

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Medledar- och arbetsmiljöpolicy

Strategi  
Program  
Plan  
**Policy**  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: KS/2017:757

Dokumentet är beslutat av: Kommunfullmäktige

Dokumentet beslutades den: 25 januari 2018

Dokumentet gäller för: alla nämnder och förvaltningar

Dokumentet gäller till den: 25 januari 2023 (följs upp enligt beslut inom respektive delprocess)

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



---

**Dokumentet ersätter:** Arbetsgivarstrategi, Lönepolicy, Arbetsmiljöpolicy

**Dokumentansvarig är:** Kommunledningsförvaltningen

**För revidering av dokumentet ansvarar:** Kommunstyrelsen

**För uppföljning av dokumentet ansvarar:** Kommunstyrelsen

**Relaterade dokument:** Policy Värdegrund, Riktlinjer för en jämlik arbetsplats, Förnyelse-Arbetsmiljö-Samverkan, Riktlinjer för rekrytering, Riktlinjer för en välfungerande lönepolitik, Riktlinjer för omställning

## Inledning

I Botkyrka har vi medborgarens fokus. Allt vi gör ska bidra till platsen Botkyrka och de som lever och verkar här. Botkyrkaborna är självklara medskapare i all utveckling.

I Botkyrka arbetar vi processororienterat för att tillgodose medborgarnas behov på ett effektivt sätt. Vi behöver se helheten för Botkyrkaborna och samordna verksamheten i väl fungerande värdekedjor.

Ökad komplexitet, behovet av innovation och utveckling ställer nya och andra krav. Då fungerar inte den klassiska uppdelningen mellan rollerna chef och medarbetare. Genom att tydliggöra att vi alla är medledare skapar vi förutsättningar för att vara innovativa och tillvara kreativiteten. Tillsammans tar vi ansvar för den komplexa helhet som det kommunala uppdraget innebär.

Hur väl vi lyckas med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens nu och i framtiden är därför en grundförutsättning för att vi som kommun ska kunna ta vår roll som möjliggörare för Botkyrkaborna. Denna Medledar- och arbetsmiljöpolicy styr och vägleder arbetet i kompetensförsörjningsprocessen.

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



## **Syfte och mål**

Medledar- och arbetsmiljöpolicyen sätter ramar för arbetet med att nå de politiska målen inom kompetensförsörjning. I Botkyrka kommun är målet att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medledare med rätt kompetens. Alla medledare tar utifrån sin roll ansvar för kompetensförsörjningsprocessen i Botkyrka kommun.

## **Om policyen**

Policyen vänder sig till alla oss som arbetar i Botkyrka kommun. Vi är alla medledare, några av oss har ytterligare ansvar i rollen som chef. Vår värdegrund vägleder oss i hur vi agerar i vardagen.

## **Övergripande definition av medledarskap och rollerna medledare och chef**

Medledarskap bygger på att vi är engagerade och delaktiga, tar ansvar, samspelar och har ett förtroende- och tillitsskapande klimat i alla relationer.

Utveckling av medledarskapet sker genom ömsesidig kontinuerlig dialog mellan medledare och chef.

### **Som medledare**

- har jag medborgarens fokus och är öppen, ansvarstagande, modig och energisk
- vet jag vad som förväntas av mig och har handlingsfrihet att driva utveckling och fatta verksamhetsnära beslut som skapar värde för medborgaren inom ramen för min roll
- förverkligar jag politiskt fattade beslut utifrån min roll och vet hur jag samspelar i den helhet jag ingår i.

