

SVERIGES BÄSTA ARBETSGIVARE

*”Så hittar du Sveriges
bästa arbetsgivare”*

BOSSE ANGELÖW TIPSAR

MÖT 11 ARBETSGIVARE SOM LIGGER I FRAMKANT



TOPP 50-LISTAN ÄR HÄR

*Inspireras av Sveriges
Bästa Arbetsgivare*

Om undersökningen

Så hittar du Sveriges bästa arbetsgivare

Bengt Dahlgren

Midroc

Knightec

Bravida

LRF Konsult

Essity

Sogeti

Tra kverket

Atlas Copco

Alfa Laval

Gävle kommun

Från vänster stående: Daniel Wägerth, Sonia Hovén, Sighsten Dahl, Adam Hansson, Jennifer Lees, Beatrice Odín, Claes Peyron, Malin Petersén, Jenny Fiskåare, Hannah Öst, Adam Lithner och Per Karlsson. Från vänster sittande: Frida Jonsson, Petter Granqvist, Charlotte Håkansson, Camilla Rindås och Kim Svedberg.

2018 närmar sitt slut och vid den här tidpunkten på året är det både bra och naturligt att utvärdera sitt arbetsår. Ta dig tid och reflektera över din utveckling och hur ditt engagemang har varit under året. Drivs du av samma saker i dag som du gjorde när du blev anställd? Och framförallt ska du ställa dig den viktiga frågan: Hur är min arbetsglädje?

Till dig som redan tagit upp jakten efter din potentiella drömarbetsgivare har vi på sidan fyra konkretiserat värdefulla tips att ha i åtanke i ditt sökande. Under ett samtal tidigare i vår med socialpsykologen och docenten Bosse Angelöw om hur man hittar rätt arbetsgivare poängterade Bosse att grundförutsättningen för att vi ska trivas på vårt arbete är att företaget du arbetar på bör

matcha dina personliga värderingar. Så genom att fundera över dina egna principer, och vilka faktorer som motiverar dig i ditt arbete blir det lättare att komma fram till vad du vill få ut av din nästa arbetsgivare och framförallt ökar det chansen att träffa rätt. En mycket läsvärd intervju på sidan fem.

I den här bilagan får du även en inblick i hur det är att arbeta hos några av Sveriges bästa arbetsgivare. Vad får dem att utvecklas, hur lever de efter sina värderingar och mycket mer. Låt dig inspireras!

/Universumredaktionen

Adam Lithner
Produkt- och produktionschef
Universum Sverige

Om Universum

Universum är världsledande inom employer branding. Över 30 år tillbaka arbetar vi uteslutande med arbetsgivarimage och vi är pionjärer inom detta område. Universum hjälper över 1 200 kunder världen över att attrahera framtida, och behålla, nuvarande ideala medarbetare. Vi gör detta genom erfarenhet, kunskap och tjänster så som undersökningar, strategiska konsulttjänster och medielösningar. Universums undersökningar besvaras årligen över 1 300 000 studenter och unga akademiker i hela världen, vilket ger oss en unik kunskapsbas. I vår medieportfölj ingår över 150 olika publikationer och webbplatser som hjälper studenter och unga

Vd

Petter Nylander
Produkt- & produktionschef
Adam Lithner
Produktionsledning
Per Karlsson
Projektledare
Carin Sundberg
Redaktion
Andrea Biro, Camilla Rindås, Charlotte Håkansson, Kim Svedberg, Klara Stefansson, Linda Fritiofsson, Malin Landstedt, Malin Petersén

Art director/layout

Daniella Näslund
Omslagsillustration
Shutterstock
Försäljning
Hanna Öst, 070-714 13 68 / hannah.ost@universumglobal.com
Sighsten Dahl, 072-853 62 08 / sighsten.dahl@universumglobal.com
Produktion
Oh My! på uppdrag av Universum Sweden AB
Tryck
V-TAB i Vimmerby, 2018

en organisations egen undersökning genomförs bland många arbetsgivare som en viktig mät-
 medarbetare och avslöjar hur de bedömer sin nuvarande stock för hur väl de lyckas leva upp till sina medarbetares förväntningar och
 arbetsgivare utifrån tre faktorer: därmed i framtiden behålla sin konkurrenskraft.

