

LÅNGT  
IFRÅN LAGOM

# Arbetsgivarstrategi



## Innehållsförteckning

<b>Vad innebär det att vara en bra arbetsgivare? .....</b>	<b>3</b>
Varför ska vi vara en bra arbetsgivare?.....	3
<b>Hur ska det vara att arbeta i Botkyrka kommun? .....</b>	<b>3</b>
<b>Hur ska vi bli en attraktiv arbetsgivare? .....</b>	<b>3</b>
Effektiv och nytänkande organisation.....	4
Tydligt ledarskap och medarbetarskap.....	5
Relevant kompetensutveckling och goda karriärmöjligheter.....	6
Tydlig lönepolitik.....	7
Vårt arbetsgivarerbjudande .....	7
<b>Hur följer vi upp att arbetsgivarstrategin lyckas?.....</b>	<b>7</b>
Indikatorer i flerårsplanen .....	7
Nyckeltal .....	8
<b>Hur förhåller sig arbetsgivarstrategin till andra styrdokument? .....</b>	<b>9</b>

## Vad innebär det att vara en bra arbetsgivare?

### Varför ska vi vara en bra arbetsgivare?

I kommunens verksamheter utförs Sveriges viktigaste jobb. Vårt uppdrag är att ständigt förbättra, vidareutveckla, säkra och förvalta välfärdssamhället och skapa en positiv effekt för medborgarna, näringslivet och besökarna, för platsen och det geografiska området Botkyrka. Vi tar framtiden på allvar och vill vara med och utveckla ett samhälle, tjänster, service och en jämställd, interkulturell organisation, fri från diskriminering.

För att vi ska kunna nå våra mål och hålla kvalitet i våra tjänster måste medarbetarna och cheferna ha rätt kompetens och trivas på jobbet. Deras upplevelse av arbetet och arbetsplatsen återspeglas i deras arbetsresultat och i den kvalitet som medborgarna upplever i våra tjänster.

Vi är många arbetsgivare som konkurrerar om arbetskraften. Med arbetsgivarstrategin vill vi tydliggöra hur vi ska utvecklas till en föredömlig och konkurrenskraftig arbetsgivare. Strategin har en direkt påverkan på våra möjligheter att attrahera och behålla medarbetare med rätt kompetens så att vi klarar vårt uppdrag, att förverkliga de politiska målen och kommunens vision:

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

## Hur ska det vara att arbeta i Botkyrka kommun?

Vi ska ge våra medarbetare de bästa förutsättningarna för att göra ett utmärkt jobb. Vi ska vara en ansvarsfull arbetsgivare som erbjuder bra villkor. Grunden för detta är att vi är tydliga med vad som är ett bra utfört arbete oavsett roll och befattning.

Hos oss ska medarbetaren få använda sin kompetens, få möjlighet att utvecklas, växa och gå vidare i sin karriär, få möjlighet att jobba heltid och få stöd i att ta ansvar för sin hälsa. Detta gäller medarbetare på alla nivåer. Chefer är också medarbetare, som utifrån sin roll även har ansvar för att genomdriva strategin.

## Hur ska vi bli en attraktiv arbetsgivare?

Våra verksamheter ska ha ett tydligt utvecklingsperspektiv och ett tillåtande klimat som uppmuntrar kreativitet och nytänkande. Det sammanfattas i våra ledord och ställer krav på att vi ska vara

- öppna – vi samarbetar och bjuder in till dialog och är öppna för förändringar
- orädda – vi är kreativa och har mod att pröva nya idéer
- energiska – vi har kraft och kompetens att nå våra mål och visa resultat
- medborgarfokuserade – vi erbjuder god service och ett gott bemötande.

Botkyrka ska vara en förtroendeskapande, kompetent, drivande, kreativ, innovativ och långt ifrån lagom kommun och arbetsplats!