### **Som chef**

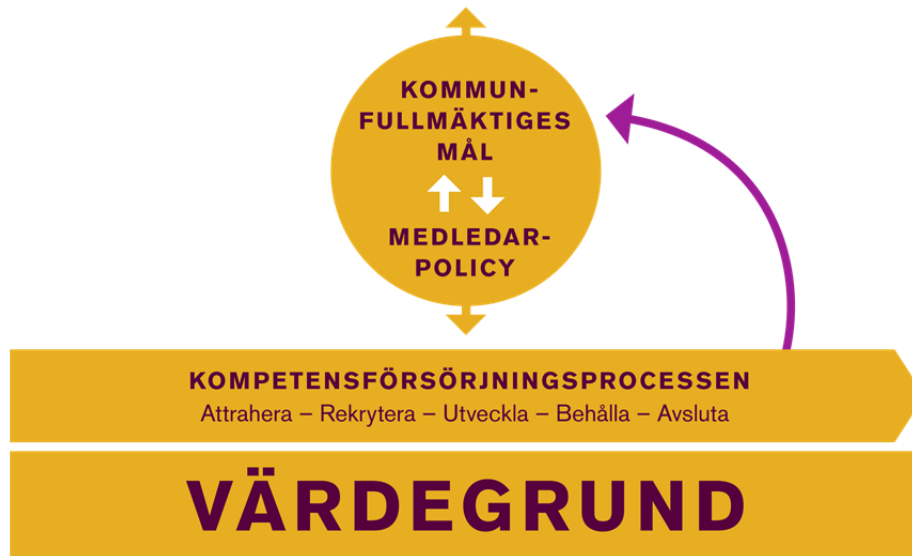
- har jag arbetsgivaransvar
- har jag det samlade ansvaret för verksamhet, ekonomi och personal
- har jag de befogenheter och förutsättningar som krävs i min roll för att kunna driva och utveckla verksamheten.

## **Från policy till konkret arbete**

Kompetensförsörjningsprocessen beskriver hur vi förverkligar denna policy. För att skapa en tydlig koppling mellan kommunfullmäktiges mål, medledar- och arbetsmiljöpolicyen och kompetensförsörjningsprocessen är detta dokument strukturerat utifrån delprocesserna: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta kompetens.

# VISION

"Framtidens Botkyrka är en inspirerande plats full av möjligheter. Genom kontraster, kreativitet och nyfikenhet skapar vi de bästa förutsättningarna för en hållbar framtid"



## Attrahera – medledarna är våra viktigaste ambassadörer

Att vara en arbetsgivare som attraherar framtidens medledare är ett centralt och prioriterat område.

Vi attraherar medledare som vill bidra till välfärden och samhällsutvecklingen och som vill utvecklas och ha de bästa förutsättningar för att göra ett utmärkt jobb.

Våra medledare är ambassadörer för kommunen och den viktigaste kommunikationskanalen för berättelser om vår verksamhet och hur vi är som arbetsgivare.

Som medledare

- är jag ambassadör för Botkyrka kommun i olika sammanhang
- är jag med och utvecklar och förbättrar Botkyrka som arbetsgivare.

Som chef

- Arbetar jag aktivt med att attrahera våra framtida medledare.

## **Rekrytera – kompetensbehoven styr**

Vi rekryterar den kompetens kommunen behöver för att tillgodose medborgarnas behov. Vi rekryterar kompetensbaserat och låter kompetensbehovet styra hela rekryteringsprocessen, vilket ökar möjligheten för en representativ arbetsplats där medledare och chefer avspeglar befolkningssammansättningen i Botkyrka. Forskningsresultat visar att kompetensbaserad rekrytering minimerar risken för att vi diskriminerar sökanden oavsett diskrimineringsgrund.

Som chef

- rekryterar jag kompetensbaserat
- skapar jag genom rekrytering god representation i personalsammansättningen och bidrar därmed till en jämlik arbetsplats.

## **Introducera**

Alla nya medledare och chefer får en individuellt anpassad introduktion.

Som chef

- har jag ansvar för att ge nya medledare verksamhets- och kompetensmässiga förutsättningar att ta sin roll.

