

Arbetsgivarstrategi

År 2019 - 2022

Tillsammans mot samma mål - attraktiv arbetsgivare,
utvecklande arbete, effektiv organisation och god
medborgarservice



Sollefteå kommuns vision

Sollefteå kommun ska utvecklas och förnyas med en välutbildad befolkning, god livsmiljö, mångfald i företagande, god omsorg och en välkomnande attityd.

”Våra insatser ska göra skillnad i kommunmedborgarnas vardag”

Vår värdegrund

Sollefteå kommun har en gemensam värdegrund som utgör plattformen för alla medarbetares agerande i sina uppdrag.

Vår värdegrund baseras på en humanistisk människosyn om alla människors lika värde, förmåga att utvecklas och göra ett bra arbete.

Värdegrunden vägleder oss i hur vi ska förhålla oss mot varandra.

Kärnvärden för organisationen

Visionen leder oss i det dagliga arbetet. I varje praktisk handling, dialog med omvärlden och i kommunikationen med medborgare, näringsliv och besökare ska varumärkets kärnvärden, tillsammans, kvalitet, service, framåtanda, mod, stolthet och nytänkande löpa som en röd tråd.

Vi inspirerar varandra att med engagemang och glöd hålla varumärkets kärnvärden levande.

- Kvalitet- vi ska leverera service med hög kvalitet och alltid ha medborgaren i fokus.
- Mod – vi ska ha modet att vara nytänkande i vårt dagliga arbete och stolta i det arbete vi gör.
- Nyskapande – vi arbetar alltid tillsammans och skapar nya framåtsträvande lösningar och mål i vårt dagliga arbete.

Inledning

Kommunen står för huvuddelen av den samhällsservice som sker i Sollefteå, och allt som sker här är en del av kommunens attraktionskraft.

Rekrytera, utveckla och behålla rätta kompetenser är viktigt och kommer att bli ännu viktigare för att möta omvärldens krav. Våra verksamheter förändras över tid och pensionsavgångarna ökar. Samtidigt måste även organisation, kommunikation och arbetsätt utvecklas för att kunna förverkliga verksamheternas mål.

Sollefteå kommun ska arbeta strategiskt och operativt med medarbetare och organisationen för att på bästa sätt använda resurserna. Detta sker via gemensamma processer och omfattar samtliga medarbetare. Effektiva processer ska skapa de bästa förutsättningarna för att ha rätt kompetens, på rätt plats, vid rätt tidpunkt för att verksamheternas mål ska kunna nås. Ansvaret för att processerna genomförs och kommuniceras delas av chefer, medarbetare samt HR-funktionen.

Syfte

Arbetsgivarstrategin ska skapa förutsättningar för att på bästa sätt utveckla resurserna i form av medarbetare och verksamheter på bästa sätt för att nå en gemensam målbild för Sollefteå kommun.

Sollefteå kommuns arbetsgivarstrategi anger de fokusområden som behöver utvecklas under perioden 2019-2021. Strategin ska revideras årligen i samband med att verksamhetsmålen revideras.

Fokusområden

Fokusområden är de områden inom vilka kommunens ska prioritera under 2019-2022.

Fokusområdena är framtagna utifrån Sollefteå kommuns största utmaningar – de områden där vi kan göra störst skillnad, eller där vi behöver förbättra oss mest.

Fokusområdena är:

- attraktionskraft
- ledarskap
- kompetens
- arbetsmiljö och hälsa

Till varje fokusområde hör ett antal prioriteringar, som ger ytterligare styrning till området.

Nuläge

Medarbetarenkäten 2018 visar att de främsta förbättringsområdena är arbetsbelastning och hälsa samt medarbetarnas upplevelse av möjlighet till kompetens- och karriärutveckling.

Kommunen har en stor utmaning i att rekrytera medarbetare inom akademiska och praktiska yrken. Därför är det nödvändigt att fortsätta att stärka kommunens attraktionskraft som arbetsgivare.

Målbild 2022

Sollefteå kommun är en arbetsgivare med medarbetare som är goda ambassadörer för Sollefteå kommun och våra verksamheter. Sollefteå kommun erbjuder stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter.