### **Vårt arbete ska fokusera på fem strategiska områden**

Genom dem ska Botkyrka kommun utvecklas till en än mer föredömlig och konkurrenskraftig arbetsgivare:

- Effektiv och nytänkande organisation – så att vi utnyttjar vår organisations hela potential för att klara vårt gemensamma uppdrag
- Tydligt ledarskap och medarbetarskap – så att vi uppnår de resultat i verksamheten som är vårt uppdrag utifrån de roller vi har
- Relevant kompetensutveckling och bra karriärmöjligheter – så att vi kan behålla och rekrytera medarbetare med den kompetens vi behöver
- Tydlig lönepolitik – så att vi är konkurrenskraftiga jämfört med omvärlden och för att styra verksamheten i önskad riktning
- Attraktivt arbetsgivarerbjudande – som ska tydliggöra vad vi står för och vad vi har att erbjuda som arbetsgivare så att vi attraherar rätt målgrupp

### **Effektiv och nytänkande organisation**

#### *Gemensamt ansvar och samarbete*

Vi ska bli bättre på att utnyttja organisationens hela potential för att klara vårt uppdrag och bli ännu mer effektiva. Det förutsätter att vi är öppna för förändringar och ett gemensamt ansvarstagande, ett gott samarbete och ett öppet förhållningssätt. Om det finns organisatoriska eller andra strukturella förhållanden som hindrar oss att vara effektiva och kreativa så ska vi ha mod att ifrågasätta och ändra på det.

Vi ska ständigt söka efter nya eller bättre arbetsformer, metoder, rutiner och strategier. I Botkyrka ska vi ha ett arbetsklimat som tillåter oss att pröva idéer, även om de inte alltid leder till förbättringar. Det ska vara högt i tak och tillåtet att göra fel!

Botkyrka ska vara en lärande organisation där lärandet blir till en viktig och naturlig del av vår vardag, där vi lär oss av såväl egna och andras erfarenheter som kunskap utifrån.

#### *Vi samarbetar med forskningen*

För att utvecklas behöver vi aktivt delta i forskningen och integrera den i våra verksamheter. Det gör vi genom att

- ha ett aktivt samarbete med skolor och universitet
- vara positiva till att medarbetarna kombinerar sina olika uppdrag med forskning
- följa forskningen och använda nya forskningsresultat i vår verksamhetsutveckling.

#### *Vi samarbetar med de fackliga organisationerna*

Våra fackliga representanter har en god kunskap om vår organisation och om förhållandena på våra arbetsplatser. Vi ska ha ett gott samarbete med dem, i enlighet med gällande samverkansavtal, eftersom deras bidrag är viktiga i vårt utvecklingsarbete som arbetsgivare.

#### *Lokaler och teknik gör oss mer effektiva*

Våra mötesplatser ska återspegla och stödja ett arbetssätt som utgår från våra ledord. Våra lokaler ska stödja vårt gemensamma uppdrag, vara verksamhetsanpassade,

vår virtuella miljö ska ligga i framkant och vi ska ha kreativa mötesplatser för gränsöverskridande möten.

## Tydligt ledarskap och medarbetarskap

### *Cheferna hjälper medarbetarna att göra ett bra jobb*

Vi ställer höga krav på våra medarbetare, och varje chef ansvarar för att ge medarbetarna det stöd som de behöver för att kunna göra ett bra jobb. Chefen ska skapa förutsättningar för medarbetarna att fokusera på sina uppdrag genom att planera, genomföra och följa upp verksamheten. Chefen ska också vara en god förebild för medarbetarna.

### *Kommunen hjälper cheferna att göra ett bra jobb*

För att säkerställa ett bra ledarskap ska kommunen erbjuda olika former av gemensamma och individuella utvecklingsinsatser för cheferna, både i formella, personliga och verksamhetsanknutna delar.

Genom att ta rollen som EN arbetsgivare vill vi säkerställa rättsäkerhet och lika hantering av frågor som berör alla våra medarbetare.

### *Cheferna för vidare information och fångar upp åsikter och idéer*

Skickligt ledarskap är en avgörande faktor för att vi ska nå våra mål. För detta rävs god kommunikation mellan ledare, medarbetare och gruppen så att alla kan bidra med sina idéer, kunskaper och erfarenheter för ökad effektivitet och hög kvalitet i tjänsterna. En av grundpelarna är delaktighet. Med medskapande medarbetare ger vi förutsättningar för demokratiska arbetsplatser.

