

Stockholms stads personalpolicy

Vårt gemensamma uppdrag – Ett Stockholm för alla

Vi som arbetar i Stockholms stad bidrar till att forma ett hållbart Stockholm där alla kan växa. Tillsammans skapar vi en klimatsmart stad som utmärks av social, ekonomisk och demokratisk hållbarhet.

Om personalpolicyen

Denna personalpolicy vänder sig till alla medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Här ser du också vad du kan förvänta dig av staden som arbetsgivare.

Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar och avtal.

Vi arbetar för stockholmarna

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi ytterst på uppdrag av stockholmarna och vårt arbete finansieras med skatter och avgifter. Vi utgår från stockholmarnas behov och använder de gemensamma resurserna på ett effektivt sätt.

Stadens verksamheter bidrar till bättre förutsättningar för att leva, bo och arbeta i Stockholm. Vi arbetar för stockholmarna inom en rad olika områden, till exempel förskolor, bibliotek, skolor, äldreomsorg, socialtjänst, idrottsanläggningar, bostadsbolag, tekniska verksamheter och förvaltningskontor. Oavsett vilken arbetsplats vi arbetar på känner vi stolthet och engagemang för det arbete vi gör.

Politik och verksamheter

Varje verksamhet inom staden bidrar till att uppfylla stadens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och de olika verksamheternas specifika mål och resultat.

Som medarbetare i Stockholms stad

- har du kunskap om den egna verksamhetens mål och förutsättningar och hur dina insatser bidrar till hela stadens utveckling.
- har du förståelse för innebörden av politisk styrning och följer politiskt fattade beslut.

Som chef i Stockholms stad har du dessutom

- ansvar för att sätta in den egna verksamheten i stadens övergripande perspektiv.
- ansvar för att delegation och ansvarsområden är tydliga.

Styra mot gemensamma mål

Cheferna inom Stockholms stad arbetar mål- och resultatorienterat. Det är viktigt att cheferna skapar tydlighet och trygghet hos medarbetarna kring mål och resultatkrav.

Som medarbetare i Stockholms stad

- känner du till vilka resultat du förväntas uppnå och hur du uppnår dessa resultat.
- utvecklar du ständigt ditt arbetssätt för att bättre uppfylla mål och resultatkrav.

Som chef i Stockholms stad

- formulerar och förmedlar du tydliga mål och resultatkrav för verksamheten.
- har du en helhetssyn på verksamheten och förmedlar den till medarbetarna.
- förmedlar du genom dialog vilka förväntningar du har på medarbetarna och ser till att medarbetarna har rätt förutsättningar att nå resultat.
- följer du upp och analyserar resultat och mål som grund för att utveckla verksamheten.
- beslutar du om nödvändiga förändringar om resultaten inte uppnås.

Utvecklas och lära nytt

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att staden ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt. I takt med att Stockholm växer och förändras, växer och förändras även vårt uppdrag. Detta kräver att vi ständigt arbetar för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Ansvar för kompetensutveckling ligger både hos chefer och medarbetare.

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare med många olika arbetsplatser och vitt skilda arbetsuppgifter. Det ger medarbetarna stora möjligheter att utvecklas genom att prova på nya arbetsuppgifter.

Som medarbetare i Stockholms stad

- tar du egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens och stadens behov.
- medverkar du aktivt till att utveckla den egna verksamheten.

Som chef i Stockholms stad har du dessutom ett särskilt ansvar för att

- skapa möjligheter och uppmuntra till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.
- dina medarbetares individuella kompetensutveckling planeras och genomförs.
- utveckla ditt eget ledarskap löpande.

Delaktighet och inflytande

Kommunfullmäktige beslutar om målen för stadens olika verksamheter. Varje verksamhet ansvarar sedan själv för hur arbetet ska utföras.

Staden har samverkanssystem för att skapa delaktighet och ge medarbetarna inflytande över hur verksamheten ska utvecklas. Medarbetarna får diskutera och framföra åsikter om viktiga beslut som rör verksamheten. Grunden för samverkan är arbetsplats-träffarna och samtalen mellan medarbetare och chef.

