

# Täby kommun

## Din arbetsgivare



4

LEDAR- OCH MEDARBETARSKAPSPOLICY

6

KOMPETENSPOLICY

8

HÄLSOFRÄMJANDE POLICY

10

LÖNEPOLICY

Antagen av kommunstyrelsen 18 juni 2012, för perioden 2012–2014

# Täby kommun – en arbetsgivare i ständig utveckling

**Täby kommun vill vara** en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara kunskapen och drivkraften hos våra medarbetare. Vi vill behålla våra kompetenta medarbetare som redan finns här och dessutom vill vi attrahera nya medarbetare att komma till oss.

Broschyren du håller i din hand innehåller våra övergripande styrdokument som beskriver Täby kommuns förhållningssätt i personalfrågor. Våra policys ska vägleda och stimulera chefer och medarbetare att utveckla verksamheterna. På intranätet finner du en verktygslåda med processbeskrivningar, rutiner och checklistor som kan vara en hjälp i det arbetet. Tillsammans omsätter vi ord till praktisk handling.

Iréne Bergstrand  
Personalchef

## SERVICE- OCH BEMÖTANDERIKTLINJE

Som goda ambassadörer för Täby kommun har vi ett välkomnande och professionellt förhållningssätt. Det innebär att vi är:

**RESPEKTFULLA**  
Vi visar respekt  
mot alla vi möter.

**TROVÄRDIGA**  
Vi är medarbetare  
att lita på.

**TYDLIGA**  
Vi ger raka besked  
med empati.

**EFFEKTIVA**  
Med våra kunder och  
verksamheter i fokus  
gör vi rätt saker  
på rätt sätt.

# Ledar- och medarbetarskapspolicy

Vi som arbetar i Täby kommun har olika roller och funktioner, men vårt gemensamma uppdrag är att arbeta för att kommunens mål uppnås. Denna policy beskriver de förväntningar och krav som finns på dig som chef respektive medarbetare i kommunen.

## Chef:

- leder så att verksamheten utvecklas och målen uppnås
- har helhetssyn på Täby kommun och främjar samarbete med andra verksamheter, såväl internt som externt
- utövar ett kommunikativt ledarskap genom att föra dialog, skapa delaktighet och bygga relationer
- skapar förutsättningar så att dina medarbetare utvecklas, breddar och fördjupar sin kompetens
- utmanar dig själv och andra att skapa kreativa förändringar och lösningar
- skapar en hälsofrämjande arbetsmiljö och tar ansvar för din hälsa
- är ambassadör för Täby kommun genom ditt välkomnande och professionella förhållningssätt

## Medarbetare:

- utför ditt arbete så att verksamheten utvecklas och målen uppnås

- tar initiativ till samarbete, såväl internt som externt
- utövar ett kommunikativt medarbetarskap genom att vara delaktig och föra dialog med arbetskamrater och chefer
- tar ansvar för att utvecklas, bredda och fördjupa din kompetens
- tar initiativ som bidrar till förbättringar av verksamheten
- medverkar till att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö och tar ansvar för din hälsa
- är ambassadör för Täby kommun genom ditt välkomnande och professionella förhållningssätt

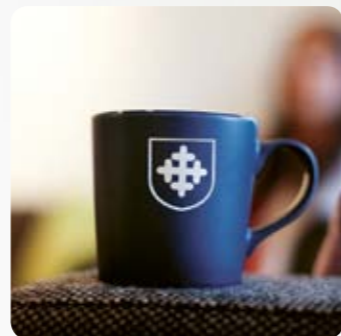
## Vi skapar förutsättningar genom:

- målstyrning med regelbunden uppföljning av verksamheten
- utvecklingssamtal med individuella utvecklingsplaner
- processer och verktyg för individuell lönesättning
- policys, riktlinjer och rutiner som stöd i det dagliga arbetet
- chefsprogram
- medarbetarskapsprogram
- introduktion för nya medarbetare
- ett utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete
- personalstödsprogram och friskvårdssubvention



**Vi tror att de bästa idéerna och de klokaste tankarna** formas i ett kreativt klimat med en bra chef i spetsen. I vår senaste medarbetarundersökning uppgav 80 procent att de hade förtroende för sin chef och 82 procent tyckte att deras chef var mottaglig för nya idéer. Siffror som gör oss stolta och visar på vilken arbetsgivare vi är och vill vara. Varje år genomför vi medarbetarundersökningar som ger oss svar på vad som kan förbättras. Med resultaten i hand arbetar vi alla tillsammans med förverkligandet av den goda arbetsplatsen.