Chefens viktigaste uppgift är att leda mot ökad effektivitet och hög kvalitet i verksamheten, och att kommunicera vad detta innebär för gruppen och för medarbetaren. Chefen ska tydliggöra vilka mål verksamheten har och vilka resultat verksamheten ska uppnå. Chefen ska också ge medarbetarna kontinuerlig återkoppling så att de kan utveckla sig och förbättra sina prestationer och resultat.

### *Medarbetarna känner till sitt ansvar*

Cheferna ska tydligt förmedla till alla medarbetare vilket ansvar de har för verksamheten och för sin egen utveckling.

Alla medarbetare ska veta att de har ansvar för att jobba med rätt saker på rätt sätt, ta ansvar och arbeta aktivt för måluppfyllelse och för de resultat som de förväntas uppnå visa förändringsvilja och bidra med sin kreativitet för att utveckla verksamheten mot uppsatta mål på ett effektivt sätt

- utveckla sig till skickliga medlemmar i teamet och medverka till en positiv arbetsmiljö
- ta initiativ och hålla sig informerade om den politiska inriktningen, visionerna, målen och värderingarna i kommunen och låta detta bli tydligt i sitt arbete

- respektera fattade beslut
- värna sin egen kompetensutveckling så att den matchar verksamhetens behov och bidra med sina kunskaper och erfarenheter för att stödja en lärande organisation
- ha ett professionellt förhållningssätt och bemöta varje medborgare på ett respektfullt sätt
- förena arbetet med det privata livet på ett sätt som de mår bra av.

*Vi hittar nya lösningar för medarbetare och ledare som inte klarar sina roller*  
Alla medarbetare har ansvar för att utföra sitt uppdrag och bidra till att uppnå verksamhetens mål. Om en medarbetare inte kan fylla sin roll är det cheferns ansvar att hitta en bra lösning för omställning inom eller utanför kommunen. Kommunens HR-funktioner ska ge cheferna det stöd de behöver i detta arbete.

## **Relevant kompetensutveckling och goda karriärmöjligheter**

*Vi inventerar kompetensbehovet och planerar kompetensutvecklingsinsatser i organisationen som helhet*

Vi ska ha koll på kompetensen och därför ska vi arbeta strategiskt och systematiskt med kompetensförsörjning. Vi ska ha metoder och verktyg för att inventera vilken kompetens medarbetarna har, vilken kompetens som saknas i verksamheten och planera kompetensutvecklingen.

*Vi beskriver kompetensbehovet för enskilda roller*

Vi ska definiera vilken kompetens som krävs för varje yrkesroll. På det sättet kan vi säkerställa rätt kompetens i våra verksamheter, både kompetenskravet för våra befintliga medarbetare och de medarbetare som ska nyrekryteras.

Vi möter, planerar, följer upp och dokumenterar medarbetarnas behov av kompetensutveckling och deras utvecklingsambitioner. Att medarbetaren har rätt kompetens är ett gemensamt ansvar mellan ledaren och medarbetaren.

*Vi ger kompetensutveckling på många olika sätt*

Vi ska kunna ge kompetensutveckling på flera olika sätt, inte bara genom utbildning. Medarbetarna ska kunna lära av varandra genom till exempel nätverkande, praktik och studiebesök, såväl lokalt och regionalt som globalt.

*Medarbetarna har många möjligheter till karriär inom kommunen*

Att medarbetarna får utvecklas och göra karriär inom Botkyrka kommun är nödvändigt för att vi ska kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Vi ska därför uppmärksamma och uppmuntra medarbetare som vill och kan utvecklas och ta en annan roll i kommunen.

Vi jobbar gemensamt i kommunen med att hitta nya vägar att göra karriär. Det behöver inte bara ske på höjden, genom att medarbetaren tar en chefsroll. Karriär kan också innebära att få utökat eller ändrat ansvar eller andra arbetsuppgifter, att ta en samordnar-, projektledar- eller mentorroll, eller bli specialist inom ett område.