Som medarbetare i Stockholms stad

- deltar du aktivt i att utveckla din verksamhet och tar vara på möjligheterna till inflytande.

Som chef i Stockholms stad

- arbetar du aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen.
- ser du till att alla medarbetare får möjligheten att framföra sin åsikt.
- uppmuntrar du medarbetarna att bidra till verksamhetens utveckling.
- har du ett gott samarbete och en god samverkan med de fackliga organisationerna.

Hälsa och arbetsmiljö

Stadens mål är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för medarbetarna. Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Staden arbetar för en god arbetsmiljö med så få arbetsskador och så liten arbetsrelaterad ohälsa som möjligt. Alla arbetsplatser är alkohol-, drog- och rökfria, vilket innebär att ingen får vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid.

Staden främjar också en god social och organisatorisk arbetsmiljö med ett öppet arbetsklimat där medarbetarna känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Som medarbetare i Stockholms stad

- är du en del av dina arbetskamraters arbetsmiljö och förväntas bidra till en god arbetsmiljö.
- har du ett eget ansvar för din hälsa och, om det påverkar ditt arbete, göra din chef uppmärksam på detta.
- förväntas du göra din chef uppmärksam på eventuella arbetsmiljöproblem.

Som chef i Stockholms stad ansvarar du dessutom för att

- arbeta för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen genom tydliga mål och förväntningar på medarbetarna.
- arbetsmiljölag, förordningar och föreskrifter följs.
- systematiskt följa upp hur medarbetare upplever sin arbetssituation.
- bedriva ett förebyggande hälsoarbete med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.
- motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling

Lika rättigheter och möjligheter

Stadens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Våra arbetsplatser genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering. Vår arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Som medarbetare i Stockholms stad

- respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter.
- bemöter du brukare, medarbetare och samarbetspartners på ett respektfullt sätt.

Som chef i Stockholms stad ser du dessutom till att

- arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald på din arbetsplats.
- vid rekryteringar säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.
- alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Lön

Stockholms stad har individuell och differentierad lönesättning. Det förutsätter att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. Eventuella löneskillnader är sakligt motiverade och inte diskriminerande.

Som medarbetare i Stockholms stad

- vet du vilka krav och förväntningar som gäller inom den verksamhet du arbetar.
- kan du själv påverka din löneutveckling genom att, i dialog med din chef, förbättra ditt arbetsresultat, höja din kompetens, ta större ansvar och bidra ytterligare till verksamhetens utveckling.

Som chef i Stockholms stad ansvarar du dessutom för att

- tydligt förmedla till medarbetarna vilka lönekriterier som gäller.
- genomföra medarbetar- och lönesamtal varje år med dina medarbetare.
- tillsammans med medarbetarna formulera tydliga förväntningar och krav samt att följa upp hur medarbetarna har uppfyllt förväntningarna.

Dokumentnr: H.1.2.5	Dokumentnamn Personalpolicy	Utgåva: 5	Sida: 1 (4)
Ansvarig för dokumentet: Malin Warpare, Personal- och verksamhetsutveckling		Granskad och fastställd av: Kristen Schultz, VD	Signatur: Gäller från: 2016-12-08

Personalpolicy

Denna personalpolicy vänder sig till alla medarbetare och chefer på Stockholm Vatten. Den beskriver bolagets förhållningssätt inom olika områden samt vilka förväntningar och krav bolaget som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Här ser du också vad du kan förvänta dig av Stockholm Vatten som arbetsgivare.

Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar och avtal.

För stockholmarna mot gemensamma mål

Som medarbetare på Stockholm Vatten arbetar vi ytterst på uppdrag av medborgarna och arbetar tillsammans för världens mest hållbara stad- Ett Stockholm för alla.