*Anette och Lars från SRMH mäter vattenkvaliteten i Rönningesjön.*



# Kompetenspolicy

I Täby kommun är våra medarbetare och deras kompetens avgörande för en framgångsrik verksamhet. Det är nödvändigt för Täbys tillväxt och måluppfyllelse att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

I Täby kommun ser vi på kompetens som de kunskaper, färdigheter, personliga egenskaper och den motivation som krävs hos medarbetarna för att de ska kunna utföra sina uppdrag.

Att säkerställa verksamheternas nuvarande och framtida behov av kompetens är en viktig del i planeringsarbetet.

## Chef:

- analyserar kompetensbehovet och planerar för att förse verksamheten med rätt kompetens, såväl på kort som lång sikt
- marknadsför din verksamhet för att attrahera rätt personer att söka till verksamheten
- genomför årliga utvecklingssamtal och skapar förutsättningar för dina medarbetare att utveckla sin kompetens

## Medarbetare:

- använder din kompetens praktiskt så att målen uppnås och verksamheterna utvecklas
- tar initiativ till och ansvarar för din egen kompetensutveckling
- bidrar till en lärande organisation genom att dela med dig av din kompetens

## Vi skapar förutsättningar genom:

- fortsatt utveckling av Täby kommun som attraktiv arbetsgivare
- metoder för kompetensanalys
- effektiva och ändamålsenliga processer för att attrahera, rekrytera, introducera och utveckla kompetens



**Hög motivation och positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar** för att göra ett bra jobb. I senaste medarbetarundersökningen uppger 81 procent av våra medarbetare att de tycker det är roligt att gå till jobbet och 91 procent uppger att de är måna om att ge våra medborgare den bästa servicen. Täbys skolor ligger på topp bland Stockholms kommuner och vår kommunikationsavdelning vann Svenska Publishingpriset för bästa medborgartidning. Exempel som gör oss stolta och som visar att våra medarbetares engagemang och kompetens är helt avgörande för att vi ska ha framgångsrika verksamheter.

*Iréne och Margot från personalavdelningen diskuterar senaste medarbetarundersökningen.*

# Hälsofrämjande policy

Täby kommun är en attraktiv arbetsgivare med hälsofrämjande arbetsplatser. De skapas av engagerade och motiverade chefer och medarbetare och kännetecknas av arbetsglädje, samarbete, delaktighet, dialog och respektfullt bemötande.

Vårt aktiva och systematiska arbetsmiljöarbete integreras i den löpande verksamheten och bidrar till utveckling och goda resultat.

Vi ser olikheter hos medarbetare som en tillgång. Kränkande beteende eller bemötande accepteras inte.

Vårt tidiga och aktiva rehabiliteringsarbete bidrar till en snabb återgång i arbete.

## Chef:

- skapar en organisation med tydliga mål och uppdrag och kommunicerar detta så att dina medarbetare vet vad som förväntas av dem
- ansvarar och ger förutsättningar för ett gott arbetsklimat och för att dina medarbetare utvecklas
- ansvarar för att jämställdhet och likabehandling blir en naturlig del av arbetet
- ansvarar för arbetsmiljön och genomför ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt lagens krav och kommunens arbetsmiljömål på din enhet
- har de arbetsmiljökunskaper och de resurser som du behöver för att fullfölja ditt arbetsmiljöansvar
- uppmärksammar och åtgärdar risker för ohälsa
- ansvarar för att i samverkan med medarbetare genomföra hälsofrämjande aktiviteter
- tar ansvar för din hälsa
- genomför ett tidigt och aktivt rehabiliteringsarbete

## Medarbetare:

- utför ditt arbete så att verksamheten utvecklas och målen uppnås
- medverkar till att skapa ett gott arbetsklimat
- tar ansvar för att utvecklas
- respekterar alla människors erfarenheter och lika värde
- medverkar i arbetsplatsens arbetsmiljöarbete
- följer de rutiner och säkerhetsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen
- anmäler skador, tillbud och arbetsmiljörisker
- signalerar till chef om du ser risker för egen eller arbetskamrats hälsa
- deltar i hälsofrämjande aktiviteter
- tar ansvar för din hälsa
- deltar aktivt i din egen rehabilitering