Alla medarbetare har möjlighet att utveckla sin kompetens under hela anställningstiden. Möjlighet finns till karriärutveckling inom hela kommunen samt bra förutsättningar för gott medarbetarskap och ledarskap.

Sollefteå kommun är en arbetsgivare där vi har en god organisatorisk arbetsmiljö utifrån följande faktorer:

- ledning och styrning
- kommunikation
- delaktighet och handlingsutrymme
- fördelning av arbetsuppgifter
- krav, resurser och ansvar

Dessa faktorer skapar en hållbar vardag för våra medarbetare och ger oss ett utvecklande arbetsliv.

Medarbetarskap

Våra förväntningar på dig som medarbetare kan uttryckas i att vi värdesätter självständiga och ansvarstagande individer.

Det förutsätter ett öppet och utvecklande arbetsklimat och lojalitet med fattade beslut. Vi förutsätter att du som medarbetare tillsammans med din chef och dina arbetskamrater utvecklar verksamheten och din egen kompetens. Därmed bidrar du till ett gott resultat.

Sollefteå kommun förväntar sig att du:

- Sätter medborgarna/brukarna i fokus.
- Ser din del i helheten både vad gäller din enhets såväl som kommunens övergripande uppgifter och mål.
- Är medskapande i utvecklingen av verksamheten och uppdraget.
- Tar ansvar för att bidra till en god samverkan.
- Bidrar till att stödja ditt och dina arbetskamraters lärande.
- Tar ansvar för din hälsa.
- Bidrar kreativt till egen och andras arbetsmiljö.
- Agerar enligt kommunens gemensamma värdegrund.

Vad du kan förvänta dig av Sollefteå kommun:

- Meningsfulla arbetsuppgifter och uppdrag där du bidrar till samhällsnyttan.
- Samverkansformer som ger möjlighet till aktivt deltagande och medskapande.
- Verksamheter där ständig utveckling pågår.
- Individuella kompetensutvecklingsplaner med möjlighet att utvecklas i organisationen.
- Tydlighet i uppdrag och mål samt vad du förväntas bidra med.
- God, säker och utvecklande arbetsmiljö
- Realistiska förutsättningar att utföra uppdraget
- En gemensam värdegrund.
- Uppskattning från chef för gott utfört arbete.

Ledarskap

Ledarskap innebär att ansvara för, företräda och leda verksamheten mot ställda mål och uppdrag. Som ledare skapar du förutsättningar för medskapande och samverkan.

Det innebär att du leder och utvecklar dina medarbetare via dialog och ett förhållningssätt anpassat efter olika situationer. Det är viktigt att du är tydlig, synlig och tillgänglig. Du har också ett särskilt ansvar för att vår gemensamma värdegrund hålls levande och att dina medarbetare trivs.

Sollefteå kommun förväntar sig att du

- Bidrar till helheten i Sollefteå kommuns uppdrag.
- Tillsammans med medarbetarna skapar förståelse för det kommunala uppdraget och arbetar aktivt mot uppsatta mål.
- Möter och initierar förändringar samt aktivt driver förändrings- och utvecklingsarbete.
- Skapar förtroende gentemot medarbetare och medborgare.
- Tar tillvara medarbetarnas kompetens.
- Är väl förtrogen med och arbetar efter politiskt beslutade styrdokument.
- Är en god förebild.
- Ser dina medarbetare och visar uppskattning för gott utfört arbete.

Vad du kan förvänta dig av Sollefteå kommun

- Möjlighet att delta i utvecklingen av Sollefteå kommun.
- Tydlighet i uppdrag och vad du förväntas bidra med.
- Realistiska förutsättningar för att utföra uppdraget.
- Möjlighet till individuell utveckling i din roll som ledare.
- Möjlighet till nätverk och mentorskap.
- Bra introduktion för rollen.
- Bra och tydlig styrmodell.
- Verksamhetsplanering enligt modellen Målkompassen.

Fokusområde - Attraktionskraft

Sollefteå kommuns verksamheter och yrken är intressanta för våra nuvarande och blivande medarbetare. Sollefteå kommun är ett starkt och robust varumärke, känd som en attraktiv arbetsgivare.

