



Arbetsgivarstrategi i Sollentuna kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2018-02-15, § 15, Dnr 2017/0764 KS

Innehållsförteckning

Arbetsgivarstrategi i Sollentuna kommun	2
Varför ska vi arbeta med vårt arbetsgivarmärke?.....	2
Hur ska det vara att arbeta i Sollentuna kommun?.....	3
Hur ska vi bli en attraktiv arbetsgivare?.....	3
Meningsfulla arbeten i en nytänkande organisation	3
Hållbart ledarskap och medarbetarskap.....	3
Kompetensförsörjning och ständig utveckling	4
Värderingsstyrd organisation.....	4
Konkurrensmässiga löner och förmåner.....	5
Ansvar.....	5



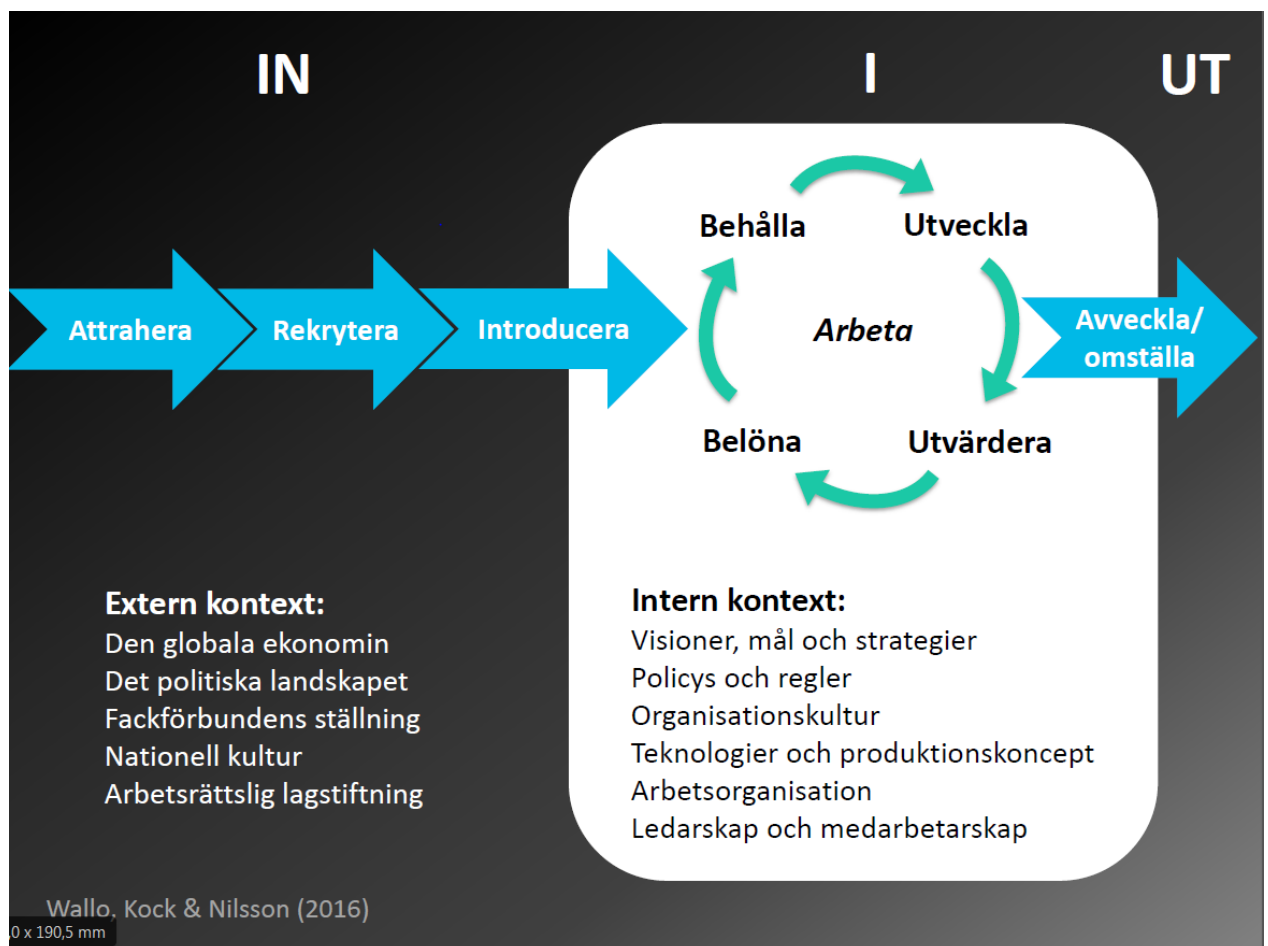
Arbetsgivarstrategi i Sollentuna kommun

Sollentuna kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som kontinuerligt utvecklar förutsättningarna att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Arbetsgivarstrategin ska ha en direkt påverkan hur vi arbetar vidare med att stärka arbetsgivarmärket och säkra kompetensförsörjningen för att förverkliga kommunens vision att vara;

Sveriges mest attraktiva kommun och möta det övergripande målet Attraktiv och effektiv organisation

Strategin beskriver hur vi arbetar inom detta mål och kan beskrivas enligt nedanstående modell.



Varför ska vi arbeta med vårt arbetsgivarmärke?

Alla som arbetar i Sollentuna kommun har ett gemensamt uppdrag; att utifrån de politiska uppdragen ge bästa tänkbara service och erbjuda våra invånare och företag tjänster av högsta kvalitet. Tillsammans skapar vi en positiv effekt för invånare, näringsliv och besökare i Sollentuna kommun.



