

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2019:384

Dokumentet är beslutat av: Utskottet Botkyrka som organisation

Dokumentet beslutades den: 17 juni 2019

Dokumentet gäller för: alla nämnder och förvaltningar

Dokumentet gäller till den: 17 juni 2024 (följs upp enligt beslut inom respektive delprocess)

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentet ersätter: Medledar- och 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-Arbeitsmiljö-Samverkan, Anvisning för lönesättning, 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. Därför behöver vi tydliggöra att vi alla är medarbetare med olika ansvar. På så sätt skapar vi förutsättningar för att vara innovativa och tillvarata 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 Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy styr och vägleder arbetet i kompetensförsörjningsprocessen.

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Syfte och mål

Medarbetar- 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 medarbetare med rätt kompetens. Alla medarbetare tar utifrån sin roll ansvar för kompetensförsörjningsprocessen i Botkyrka kommun.

Om policyn

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

Övergripande definition av medarbetarskap och rollerna medarbetare och chef

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

Utveckling av medarbetarskapet sker genom ömsesidig kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chef.

Som medarbetare

- 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, medarbetar- och arbetsmiljöpolicyen och kompetensförsörjningsprocessen är detta dokument strukturerat utifrån delprocesserna: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta kompetens.



Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer

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

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

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

Som medarbetare

- 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 medarbetare.

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 medarbetare och chefer speglar 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 medarbetare och chefer får en individuellt anpassad introduktion.

Som chef

- har jag ansvar för att ge nya medarbetare 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 medarbetare att utvecklas och göra karriär på höjden, bredden eller djupet. Hos oss utvecklas du från första arbetsdagen.

Som medarbetare

- 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 medarbetare 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 medarbetare 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 medarbetare och chef, arbetsplatsträffar samt systematisk samverkan mellan arbetsgivare, fackliga parter och skyddsombud.

Som medarbetare

- 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. Våra arbetsplatser är alkohol- och drogfria. 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 medarbetare har lika rättigheter och möjligheter och våra arbetsplatser är fria från diskriminering och trakasserier.

Som medarbetare

- 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 medarbetare 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, medarbetarnas prestation, kommunövergripande lönekriterier 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 medarbetare med rätt kompetens.

Som medarbetare

- 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 medarbetarna och följer regelbundet upp medarbetarnas 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 medarbetare

- 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 17 juni 2024 och följs upp enligt beslut inom respektive delprocess.