## Vi skapar förutsättningar genom:

- tydlig ansvars- och uppgiftsfördelning för arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöorganisation och arbetsmiljömål
- samarbete med skyddsombud
- tydliga riktlinjer, processbeskrivningar, rutiner, mallar och utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete
- personalmöten där arbetsmiljö är en punkt på dagordningen
- introduktion för nyanställda, kommunövergripande och på arbetsplatsen
- medarbetarundersökningar med handlingsplaner
- utvecklingssamtal med individuella utvecklingsplaner
- ledar- och medarbetarskapsprogram
- hälsofrämjande insatser
- tydlig rehabiliteringsprocess med tidig och aktiv rehabilitering
- företagshälsövård och personalstödsprogram

**Täby kommun har lägst sjukfrånvaro i länet för andra året i rad.** Så vill vi att det ska förbli. Vi tror att medarbetare som är stolta över sitt arbete och sin arbetsplats också vill medverka till en fortsatt god arbetsmiljö. Därför arbetar vi aktivt för att skapa goda arbetsplatser där medarbetarna mår bra, trivs och utvecklas och där det finns möjlighet till balans mellan arbete och fritid.

*Anders på Ung Teater tillsammans med sin teatergrupp.*

# Lönepolicy

Täby kommun tar ansvar för den lokala lönebildningen. Lönebildningen och lönesättning ska bidra till att vi når målen för vår verksamhet.

Våra lönepolitiska mål och värderingar, våra ekonomiska förutsättningar samt regelverket i lagar och avtal är grunden för vår lönebildning.

Lönesättningen i Täby ska vara individuell och differentierad och sätts utifrån arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar, medarbetarens prestation samt marknadslöneläge.

Lönesättning är ett ledningsinstrument för verksamhetsutveckling och därför en viktig chefsuppgift. Cheferna ska vara engagerade i lönesättningen och ta ansvar för att lönepolicyens innebörd är känd av medarbetarna. Medarbetarna ska känna till lönepolicyen och dess tillämpning vilket bidrar till ökad motivation och målpåfyllelse. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

I Täby gör vi ingen skillnad på medarbetare – lönesättningen tillämpas lika för alla.

## Chef:

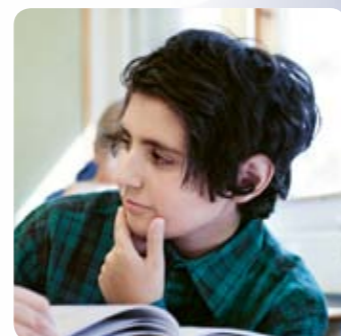
- ska vara insatt i lönepolicyen och dess tillämpning
- ska tydligt klargöra vad som förväntas av varje medarbetare utifrån tydliga och kommunicerade kriterier
- ska vara utbildad i utvecklings- och lönesamtal
- ska genomföra årliga utvecklings- och lönesamtal

## Medarbetare:

- ska veta vad som förväntas av dig för att de individuella och gemensamma målen ska uppnås
- ska känna till vilka kriterier som påverkar lönen

## Vi skapar förutsättningar genom:

- tydliga lönekriterier
- utbildning av chefer i utvecklings- och lönesamtal
- att kartlägga och analysera kommunens lönestrukturer och dess relation till andra organisationers löner på arbetsmarknaden



**Lönen är en viktig faktor** i att vara en attraktiv arbetsgivare. Bland Sveriges kommuner räknas det generella löneläget i Täby till det högre och vi arbetar aktivt med att medarbetarna ska se en tydlig koppling mellan prestation och vad de får i lönekuvertet. Avgörande för en bra individuell lönesättning tror vi även är ett starkt ledarskap. Där närvarande chefer sätter upp tydliga mål, ser och värderar varje medarbetare och premierar bra arbetsinsatser.

*Annika diskuterar engelsk grammatik med en elev från åk 7, Skarpängskolan.*

## Vill du veta mer?

Du som är chef eller medarbetare kan hitta mer information på vårt intranät.

Du som funderar på att börja arbeta i Täby kommun hittar mer information på [www.taby.se](http://www.taby.se)

Lediga tjänster i Täby kommun hittar du här: [www.taby.se/ledigajobb](http://www.taby.se/ledigajobb)