



Personalpolicy

Beslutad av kommunfullmäktige den
17 december 2025 (KS 25/0748)



UPPLANDS-BRO
KOMMUN

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Så här blir personalpolicyn verklighet	3
2	God verksamhet med invånarna i fokus	5
3	Nytänkande och förbättringar	6
4	Delaktighet och inflytande	7
5	Inkludering, mångfald och jämlikhet	8
6	Kompetensförsörjning och kompetensutveckling	9
7	Hållbart arbetsliv och arbetsmiljö	11
8	Lönesättning och transparens	13
	Avslutning	14

1 Inledning

Personalpolicyn vänder sig till alla som arbetar i Upplands-Bro kommun. Den beskriver värderingar och förhållningssätt som ska gälla inom olika områden i relationerna på arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet. Policyn beskriver också de förväntningar och krav Upplands-Bro kommun har på medarbetare och chefer och vad du som medarbetare kan förvänta dig av din arbetsgivare.

Personalpolicyn är styrande ur ett personalpolitiskt perspektiv, för att nå kommunfullmäktiges mål. Den ska även vara ett stöd för chefer och medarbetare i arbetet och främja möjligheterna att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare.

Policyn innehåller även kommunens arbetsmiljöpolicy. Läs mer under punkten Hållbart arbetsliv och arbetsmiljö.

Personalpolicyn omfattar sju områden:

- God verksamhet med invånarna i fokus
- Nytänkande och förbättringar
- Delaktighet och inflytande
- Inkludering, mångfald och jämlikhet
- Kompetensförsörjning och kompetensutveckling
- Hållbart arbetsliv och arbetsmiljö
- Lönesättning och transparens

1.1 Så här blir personalpolicyn verklighet

Personalpolicyn blir verklighet när vi tar ett gemensamt ansvar för att tillämpa den. Policyn ska regelbundet lyftas på arbetsplatsträffar och även användas vid

rekrytering, introduktion av nya medarbetare och vid övriga dialoger med medarbetare.

Upplands-Bro kommun är en arbetsplats där vi samarbetar och hjälper varandra att lyckas i vårt gemensamma uppdrag och våra gemensamma mål. Det gemensamma förhållningssättet för oss alla, medarbetare och chefer, är vår organisationsfilosofi HEP (helhetsyn, engagemang och professionalitet), oavsett var i organisationen vi arbetar i våra kontakter med medborgare, brukare och kunder men även i kontakterna med varandra, inom kommunen.

På kommande sidor kan du läsa mer om vad policyns olika områden innebär för kommunen som arbetsgivare, dig som medarbetare och för dig som dessutom har ett uppdrag som chef.

2 God verksamhet med invånarna i fokus

Styrning och ledning i Upplands-Bro kommun fungerar som en garant för en välfungerande demokrati. Där den politiska viljan får genomslag och där skattemedlen används för att uppnå största möjliga samhällsnytta.

En tydlig styrning och ledning ger verksamheten möjlighet att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv och varje medarbetare ser sin del i ett större sammanhang. På så sätt säkerställs att verksamheterna hålls samman med uppdraget i fokus.

2.1.1 Som arbetsgivare

- underlättar vi arbetet mot de gemensamma målen med hjälp av tydliga, enkla och effektiva processer för styrning, planering, uppföljning och kontroll
- säkerställer vi att våra resurser används på bästa möjliga sätt utifrån de gemensamma målen

2.1.2 Som medarbetare

- förstår du vad ditt arbete och uppdrag innebär och tar ansvar för hur du i din roll bidrar till verksamhetens mål
- involverar du dig i arbetet med målen för din arbetsplats och förstår hur de bidrar till kommunfullmäktiges och nämndernas mål
- sätter du och din chef tillsammans dina individuella mål och följer upp dessa regelbundet

2.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- är du väl insatt i kommunfullmäktiges och nämndernas mål
- säkerställer du att dina medarbetare förstår vad som förväntas av dem och hur de bidrar till verksamhetens, kommunfullmäktiges och

nämndens mål och ser till att de har rätt förutsättningar för att kunna uppnå förväntade resultat

- följer du tillsammans med medarbetarna löpande upp mål, resultat och budget, samt vidtar vid behov nödvändiga åtgärder för att uppnå målen och hålla budget

3 Nytankande och förbättringar

Upplands-Bro kommun är en arbetsplats i ständig utveckling. Medarbetare och chefer arbetar kontinuerligt för att förbättra verksamheten. Vi är lyhörda för invånarnas, det lokala näringslivets, civilsamhällets och andra intressenters behov och upplevelse av verksamheterna. Omvärldsbevakning och utvärderingar är naturliga delar i förbättringsarbetet liksom utbyte av kunskap, idéer och erfarenheter. Vill vi förändra behöver vi göra annorlunda.

