

Kommunstyrelsen

Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats

Sammanfattning

Finspångs kommun står, liksom många andra kommuner, inför en stor utmaning att kunna rekrytera, behålla och utveckla personal. Det finns ett stort behov av att utveckla och förbättra kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket.

I medarbetarundersökningen som gjordes 2019 framkommer ett sänkt värde gällande rekommendation av Finspångs kommun som arbetsgivare. För att vara en attraktiv arbetsplats är det viktigt att den interna och externa bilden sammanstämmer. Vi behöver därför lägga fokus på att vara en arbetsplats med god arbetsmiljö där alla medarbetare känner arbetsglädje, god hälsa och yrkesstolthet.

Denna känsla vill vi att våra medarbetare ska förmedla internt och externt. Viktigt är att vara transparenta och visa en realistisk bild av Finspångs kommun som arbetsgivare så att potentiella medarbetare får realistiska förväntningar.

År 2018 beslutades om implementering av dokumentet ”En strategi för attraktiv arbetsgivare - Employer Brandingstrategi” av kommunstyrelsen.

Utifrån att flera aktiviteter i strategin har genomförts görs nu en översyn och uppdatering av strategin. Den byter samtidigt namn till ”Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats.” Alla engelska begrepp i dokumentet har ersatts av svenska.

Strategin har gjorts mer övergripande och kompletteras med en handlingsplan där aktiviteter specificeras.

Syfte

Syftet med strategin för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats är att skapa en gemensam målbild för Finspångs kommun som gör det möjligt att attrahera, behålla och utveckla personalresurser på bästa sätt. Störst fokus ska vara på bristyrken och kompetenser som är svåra att rekrytera.

Förslag till beslut

Arbetsgivardelegation föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Att anta ”Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats.”
2. Att strategin ersätter dokumentet ” En strategi för attraktiv arbetsgivare - Employer Brandingstrategi”, antagen i KS 2018.01-22 § 6.



Agd § 7

KS.2020.0082

Strategi för attraktiv arbetsplats

HR-konsult informerar om genomfört arbete med att se över och uppdatera tidigare strategi för attraktiv arbetsgivare.

Ordförande Ulrika Jeansson (S) föreslår arbetsgivardelegationen föreslå kommunstyrelsen besluta:

1. Att anta "Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats."
2. Att strategin ersätter dokumentet "En strategi för attraktiv arbetsgivare – Employer Brandingstrategi" som antogs av kommunstyrelsen 2018-01-22 ärende KS.2016.0660.

Arbetsgivardelegationen beslutar

Att föreslå kommunstyrelsen besluta att:

1. Anta "Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats."
2. Strategin ersätter dokumentet "En strategi för attraktiv arbetsgivare – Employer Brandingstrategi" som antogs av kommunstyrelsen 2018-01-22 ärende KS.2016.0660.



F I N S P Å N G

Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats

Datum 2020-01-13
Ärendenummer: KS2020.0082-2
Versionsnummer 1
Fastställd i KS

Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats

Finspångs kommun
612 80 Finspång
Telefon 0122-85 000 • Fax 0122-850 33
E-post: kommun@finspang.se
Webbplats: www.finspang.se

Innehåll

Bakgrund och nuläge	1	Marknadsföring av Finspångs	
Finspångs kommuns vision och mål	1	kommun som arbetsgivare	3
Syfte och Mål	2	Fokus på målgrupper som är svårt att rekrytera	3
Målbild 2020–2021	2	Finspångs kommuns webbplats och kommunikationskanaler	3
Strategier	2	Handlingsplan och uppföljning	4
Ett arbetsgivarvarumärke – vad erbjuder vi?	3		

Bakgrund och nuläge

En förutsättning för att Finspångs kommun ska nå satta strategiska mål, som utgår från Agenda 2030, är att ha medarbetare med rätt kompetens och engagemang i alla våra verksamheter.

Kommunen ska vara en attraktiv arbetsplats där alla medarbetare ska trivas och må bra, ha tillräckligt med tid för sina arbetsuppgifter och möjlighet till vidareutveckling samt en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

För att vara en attraktiv arbetsplats och en konkurrenskraftig arbetsgivare behöver vi ha en god arbetsmiljö där alla medarbetare känner arbetsglädje, god hälsa och yrkesstolthet. Arbetsklimatet ska upplevas utvecklande och stimulerande. Alla medarbetare ska känna inflytande och delaktighet över sin egen arbetssituation.

Vi har fortfarande ett antal utmaningar, men för oss i Finspångs kommun är arbetsmiljön och arbetet med att vara en attraktiv arbetsplats en prioriterad fråga.

