonomisk bushållning för att trygga framtidens välfärd.*

Eftersom stadens medarbetare är centrala och viktiga för att visionen ska uppnås är särskilda och stadsgemensamma HR-mål fastställda i såväl i stadens budget som i Kommunstyrelsens budget.

Stadens gemensamma HR-mål är medarbetarengagemang (Hålbart Medarbetar Engagemang, HME) som mäts årligen. Medarbetarnas engagemang har en stor påverkan på verksamhetens resultat. HME mäter medarbetarens motivation till sitt arbete, medarbetarens förhållande till sin chefs ledarskap och medarbetarens kunskap och delaktighet i stadens styrning.

### Solna stad – En viktig arbetsgivare inom välfärdssektorn

Solna stad arbetar för att vara en viktig, meningsfull och attraktiv arbetsgivare inom välfärdssektorn - en arbetsgivare med uppdrag att ge Solnas medborgare god service inom stadens olika verksamhetsområden.

För att förverkliga stadens vision och uppfylla målen krävs tydliga förhållningssätt inom HR-området. Dessa återfinns inom områdena mål, uppdrag, delaktighet och inflytande, medarbetarskap, ledarskap, kompetensförsörjning, lön, mångfald och likabehandling samt arbetsmiljö och hälsa.

### Mål, uppdrag, delaktighet och inflytande

För att lyckas i vårt uppdrag är det viktigt med överensstämmelse mellan politiska mål och arbetsplatsens åtagande och resultat. Målen behöver brytas ner på individnivå för att medarbetare i Solna stad ska känna tydlighet över sitt uppdrag och sina påverkansmöjligheter på helheten. För att leva upp till Solna stads vision ska alla medarbetarens engagemang och motivation tas till vara och att allas bidrag ses som viktiga i utvecklingen av verksamheten. Gemensamt gör ledare och medarbetare det möjligt att ge medborgarna den service som de förväntar sig av Solna stad.

## **Medarbetarskap i Solna stad**

Inom Solna stad vill vi attrahera, behålla och utveckla kompetenta och engagerade medarbetare. Våra medarbetare gör det möjligt att ge Solna stads medborgare den service som de förväntar sig av staden. Engagemang, kompetens och professionalism hos stadens medarbetare är avgörande för verksamhetens kvalitet, måluppfyllelse och attraktionskraft.

## **Ledarskap i Solna stad**

Chefer och ledare i Solna stad är arbetsgivarrepresentanter som tillsammans med sina medarbetare förverkligar stadens vision och mål. Ledare i Solna stad bryter ner övergripande mål till respektive medarbetare, fattar beslut och gör prioriteringar i vardagen. Utifrån rollen förankrar, utvärderar och kommunicerar stadens ledare mål och resultat. Solna stad har en stor del av sin verksamhet utlagd på entreprenad, vilket innebär att ledare i Solna stad förutom att leda medarbetare och egen verksamhet också leder entreprenörer.

## **Kompetensförsörjning**

En utmaning för Solna stad framöver är stora pensionsavgångar och ökad konkurrens om arbetskraften. Att säkra en hög kompetens hos stadens medarbetare är av stor vikt för att kunna säkerställa en god verksamhet av hög kvalitet.

## **Lön**

Solna stads lönepolitik ska främja måluppfyllelse och bidra till att vi kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. För att individuell lön ska fungera som styrmodell behöver lönekriterier utformas utifrån det uppdrag och de mål som är aktuella för verksamheten. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga.

## **Mångfald och likabehandling**

Verksamheten gynnas av att människor har olika bakgrund med skilda erfarenheter och synsätt. Genom att aktivt arbeta med lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen så skapar vi förutsättningar för alla medarbetare att uppnå sin fulla potential, vilket är av stor vikt om Solna stad ska nå sina övergripande mål.

## **Arbetsmiljö och hälsa**

En god och inspirerad arbetsmiljö är en av förutsättningarna för att Solna stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Arbetet med att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö är en del i det löpande dagliga arbetet och det är av stor vikt att varje medarbetare ges möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

## **Uppföljning**

I Solna stads styrsystem ingår uppföljning och utvärdering som en viktig del. Uppföljningen av HR-strategin och av effekten av HR-aktiviteterna är en integrerad del av stadens ordinarie mål- och verksamhetsuppföljning. Uppföljningen sker stadsövergripande i delårsrapporter och årsredovisning.