Hos oss hittar du arbetsplatser som är fulla av glädje, engagemang och möten mellan människor. Våra medarbetare bidrar till att bygga ett väl fungerande samhälle och skapar möjligheter för ett gott och tryggt liv för kommunens invånare.

Sollefteå kommun ska utveckla

Under 2019-2020

- Implementera varumärkesarbetet som skapats för Sollefteå kommun.
- Utveckla vår digitala närvaro.
- Fortsätta att jobba med strategi för att lyfta fram yrken/verksamheter där särskild brist på kompetens finns.
- Lyfta fram de befintliga förmånerna genom att göra dem kända på ett sätt som är lättillgängliga för medarbetaren.

Ansvar: HR-funktionen och kommunikationsstrateg ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Under 2020-2022

- Samverkan med övriga aktörer på arbetsmarknaden i Sollefteå kommun samt grannkommuner.
- Modeller för samrekryteringar och stödja andra typer av paketlösningar.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas.

Fokusområde - Ledarskap

Att arbeta som chef och ledare i Sollefteå kommun är attraktivt. Du får möjlighet att bidra till helheten i kommunen. I yrkesrollen finns det balans mellan arbete och fritid. Det finns ett nätverk mellan chefskollegor och stödfunktioner som ger ett gott samarbetsklimat.

Som ledare i Sollefteå kommun tar du ansvar för att verksamheten fungerar väl och att medarbetarna trivs. Du tar också ansvar för att vår gemensamma värdegrund hålls levande.

Sollefteå kommun ska utveckla

Under 2019-2020

- Utveckla ledarskapsintroduktion för nya chefer samt i skriftligt format.
- Ledarskapsprogram för samtliga chefer.
- Årliga chefsdagar.
- Jobba vidare med att synliggöra yrket ledare i Sollefteå kommun.
- Handledning för chefer.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Under 2020-2022

- Mentorskap för nya chefer.
- Metod för att identifiera potentiella ledare i den egna organisationen.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Fokusområde – Kompetens

Våra medarbetare har den kompetens, motivation och kunskap som skapar handlingsförmåga i relation till vad deras uppdrag kräver.

Kompetensförsörjning är arbetsgivarens viktigaste process. Kommunens framgång och överlevnad beror på medarbetarnas goda förmåga att lösa de uppgifter de ställs inför. Arbetsgivaren har säkerställt att de kompetensmässiga förutsättningarna finns för att medarbetarna kan utveckla denna förmåga. Kompetensförsörjningen fungerar i linje med verksamhetens mål.

Sollefteå kommun ska utveckla

Under 2019-2020

- En kompetensförsörjningsstrategi utifrån verksamheternas behov.
- Modell som tydliggör hur vi jobbar med kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Struktur och metoder för kompetensöverföring

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Under 2020-2022

- Implementering samt arbete med kompetensförsörjningsmodeller i verksamheterna.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Fokusområde - Arbetsmiljö och hälsa

Genom ett medskapande förhållningssätt bidrar vi tillsammans till den goda arbetsmiljön, där alla ser helheten, känner arbetsglädje och trygghet. Utveckling av arbetsätt och förutsättningar sker genom dialog i verksamheten där det hälsofrämjande perspektivet beaktas.

Arbetsmiljön i Sollefteå kommun ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet. De som arbetar hos oss ska trivas och kunna utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara en naturlig del i verksamheten.

Sollefteå kommun ska utveckla

Under 2019-2020

- Att årligen skapa och arbeta med fokusområdet i arbetsmiljöpolicyen.
- Se över konceptet för arbetsmiljöutbildningen
- Skapa arbetsmiljöutbildning för ansvariga politiker
- Skapa medarbetarundersökning för timvikarier.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.

Under 2020-2022

- Utveckla medarbetarundersökningen inför 2020 och 2022.

Ansvar: HR-funktionen ansvarar för att initiera arbetet med de punkter som ska utvecklas. Samverkan med verksamheterna sker i utvecklingsarbetet.