## **Tydlig lönepolitik**

*Vi har konkurrenskraftiga löner*

Lönepolitiken styrs av vår lönepolicy och av omvärldsanalyser. Lönerna är ett viktigt styrinstrument för verksamhetsutveckling och därför ska vi säkerställa att de är konkurrenskraftiga. Det är en förutsättning för att vi ska kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

*Medarbetarna känner till hur de kan påverka sin egen lön*

Vi ska ha en tydlig och jämställd lönepolitik och jämlika arbetsvillkor för män och kvinnor. Lönepolitiken ska vara känd för chefer och medarbetare, där vi arbetar målmedvetet med lokal lönebildning och individuell lönesättning utifrån verksamhetens behov.

Cheferna har en nyckelroll i arbetet med att föra dialog och att fatta beslut om lön. Medarbetarna ska förstå hur lönerna sätts och hur de kan påverka sin löneutveckling. Det förutsätter en sund lönespridning och tydliga lönekriterier.

De modeller för karriärvägar vi utvecklar ska gå hand i hand med löneutvecklingen och ge medarbetarna möjlighet till lönekarriär.

## **Vårt arbetsgivarerbjudande**

*Varför ska jag välja att jobba i Botkyrka?*

Botkyrka kommun ska marknadsföra sig som EN arbetsgivare och konkurrera med andra arbetsgivare inom samma område och bransch. Vi som arbetar i Botkyrka är de bästa ambassadörerna för denna marknadsföring.

Vi kommer ta fram ett tydligt arbetsgivarerbjudande som beskriver vad det innebär att vara medarbetare i Botkyrka så att vår attraktionskraft kan jämföras med andra arbetsgivare. Vårt arbetsgivarerbjudande har sin grund i hur vi ser på vårt uppdrag, våra ledord och värdegrund samt goda villkor och förmåner för våra medarbetare. Det är viktigt att alla chefer förhåller sig till detta erbjudande vid rekrytering och annan marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

## **Hur följer vi upp att arbetsgivarstrategin lyckas?**

Vi kommer att följa upp och utvärdera arbetsgivarstrategin utifrån indikatorer för målområde 12 i flerårsplanen och nyckeltal utifrån en resultatpalett i syfte att följa upp och värdera Botkyrka som arbetsgivare.

### **Indikatorer i flerårsplanen**

- Andel invånare som anser att kommunens anställda ger dem ett bra bemötande
- Anställda upplever att de har inflytande över sitt arbete
- Sjukfrånvaron för kommunens anställda

- Andel chefer med utländsk bakgrund
- Andel deltidsanställda som önskar arbeta heltid
- Resultatet av skatteintäkterna

## **Nyckeltal**

### *Nyckeltalsstruktur*

Utgångspunkten är att tänka helhet, i stället för att varje område eller aktivitet följs upp var för sig. Nyckeltalen uppdelats i kategorierna: Struktur, Aktiviteter och Reaktionen.

Nyckeltalsstrukturen kan kompletteras med en fjärde del som innehåller nyckeltal om Verksamhetsresultat, om volym och kvalitet, budget, uppnådda mål och brukarnöjdhet.

### *Nyckeltalen*

- Följande nyckeltal ska användas för att följa arbetsgivarstrategin:
- Med Struktur menas främst nyckeltal om personalens sammansättning:
- Kön
- Ålder
- Utländsk bakgrund
- Anställningsform
- Kompetens/Formell behörighet
- Hälsa
- Antal medarbetare/chef

Aktiviteter handlar om de åtgärder vi vidtar inom ramen för strategin:

- Karriärvägar
- Ledarutveckling
- Arbetsgivarerbjudande

Reaktioner omfattar tal som beskriver hur personalen reagerar:

- Sjukfrånvaro – kort och lång
- Personalomsättning
- Intern och extern rekrytering
- Arbetsskador
- Medarbetarindex
- Delaktighet/inflytande
- Ofrivilligt deltidsarbete
- Föräldraledighet
- Frisknärvaro
- Kompetensutveckling
- Genomsnittlig sysselsättningsgrad



## **Hur förhåller sig arbetsgivarstrategin till andra styrdokument?**

Arbetsgivarstrategin utgår från kommunens vision, flerårsplan, demokrati-, jämställdhet- och interkulturella strategier som gemensamt styr mot flerårsplanens mål, samt det arbetsmarknadspolitiska programmet *Arbetsmarknadspolitiken i Botkyrka*.

Kommunen har också en handlingsplan som konkretiserar strategin och bryter ner den i tydliga aktiviteter.