

# Svenska Bostäders medarbetarpolicy

## Delaktighet och inflytande

Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för delaktighet och inflytande skapas. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs. Information som är begriplig för alla ska ges snabbt och sakligt.

En förutsättning för att staden, och därmed varje verksamhet/enhet, ska lyckas med sitt uppdrag och nå målen, är att varje medarbetares delaktighet och engagemang tas till vara i verksamheten. Helheten och sammanhanget mellan politiska mål och arbetsplatsens åtaganden och resultat ska vara tydligt.

Delaktigheten är att kunna påverka sin arbetssituation och den verksamhet man arbetar i. Genom att aktivt delta, tar man ansvar och kan utöva sitt inflytande innan beslut fattas.

Dialog och öppenhet i organisationen ger utrymme för engagemang och delaktighet. Ett sådant utrymme skapas genom en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare eller medarbetare emellan om hur verksamheten bör utvecklas och förändras.

### *Som medarbetare i Svenska Bostäder*

- har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar
- deltar du aktivt och utnyttjar din möjlighet till inflytande.

### *Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef*

- skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- kommunicerar du verksamhetens mål, åtaganden och resultat och sätter in den egna verksamhetens arbete i ett större sammanhang
- skapar du förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna
- förstår du innebörden av politisk styrning och kommunal verksamhet.

## Utveckling och lärande

Varje medarbetare är en representant för staden och för sin verksamhet. Kompetenta och engagerade medarbetare skapar professionella och förtroendefulla möten med kunder.

Alla medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas och lära nytt och ska också kunna medverka i förbättrings- och utvecklingsarbete. Utveckling och lärande sker främst genom verksamhetsutveckling, utbildning och i det dagliga arbetet.

Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga och vilja. Med kompetensutveckling menas insatser som syftar till att utveckla möjligheten att utföra sin uppgift nu och i framtiden, det vill säga att utvecklas i takt med verksamhetens krav och behov.

I samtal mellan chef och medarbetare planeras varje medarbetares individuella kompetensutveckling. Ansvaret för att identifiera kompetensutveckling ligger både hos chefer och hos medarbetare.

#### *Som medarbetare i Svenska Bostäder*

- tar du egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov
- medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten
- söker du den information som du behöver för ditt dagliga arbete.

#### *Chefer har därutöver ett särskilt ansvar, och som chef*

- skapar du möjligheter och inspirerar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

## Lön och belöning

Det grundläggande syftet med företagets lönepolitik är att engagera, stimulera och motivera medarbetarna till insatser som bidrar till ett bra resultat för Svenska Bostäder. Lönesättningen är således ett styrmedel då det är den kompetens och det beteende som bidrar till företagets mål och resultat som ska belönas.

- Lönesättningen ska alltså stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse på sådant sätt att bolagets samlade resultat förbättras.
- Lönepolitiken ska bidra till företagets konkurrenskraft, dvs lönerna ska vara marknadsmässiga så att vi kan rekrytera och behålla duktiga medarbetare.
- Lönerna ska vara individuella och differentierade och stimulera till att uppsatta mål nås.
- Företagets lönesättningsfaktorer och principer ska vara neutrala, dvs alla medarbetare oavsett kön, ålder, etnisk bakgrund etc ska behandlas med respekt och på ett likvärdigt sätt och ges samma möjlighet till löneutveckling.

#### *Som medarbetare i Svenska Bostäder*

- har du kunskap om vilka krav ditt uppdrag ställer på dig
- är du engagerad och motiverad och arbetar för att företagets resultat förbättras

#### *Chefer har därutöver ett särskilt ansvar och som chef*

- genomför du regelbundna utvecklingssamtal med de enskilda medarbetarna för att säkerställa att företagets mål är kända och nedbrutna på individnivå
- följer du regelbundet upp dina medarbetares prestationer och ger lämplig feedback

Medarbetarpolicyn ger uttryck för ett förhållningssätt och den blir verklig när chef och medarbetare tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den.

070523

Ansvarig: Mona Finnström, Personalchef