3.1.1 Som arbetsgivare

- uppmuntrar och skapar vi förutsättningar för idéer och nytänkande i hela organisationen
- skapar vi möjligheter för kontakt och utbyte mellan medarbetare i olika delar av verksamheten
- uppmuntrar och underlättar vi rörlighet och samarbete mellan arbetsplatserna

3.1.2 Som medarbetare

- är du nyfiken på och lyhörd för behoven hos dem som du möter och påverkar genom ditt arbete
- är du öppen för och söker själv löpande nya sätt att utföra arbetet på

- tar du aktivt del av omvärldsutvecklingen och förändring av lagar och regler inom ditt arbetsområde

3.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- uppmuntrar du dina medarbetares initiativ att bidra till verksamhetens förbättring
- främjar du erfarenhetsutbyte och samarbeten med andra funktioner och kommuner
- utvärderar du kontinuerligt ditt uppdrag och bidrag till kommunens framgång

4 Delaktighet och inflytande

Genom samverkan, dialog och lyhördhet bygger vi tillit, vilket ger en grund för att driva och utveckla våra verksamheter. Genom att lyssna på och lära av varandra, vara öppna för andras idéer och perspektiv utvecklar vi verksamheten tillsammans. Vi möts utifrån våra olika roller och erfarenheter och utvecklar relationer som bidrar till utveckling, arbetsglädje och goda resultat.

4.1.1 Som arbetsgivare

- ger vi alla medarbetare möjlighet till ansvar, delaktighet och inflytande
- följer vi vårt samverkansavtal som revideras regelbundet tillsammans med våra fackliga organisationer
- erbjuder vi alla nya medarbetare en god introduktion

4.1.2 Som medarbetare

- bidrar du med dina kunskaper och idéer för att utveckla verksamheten och arbetsplatsen

- tar du ansvar för både ditt eget arbete och ditt bidrag till helheten. Vi gör varandra bättre
- tar du ansvar för att kommunicera och ge konstruktiv återkoppling direkt till den det berör, med god intention och respektfullt bemötande

4.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- arbetar du aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- ser du till att alla kommer till tals och är lyhörd för tankar och förslag från samtliga medarbetare
- samverkar du med de fackliga organisationerna utifrån gällande lagar och avtal
- har du en pågående dialog med dina medarbetare så att uppdraget är tydligt och följer upp och ger återkoppling på det arbetet som utförts och utförs

5 Inkludering, mångfald och jämlikhet

Som arbetsgivare och medarbetare i Upplands-Bro kommun respekterar vi allas lika värde och betraktar mångfald som en styrka och tillgång i arbetet. För oss är det viktigt att arbetsförhållanden, villkor, anställnings- och utvecklingsmöjligheter är fria från all form av diskriminering. Vi bemöter kollegor, chefer och alla som bor, verkar eller vistas i kommunen med ömsesidig respekt och förståelse för att vi alla är olika.

5.1.1 Som arbetsgivare

- arbetar vi för att medarbetare ska känna tillhörighet och ges förutsättningar att bidra med hela sin kapacitet

- arbetar vi förebyggande och har tydliga rutiner för att hantera diskriminering och kränkande särbehandling
- följer vi regelbundet upp hur vi lever upp till våra målsättningar och vidtar vid behov åtgärder

5.1.2 Som medarbetare

- respekterar du alla människors lika värde och erfarenheter och är en god förebild
- bemöter du alla med respekt och ser olikheter som en tillgång
- agerar du vid misstänkt diskriminering och kränkande särbehandling

5.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- ansvarar du för att ett årligt analysarbete genomförs genom *Aktiva åtgärder*
- arbetar du aktivt för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen
- är du en förebild som arbetar för en inkluderande och öppen kultur med respekt för alla

6 Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång och strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för vår verksamhet. Vi delar gärna med oss av våra kunskaper för att utveckla verksamheterna. Vi kompetensutvecklar befintliga medarbetare samtidigt som vi attraherar nya medarbetare genom att erbjuda intressanta uppdrag, möjlighet till utveckling och marknadsmässig lön.

