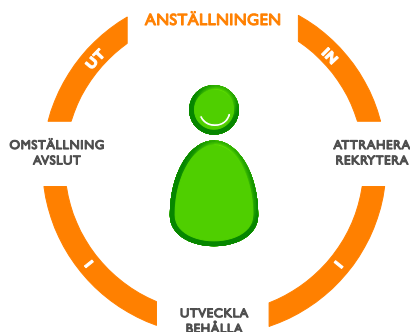


# Personalstrategi Upplands Väsby kommun

”Där färgstarka människor möts”



## Vision

Upplands Väsby är en kommun i framkant, erkänd för sin goda personalpolitik. Kommunen är en arbetsplats som attraherar nytänkande, ansvarstagande och motiverade medarbetare och samarbetspartners. Att arbeta i Upplands Väsby är en merit och en investering för framtiden.

## Politiska mål utifrån kundens behov

Stort fokus ges området ledar- och kompetensutveckling. Ledarens uppdrag är att skapa förutsättningar för att leverera välfärdstjänster utifrån kundens behov. Ett bra ledarskap lägger grunden för ett bra medarbetarskap.

Genom:

- att stärka arbetsgivarvarumärket genom aktivt arbete kring attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetarna.
- att vi har ett förhållningssätt genom strategier för bemötande, delaktighet och tillgänglighet i alla kontakter med kund såväl som kollega.

**Medarbetaren** i Upplands Väsby kommun är delaktig, engagerad och professionell. Kärnan i uppdraget är att leverera välfärdstjänster.

Genom:

- ett professionellt bemötande med hög kompetens, mot såväl kunder, samarbetspartners som kollegor.
- att säkerställa egna förmågor, se helheten och låta sig själv ledas.
- att vara bärare av kommunens kultur och värderingar.
- att delta aktivt i verksamhetens utveckling genom det dagliga arbetet.
- att ta ansvar för sin egen, arbetets och gruppens utveckling.
- att vara en god ambassadör för varumärket Väsby.

**Chefen** inom den kommunala organisationen leder laget och driver den löpande verksamheten. Kärnan i uppdraget är att ge sig själv och medarbetarna förutsättningar för att leverera välfärdstjänster.

Genom:

- att ge stöd till medarbetarna och ge service till kunden.
- att ta ansvar för styrning och utveckling av verksamheten.
- att bryta ner övergripande mål till grupp- och medarbetarnivå.
- att lyssna, uppmuntra och skapa förutsättningar för att alla ska kunna fullgöra sina uppdrag.
- att stimulera och tillvarata medarbetarnas engagemang och drivkraft.
- att fatta nödvändiga beslut inom givna ekonomiska ramar.

## **Fokusområden utifrån personalstrategin**

### **Attrahera – rekrytera**

- Marknadsföra kommunen som arbetsgivare.
- Effektiv rekryteringsprocess – fokus på chefsstöd.

### **Utveckla – behålla**

- En effektiv introduktion – övergripande och rollspecifik.
- Årligt medarbetarsamtal med en plan för individuell utveckling.
- Årlig medarbetarenkät.
- Individuell lönesättning – där individen ser kopplingen mellan kompetens, prestation och belöning.
- Säkerställa att chefen har effektiva instrument för att utveckla sig själv och sin verksamhet – chefs/ledarutveckling, forum för dialog etc.
- Tydliga, användarvänliga HR-processer – rekrytering, introduktion, lönesättning, rehabilitering etc.
- Samverkan som ett medel att styra – kommunikation mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.
- Bemötande – den interna dialogen i vår egen arbetsmiljö.
- Arbetsplatsträffar – ett forum för öppen dialog (resultat, arbetsmiljö, samarbete, spelregler, lojalitet).

Uppföljning sker genom den årliga medarbetarenkäten, medarbetarsamtalet samt i dialog med cheferna och i samverkan.