## **Utvecklas och göra karriär – utvecklas från dag 1**

Medborgarens och verksamhetens behov styr all kompetensutveckling i organisationen. Våra verksamheter är kunskapsbaserade och arbetar med utgångspunkt från forskning och vetenskap. Det påverkar möjligheten för medledare att utvecklas och göra karriär på höjden, bredden eller djupet. Hos oss utvecklas du från första arbetsdagen.

Som medledare

- tar jag ansvar för att utveckla min kompetens så att den matchar medborgarnas och verksamhetens behov
- delar jag med mig av mina kunskaper och erfarenheter.

Som chef

- arbetar jag systematiskt med att identifiera och planera för att uppfylla kompetensbehov på kort och lång sikt
- skapar jag förutsättningar för medledare att utvecklas och göra karriär.

## **Behålla – en förutsättning för att attrahera**

Vi är en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som tar ansvar och erbjuder bra villkor.

### **Delaktighet och inflytande**

Vi skapar delaktighet och ger våra medledare möjlighet till inflytande över hur verksamheten utvecklas. Beslut bereds och förankras gemensamt och det finns en uttalad vilja hos alla att bidra till god samverkan. Vårt samverkanssystem bygger på dialog mellan medledare och chef, arbetsplatsträffar samt systematisk samverkan mellan arbetsgivare, fackliga parter och skyddsombud.

Som medledare

- utvecklar jag verksamheten och tar vara på möjligheterna till inflytande.

Som chef

- arbetar jag för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- samarbetar och samverkar jag med de fackliga företrädarna och skyddsombuden.

### **Hälsa och arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv**

Vi har en god arbetsmiljö med hög frisknärvaro som främjar hälsa och säkerhet. Vi arbetar ständigt med att stärka friskfaktorerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Våra jämlika arbetsplatser är en förutsättning för en god arbetsmiljö med utrymme för trivsel, utveckling och kreativitet. Alla medledare har lika rättigheter och möjligheter och våra arbetsplatser är fria från diskriminering och trakasserier.

Som medledare

- tar jag ansvar för min egen och vår gemensamma arbetsmiljö
- tar jag ansvar för min egen hälsa och för min rehabilitering om jag blir sjuk
- uppmärksammar jag hälsorisker för min chef
- bidrar jag till en jämlik arbetsplats.

Som chef

- bedriver jag ett aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete tillsammans med medledare och skyddsombud och ser till att göra tidiga insatser vid ohälsa eller sjukskrivning.

## **Lön – arbetsresultat påverkar lönen**

Lönerna är ett viktigt styrinstrument för verksamhetsutveckling och vi bestämmer dem utifrån arbetets svårighetsgrad, medlemarnas prestation och marknadens påverkan.

Vi har individuell och differentierad lönesättning med en verklig koppling mellan lön och arbetsresultat. Vi har jämställda och konkurrenskraftiga löner för att behålla och rekrytera medlemare med rätt kompetens.

Som medlemare

- känner jag till bedömningsgrunderna för lönesättningen i verksamheten
- kan jag påverka min löneutveckling genom mitt arbetsresultat.

Som chef

- fattar jag beslut om lön och skapar förutsättningar för saklig och individuell löneutveckling genom ändamålsenlig lönespridning
- tydliggör jag förväntningar på medlemarna och följer regelbundet upp medlemarnas arbetsresultat så att kopplingen till lönekriterier och löneutvecklingen blir tydlig
- ansvarar jag för att arbetsvärdera nya och ändrade befattningar.

## **Avsluta anställning – Välkommen tillbaka!**

Oavsett av vilken orsak ett avslut sker så genomför vi strukturerade avslutssamtal och avslutsenkäter för att få ökad kunskap om avgångsorsaker och områden att förbättra.

Som medlemare

- berättar jag om erfarenheter från och lämnar synpunkter på min anställningstid.

Som chef

- ansvarar jag för att avslutssamtal genomförs och för att använda resultatet från samtalen till förbättringar.

## **Följ upp**

Policyn gäller till och med 25 januari 2023 och följs upp enligt beslut inom respektive delprocess.