Genom ett mål- och resultatorienterat ledarskap skapas tydlighet och trygghet hos medarbetarna kring uppdrag och ramar. Det ska finnas en tydlig koppling mellan övergripande mål och individens mål för att ge en förståelse för helheten och sammanhanget. Uppföljning av medarbetarnas resultat sker med regelbundenhet och utgör en viktig del av målstyrningen.

Som medarbetare förväntas du...

- sätta dig in i de mål och förutsättningar som gäller för verksamheten och dig.
- Agera i enlighet med de policier, regler och beslut som gäller för bolaget.
- vara en god representant för bolaget och vårda varumärket både internt och externt.
- ta egna initiativ och driva arbetet framåt inom ramen för ditt uppdrag.
- ständigt utveckla ditt arbetssätt utifrån verksamhetens behov och mot de satta målen.

Du som har personalansvar förväntas också...

- förmedla helhetsbilden och verksamhetens sammanhang på ett begripligt sätt.
- formulera och kommunicera tydliga mål för verksamheten och medarbetarna.
- tydliggöra vilka förväntningar du har på medarbetarna och se till att medarbetarna har rätt förutsättningar att nå resultat.
- ge förutsättningar för utveckling av arbetssätt och metoder samt aktivt ta tillvara på förbättringsförslag.
- följa upp och analysera resultat samt fatta beslut om nödvändiga förändringar inom dina ramar om resultaten inte uppnås.
- agera tydlig arbetsgivarrepresentant, stå för och verkställa fattade beslut samt följa upp att dessa efterlevs i din verksamhet.

Utvecklas och lära nytt

På Stockholm Vatten är kompetens en kombination av kunskap, förmåga och vilja kopplat till en uppgift. I takt med att Stockholm växer och förändras, växer och förändras även vårt uppdrag. Detta kräver att vi ständigt arbetar för att utveckla verksamheten och vår kompetens. Vi säkerställer genom en långsiktig planering att våra chefer och medarbetares kompetens utvecklas för att möta framtidens behov.

På Stockholm Vatten uppmantras medarbetare att engagera sig och vidareutvecklas inom företaget. Läringsprogram, praktik och interna utvecklingsvägar är en del av strategin för att säkerställa vår långsiktiga kompetensförsörjning.

Dokumentnr: H.1.2.5	Dokumentnamn Personalpolicy	Utgåva: 5	Sida: 2 (4)
Ansvarig för dokumentet: Malin Warpare, Personal- och verksamhetsutveckling	Granskad och fastställd av: Krister Schultz, VD	Signatur:	Gäller från: 2016-12-08

Som medarbetare förväntas du...

- medverka aktivt i medarbetarsamtal för att planera din kompetensutveckling.
- ta egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov.
- söka den information som du behöver.
- dela med dig av din egen kompetens och ditt resultat samt ta till dig av andras.

Du som har personalansvar förväntas också...

- planera din verksamhets resurs- och kompetensbehov på ett långsiktigt och hållbart sätt.
- skapa förutsättningar för lärande, utveckling och ansvarstagande.
- hålla medarbetarsamtal där medarbetarens kompetensutveckling planeras, följa upp att utvecklingen går som planerat samt vidta åtgärder vid behov.
- utveckla ditt eget ledarskap löpande.

Delaktighet och inflytande

Stockholm Vatten ger förutsättningar för- och uppmuntrar alla medarbetare att aktivt delta i utvecklingsarbete av arbetsätt och verksamhet. Grunden för samverkan är samtalet mellan medarbetare och chef, enhetsmöten och avdelningsmöten. Medarbetarundersökningar och enkäter ger möjlighet att lämna synpunkter och förbättringsförslag. Intranätet utgör bolagets huvudsakliga kommunikationskanal och ger alla medarbetare möjlighet till att ta del av bolagets mål, resultat samt nyheter och aktiviteter.

Som medarbetare förväntas du...

- medverka aktivt i att förbättra och utveckla din verksamhet, ditt eget arbetsätt och din yrkesroll.
- bidra med dina konstruktiva synpunkter och förbättringsförslag i medarbetarenkät, utvärderingar och kartläggningar.

Du som har personalansvar förväntas också...