Finspångs kommuns vision och mål

Mars 2006 beslutade kommunfullmäktige att fastställa följande vision för Finspångs kommun:

”Finspång är den attraktiva kommunen i en spännande region, där vi skapar utveckling och livskvalitet genom samverkan, öppenhet och nytänkande.”

Finspångs kommuns vision innehåller värdeord och kärnvärden som har kompletterats med en ledningsdeklaration för att tydliggöra ledstjärnor, förhållningssätt mellan individer och grupper, samt väsentliga arbetsätt.

VÅR VÄRDEGRUND		
Ledstjärnor	Förhållningssätt	Arbetsätt
ANSVAR	VITÄR INITIATIV, ÄR ENGAGERADE OCH GENOMFÖR FATTADE BESLUT	VI ÄR MEDSKAPANDE OCH TAR ANSVAR FÖR RESULTATET
SERVICEANDA	VI HAR KUNDEN/BRUKAREN I FOKUS	VI MÖTER VARJE INDIVID MED RESPEKT
UTVECKLING	VITÄNKER NYTT, OMRÖVAR OCH FINNER NYA LÖSNINGAR	VI TAR TILLVARA SAMVERKAN OCH KREATIVITET

Kommunfullmäktige betonar den attraktiva kommunen. Det är inte ett absolut tillstånd utan en fråga om vad vi är kända för och hur människor värderar kommunen. Vidare betoning läggs på regionen för att belysa vårt omvärldsberoende där främst en spännande och attraktiv region är viktig.

Kommunens personalpolitik ska präglas av vår värdegrund och ledstjärnorna ansvar, serviceanda och utveckling.

Vi ska arbeta för att Finspångs kommun blir en attraktiv arbetsplats för att underlätta rekrytering och för att medarbetarna inom kommunen ska känna stolthet över sitt arbete. Viktiga delar är därför en arbetsplats med god arbetsmiljö där alla medarbetare känner arbetsglädje, god hälsa och yrkesstolthet.

Ledarskapet är en viktig framgångsfaktor för att skapa förutsättningar för en attraktiv arbetsplats. Inom Finspångs kommun finns därför ett omfattande ledarskapsprogram för organisationens chefer.

Utöver det erbjuder vi även regionalt chefsförberedande program samt mentorsprogram för chefer.

Syfte och Mål

Syftet med strategin för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats är att skapa en gemensam målbild för Finspångs kommun som gör det möjligt att attrahera, behålla och utveckla personalresurser på bästa sätt. Störst fokus ska vara på bristyrken och kompetenser som är svåra att rekrytera.

Målbild 2020–2021

Finspångs kommun är en arbetsgivare med medarbetare som är goda ambassadörer för organisationen och dess verksamheter. Finspångs kommun erbjuder stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter och organisationen möjliggör för att var och en kan utveckla sin kompetens under hela anställningstiden.

Hela organisationen präglas av god arbetsmiljö där alla medarbetare känner arbetsglädje, god hälsa och yrkesstolthet.

Kommunens medarbetare har en viktig roll i att stärka organisationens arbetsgivarvarumärke.

Strategier

I strategin för attraktiv arbetsplats är stommen de anställda och tidigare anställdas upplevelser av arbetsgivaren. Det avgörande är var, vad och hur den upplevelsen berättas och förmedlas. Idag är en stor del av arbetet med attraktiv arbetsgivare att medarbetarna blir ambassadörer genom att skildra upplevelser om hur det är på jobbet.

Vår viktigaste strategi är att våra medarbetare är goda ambassadörer och vi strävar efter att dessa ska vara ansiktet utåt för Finspångs kommun. Vi tror att en god arbetsmiljö bidrar till att medarbetare vill tala gott om kommunen som en attraktiv arbetsplats.

Vi vill vara transparenta med vad medarbetare och tidigare medarbetare anser om Finspångs kommun som arbetsplats samt vilka karriärmöjligheter som finns inom organisationen.

Ett arbetsgivarvarumärke – vad erbjuder vi?

Medarbetarnas bild av Finspångs kommun som arbetsplats är en central del att ta hänsyn till i fråga om hur organisationen lyckas förmedla sig själva externt till potentiella medarbetare. Om relationen mellan den interna synen av existerande medarbetare och vad som kommuniceras ut externt inte stämmer överens, skapar det en motsägelsefull bild av arbetsgivaren. En sådan bild kan leda till konsekvenser i konkurrensen om önskade målgrupper, samt i arbetet mot att vara attraktiv på arbetsmarknaden.