Det är viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare då konkurrensen om kompetens är mycket stor i Stockholmsområdet. Medarbetare med rätt kompetens är grunden för att kommunen ska klara sitt uppdrag.

Hur ska det vara att arbeta i Sollentuna kommun?

Vi ska ge alla medarbetare de bästa förutsättningarna att göra ett utmärkt arbete. Vi ska vara en omsorgsfull och rättvis arbetsgivare som tar ansvar för arbetsmiljön och arbetsklimatet.

Hos oss ska medarbetare känna att de har ett meningsfullt arbete där de kan göra skillnad. De ska få använda och utveckla sin kompetens och kunna växa inom kommunen. Vi ska vara lyhörda och bjuda in medarbetare till dialog och delaktighet. Våra arbetsplatser ska ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Hur ska vi bli en attraktiv arbetsgivare?

Genom att fokusera på fem strategiska områden utvecklar vi Sollentuna kommun till en attraktiv arbetsgivare:

- Meningsfulla arbeten i en nytänkande organisation
- Hållbart ledarskap och medarbetarskap
- Kompetensförsörjning och ständig utveckling
- Värderingsstyrd organisation
- Konkurrensmässiga löner och förmåner

Meningsfulla arbeten i en nytänkande organisation

Kommunens medarbetare har ett meningsfullt arbete och de uppmuntras till att bidra med nya idéer som utvecklar verksamheten.

I kommunens verksamheter utförs Sveriges viktigaste jobb. Vårt uppdrag är att ständigt förbättra, vidareutveckla, säkra och förvalta välfärdssamhället.

Verksamheten planeras utifrån kommunens målstyrningsmodell, vilket skapar en röd tråd från kommunens vision och övergripande mål till medarbetarens individuella mål.

Alla medarbetare uppmuntras till nytänkande för att utveckla och förbättra verksamheten. Genom delaktighet och involvering ges möjlighet att göra skillnad både på arbetsplatsen och i hela kommunens utveckling.

Omvärldsbevakning är ett naturligt inslag i utvecklingsarbetet. Vi uppmuntrar medarbetare att skapa nätverk både internt och externt.

Kommunen strävar efter att använda goda tekniska lösningar och fånga upp nya metoder och ny teknik för att nyttja digitaliseringens möjligheter.

Hållbart ledarskap och medarbetarskap

Tillsammans skapar vi ett arbetsklimat som möjliggör ett hållbart arbetsliv.



Ledarskap

Ledaren är en förebild för kommunens gemensamma värderingar och har ett ansvar att ange inriktningen för verksamheten. Ledaren ska inspirera, uppmuntra, utmana och skapa förutsättningar för sina medarbetare att nå uppsatta mål. Våra ledare arbetar i fyra dimensioner; egen verksamhet, internt samspel, strategisk helhetssyn och externt perspektiv.

Medarbetarskap

Det goda medarbetarskapet innebär att alla medarbetare bidrar till att fastställda mål uppnås och att verksamheten utvecklas. Sollentuna kommun ska uppmuntra medarbetare till ett aktivt medarbetarskap.

Alla medarbetare tar ansvar för eget arbete, egen utveckling och för att själv söka upp viktig information. Medarbetare tar också ansvar för sitt eget förhållningssätt till andra.

Hållbart arbetsliv

Kommunen ska erbjuda en god arbetsmiljö och ett arbetsklimat som kännetecknas av öppenhet, respekt och kamratskap. Kommunens medarbetare har ett hållbart arbetsliv och kan kombinera arbete och privatliv.

Kompetensförsörjning och ständig utveckling

Sollentuna kommun uppmuntrar medarbetare till livslångt lärande och utveckling. Våra medarbetare är våra främsta ambassadörer.

Kommunen arbetar strategiskt och långsiktigt för att möta framtida kompetensbehov.

Nya medarbetare möts av en god introduktion vilket gynnar medarbetarens trivsel och prestation och bidrar till en effektiv verksamhet.

I kommunen finns struktur och kultur för att erbjuda medarbetare olika former av karriärvägar och utvecklingsmöjligheter.

Medarbetare som avslutar sin anställning är fortsatt goda ambassadörer för kommunen som arbetsgivare.

Värderingsstyrd organisation

Sollentuna kommuns arbetsplatser vilar på en gemensam värdegrund och visar olikheter som en tillgång.

Kommunens personalpolicy beskriver värderingar och förhållningssätt både i relationer till arbetskamrater och till de människor medarbetarna möter i arbetet.

Kärnvärdena NAV - nytänkande, ansvarstagande och välkomnande - speglar vår kultur och skapar en gemensam syn och dialog kring vilka normer som är viktiga för oss.



Solentuna kommun är en arbetsgivare som värnar jämställdhet, likabehandling och mångfald och arbetar aktivt mot alla former av kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

Konkurrensmässiga löner och förmåner

Kommunen skapar förutsättningar för att inspirera och motivera medarbetare till goda arbetsinsatser.

Solentuna kommun ska erbjuda konkurrensmässiga löner och goda insatser och resultat ska uppmärksammas och premieras på olika sätt.

Förmånerna ska i möjligaste mån erbjudas samtliga medarbetare men ge utrymme för individuella val. Det ska vara enkelt att förstå vilka förmåner som finns och lätt att nyttja dem.

Ansvar

Planerade mål och aktiviteter inom arbetsgivarstrategin ska integreras i kommunens ordinarie målstyrningsmodell.

Personalchefen är ansvarig för planering av kommungemensamma mål samt uppföljning till ledningsgrupp och central samverkansgrupp.

Förvaltningscheferna ansvarar för att planera, genomföra och följa upp aktiviteter på förvaltningsnivå.