- arbetar du aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen.
- ser du till att alla medarbetare får möjligheten att framföra sin åsikt.
- uppmuntrar du medarbetarna att bidra till verksamhetens utveckling.
- har du ett gott samarbete med de fackliga organisationerna.

Hälsa och arbetsmiljö

Stockholm Vatten är en hälsofrämjande arbetsgivare som bedriver ett förebyggande arbete för att förhindra arbetsskador och ohälsa. Vi arbetar aktivt med säkerhetsarbete och systematiskt med arbetsmiljön både gällande de fysiska, organisatoriska och sociala områdena. Målet är en väl fungerande verksamhet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv för våra medarbetare.

Stockholm Vattens arbetsplatser är rök-, alkohol och drogfria, vilket innebär att ingen får vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid.

Dokumentnr: H.1.2.5	Dokumentnamn Personalpolicy	Utgåva: 5	Sida: 3 (4)
Ansvarig för dokumentet: Malin Warpare, Personal- och verksamhetsutveckling		Granskad och fastställd av: Kristen Schultz, VD	Signatur: Gäller från: 2016-12-08

Som medarbetare förväntas du...

- ta ansvar för din egen hälsa och göra din chef uppmärksam på när du upplever ohälsa.
- tillsammans med dina arbetskamrater ta ansvar för er gemensamma arbetsmiljö och aktivt medverka till ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö.
- anmäla tillbud, arbetsskador, missförhållanden och brister till närmaste ansvarig eller arbetsmiljöombud.

Du som har personalansvar förväntas också...

- arbeta för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen genom tydliga mål och förväntningar på medarbetarna.
- skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat.
- kartlägga den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön regelbundet, utreda brister och vidta åtgärder samt följa upp att åtgärderna har önskad effekt.
- bedriva ett förebyggande hälsoarbete med tidiga insatser och ett väl fungerande rehabiliteringsarbete.
- motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Lika rättigheter och möjligheter

På Stockholm Vatten har alla medarbetare samma rättigheter och skyldigheter. Alla ska utifrån sina förutsättningar beredas samma goda möjligheter att utföra sitt arbete och utvecklas. Arbetsplatsen ska kännetecknas av respekt, öppenhet och en insikt om alla människors lika värde. Arbetsmiljön ska vara fri från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.

Alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Som medarbetare förväntas du...

- behandla alla på samma respektfulla sätt.
- respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter.
- anmäla till närmaste ansvarig eller arbetsmiljöombud om du bevittnar eller upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Du som har personalansvar förväntas också...

- agera föredömligt i hur du uttrycker dig i både tal och skrift.
- fatta sakliga faktabaserade beslut och ha ett likabehandlande ledarskap.
- arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald på din arbetsplats.
- aktivt arbeta för att arbetsplatsen är fri från kränkande språkbruk och beteende.

Lön

Stockholm Vattens lönesättning är individuell, differentierad, saklig och likabehandlande. Kriterier för löneutveckling ska stimulera goda prestationer. Det förutsätter att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

Dokumentnr: H.1.2.5	Dokumentnamn Personalpolicy	Utgåva: 5	Sida: 4 (4)
Ansvarig för dokumentet: Malin Warpare, Personal- och verksamhetsutveckling	Granskad och fastställd av: Kristen Schultz, VD	Signatur:	Gäller från: 2016-12-08

Som medarbetare förväntas du ...

- sätta dig in i lönekriterierna, tillämpa dem i ditt arbete samt stämma av vilka förväntningar som ställs på dig.
- medverka aktivt i uppföljning av ditt resultat och din prestation.

Du som har personalansvar förväntas också...

- tydligt förmedla dina förväntningar kopplat till lönekriterierna.
- följa upp hur medarbetarna uppfyllt förväntningarna (resultat & prestation) i medarbetarsamtal och lönesamtal.
- hålla lönesamtal och motivera löneutveckling kopplat till lönekriterierna.
- följa centralt och lokalt fastlagda principer och ramar.