Marknadsföring av Finspångs kommun som arbetsgivare

Finspångs kommun ska marknadsföras i olika kanaler på ett lockande och ärligt sätt. Vi ska visa upp en genuin bild av våra verksamheter där våra medarbetare är våra främsta ambassadörer. Detta för att potentiella medarbetare ska ha realistiska förväntningar på kommunen som arbetsgivare.

Fokus på målgrupper som är svårt att rekrytera

Vi är verksamma inom områden där det råder kompetensbrist. Av den anledningen lägger vi extra fokus på att marknadsföra oss mot de grupperna.

Finspångs kommuns webbplats och kommunikationskanaler

Vårt intranät och externa webbplats är moderna plattformar som möjliggör relevant och lättillgänglig information och kommunikation.

Intranätet utgör en portal för många av kommunens webbaserade verksamhetssystem. Det är personifierat vilket innebär att varje medarbetare har ett anpassat nyhetsflöde utifrån verksamhet och tjänst.

Intranätet är en samarbetsplattform som möjliggör engagemang och samverkan över avdelningsgränser.

Kommunens olika kommunikationskanaler används utifrån sina specifika förutsättningar och målgrupper. Budskap anpassas utifrån målgrupp och kanal i samråd med kommunikationsavdelningen.

Kommunen utvecklar och följer kontinuerligt upp olika koncept för att bygga arbetsgivarvarumärket och hantera rekrytering via digitala kanaler. Ett exempel är konceptet med ”veckans instagrammare” som snabbt har blivit populärt bland anställda och externa intressenter.

Karriärvägar

Vi ska vara en utvecklande och stimulerande organisation där medarbetare kan söka olika karriärvägar i hela organisationen. Vi tydliggör befintliga karriärvägar och tar fram förslag på nya karriärvägar som inte varit synliga tidigare.

Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utvärderas och revideras varje år. Utifrån varje verksamhet och medarbetares kompetensutvecklingsbehov utvecklas en plan för vilka insatser som behövs för att medarbetaren ska ha rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete på ett fullgott sätt. På vår jobb- och karriärsida finns all information som behövs om karriärvägar.

Handlingsplan och uppföljning

Strategin kompletteras med en handlingsplan. Denna innehåller konkreta aktiviteter som ska genomföras under åren 2020–2021, samt uppföljning av dessa.

Handlingsplanen förankras i kommunledningsgruppen och fastställs av HR-chef. Handlingsplanen anger ansvar, tidsplan, kostnader och effektmål för de olika aktiviteterna.

Handlingsplanen kan vara föremål för justeringar och kompletteringar som kan ske löpande under åren för strategins genomförande.

2020-§ 95

Dnr: KS.2020.0082

Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats

Sammanfattning

Finspångs kommun står, liksom många andra kommuner, inför en stor utmaning att kunna rekrytera, behålla och utveckla personal. Det finns ett stort behov av att utveckla och förbättra kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket.

I medarbetarundersökningen som gjordes 2019 framkommer ett sänkt värde gällande rekommendation av Finspångs kommun som arbetsgivare. För att vara en attraktiv arbetsplats är det viktigt att den interna och externa bilden sammanstämmer. Vi behöver därför lägga fokus på att vara en arbetsplats med god arbetsmiljö där alla medarbetare känner arbetsglädje, god hälsa och yrkesstolthet.

Denna känsla vill vi att våra medarbetare ska förmedla internt och externt. Viktigt är att vara transparenta och visa en realistisk bild av Finspångs kommun som arbetsgivare så att potentiella medarbetare får realistiska förväntningar.

År 2018 beslutades om implementering av dokumentet ”En strategi för attraktiv arbetsgivare - Employer Brandingstrategi” av kommunstyrelsen.

Utifrån att flera aktiviteter i strategin har genomförts görs nu en översyn och uppdatering av strategin. Den byter samtidigt namn till ”Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats.” Alla engelska begrepp i dokumentet har ersatts av svenska.

Strategin har gjorts mer övergripande och kompletteras med en handlingsplan där aktiviteter specificeras.

Syftet med strategin för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats är att skapa en gemensam målbild för Finspångs kommun som gör det möjligt att attrahera, behålla och utveckla personalresurser på bästa sätt. Störst fokus ska vara på bristyrken och kompetenser som är svåra att rekrytera.

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att anta ”Strategi för Finspångs kommun som attraktiv arbetsplats.”
2. Att strategin ersätter dokumentet ”En strategi för attraktiv arbetsgivare - Employer Brandingstrategi”, antagen i KS 2018.01-22 § 6.