6.1.1 Som arbetsgivare

- erbjuder vi attraktiva anställningsvillkor
- uppmuntrar vi nätverkande och erfarenhetsutbyte inom och utanför organisationen
- uppmuntrar och erbjuder vi möjlighet till kompetensutveckling i arbetet, genom utvecklande uppdrag, kollegialt lärande och andra kompetenshöjande insatser
- möjliggör vi sambruk av kompetenser och identifierar gap, genom att tillhandahålla modul för kompetensdokumentation

6.1.2 Som medarbetare

- delar du med dig av kunskap och erfarenheter och lär nytt
- delar du med dig av konstruktiv återkoppling
- tar du ansvar och egna initiativ för att utvecklas i ditt arbete utifrån verksamhetens behov

6.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- skapar du förutsättningar för medarbetarna att lära av varandra
- fångar du upp behovet av kompetensutveckling i medarbetarsamtalet och i det dagliga arbetet
- ger du dina medarbetare möjlighet till lärande och kompetensutveckling i olika former och skapar individuella utvecklingsplaner utifrån verksamhetens behov
- ser du sambandet mellan ditt eget arbete med rekrytering och kandidathantering och bilden av Upplands-Bro som en attraktiv arbetsgivare

7 Hållbart arbetsliv och arbetsmiljö

Detta är även Upplands-Bro kommuns arbetsmiljöpolicy.

Det är en viktig prioritet att skapa en god och säker arbetsmiljö där vi främjar ett hållbart arbetsliv med bra balans mellan arbete och fritid. Genom att fokusera på de friskfaktorer som Suntarbetsliv tagit fram, arbetar vi tillsammans för en arbetsmiljö där alla kan trivas, känna arbetsglädje och må bra.

7.1.1 Som arbetsgivare

- strävar vi efter en hållbar arbetsvardag, där arbetet ryms inom ordinarie arbetstid
- tillhandahåller vi en tydlig struktur för hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras och mäter kontinuerligt effekterna av friskfaktorarbetet
- arbetar vi för en sund och trygg arbetsmiljö genom att se till att alla våra arbetsplatser är alkohol-, drog- och rökfria
- arbetar vi för arbetsmiljö utan hot och våld, arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa

7.1.2 Som medarbetare

- bidrar du till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat på din arbetsplats
- gör du din chef uppmärksam på om något i arbetet påverkar din eller någon annans hälsa eller välmående
- deltar du aktivt i arbetsmiljöarbetet och följer de föreskrifter, rutiner och instruktioner som finns och du registrerar snarast möjligt skador, olycksfall och tillbud i kommunens arbetsmiljösystem

7.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- arbetar du för ett öppet, tryggt och tillåtande arbetsklimat
- bedriver du ett främjande arbetsmiljöarbete genom att integrera friskfaktorer i ditt ledarskap och arbetsmiljöarbete
- bedriver du ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ansvarar för att lagar och föreskrifter efterlevs och genomför årlig arbetsmiljöuppföljning på din enhet
- deltar du i anvisade utbildningar inom arbetsmiljöområdet och signalerar om du saknar kunskap eller resurser för att kunna utföra dina åtagandet på arbetsmiljöområdet

8 Lönesättning och transparens

Vi strävar efter att vara en arbetsplats där medarbetare kan blomstra och utvecklas. Genom en rättvis och transparent lönesättning, som är individuell, differentierad och kopplad till en tydlig jobbkitektur skapar vi en trygg och stödjande struktur. Här definieras roller och ansvar på ett sätt som uppmuntrar till lärande och utveckling. Vårt mål är att attrahera och behålla talanger, främja motivation och engagemang, samt ge varje medarbetare möjligheten att använda hela sin förmåga. Tillsammans bygger vi en arbetsplats där alla kan växa och trivas.

8.1.1 Som arbetsgivare erbjuder vi:

- en strukturerad lönesättning. Jobbkitekturen definierar olika roller, ansvar och kompetenser inom organisationen. Detta ger en tydlig grund för hur löner sätts utifrån arbetsuppgifternas komplexitet och krav.
- en rättvis och transparent lönesättning, kopplad till en tydlig jobbkitektur, klargör hur karriärutveckling och lönestegring hänger samman
- tydlig koppling mellan lön och prestation. Prestationen bedöms efter individuell målluppfyllelse och efterlevnad av HEP.

8.1.2 Som medarbetare

- är du medveten om dina individuella mål och de förväntningar som finns på din arbetsinsats
- känner du till vilka bedömningskriterier som används vid löneöversynen och hur du själv kan påverka din löneutveckling
- ser du en tydlig koppling mellan lön och kompetensutveckling och har en pågående dialog med din chef om din möjlighet att växa inom din roll

8.1.3 Har du dessutom ett uppdrag som chef

- ska du tydligt förmedla och förklara vilka bedömningskriterier som gäller vid löneöversynen
- följer du tillsammans med medarbetarna upp hur satta mål och förväntningar uppfyllts, så att kopplingen till löneutvecklingen blir tydlig
- genomför du årliga medarbetarsamtal, mål- och resultatsamtal och lönesamtal
- tar du del av kommunens utbildning i lönesättning och genomför årlig lönekartläggning på din enhet

Avslutning

Denna policy ska revideras vart annat år för att säkerställa att den är relevant och inspirerande. Tillsammans bygger vi en engagerad och framgångsrik arbetsplats i Upplands-Bro kommun!