1. Intern identitet
2. Nöjdhet/rekommendation
3. Lojalitet

undersökningen kan ni kontakta Jennifer Lees
 undersökningsansvarig på universum:jennifer.lees@universumglobal.com

på svar från cirka 24 477 personer som har fått ta Hela rankingen hittar du på:
 ställning till hur väl de trivs hos sin arbetsgivare och vad som ger dem lust att gå till jobbet.
shortcut.se/sverigesbastaarbetsgivare

Endast 7,5 procent av
 medarbetarna hos de topp
 10 högst rankade arbetsgivarna
 är intresserade av att byta jobb
 inom det närmaste året.



Genomsnittet:

Skulle sannolikt rekommendera sin
 nuvarande arbetsgivare till en vän.

svarar ja, inom 1–2 år

När Sveriges professionals får frågan
 om de vill byta arbetsgivare.



Hur nöjd är du med
 din nuvarande arbets-
 givare 1–10?

Genomsnittlig nöjdhet:

, + (2 // " + 0 " + , * / " 1 0 (/ ž é \$ / é 0) 1 " , // p , %
att du som arbetssökande väljer en arbetsplats
där du känner att du får förutsättningar att göra ett
bra jobb. Här är Bosses bästa tips på hur du hittar
en arbetsgivare som matchar dina personliga
värderingar.

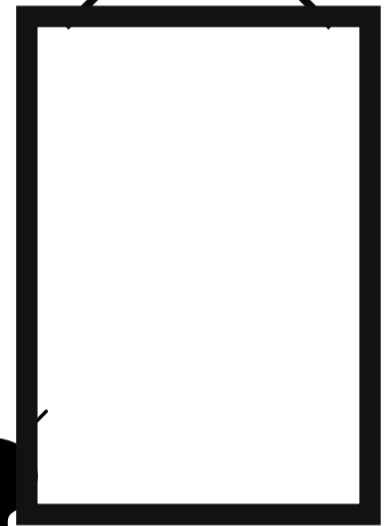
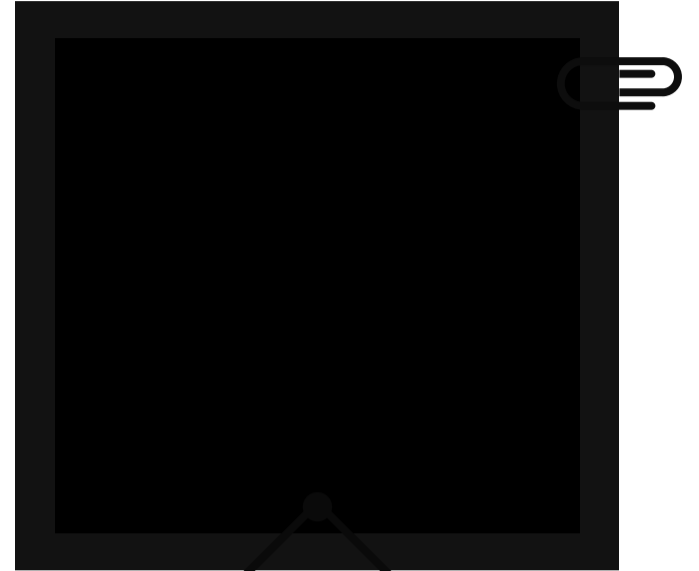
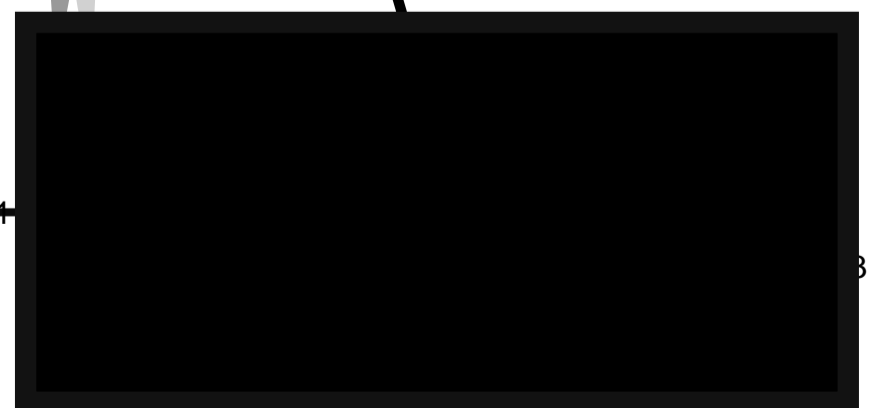
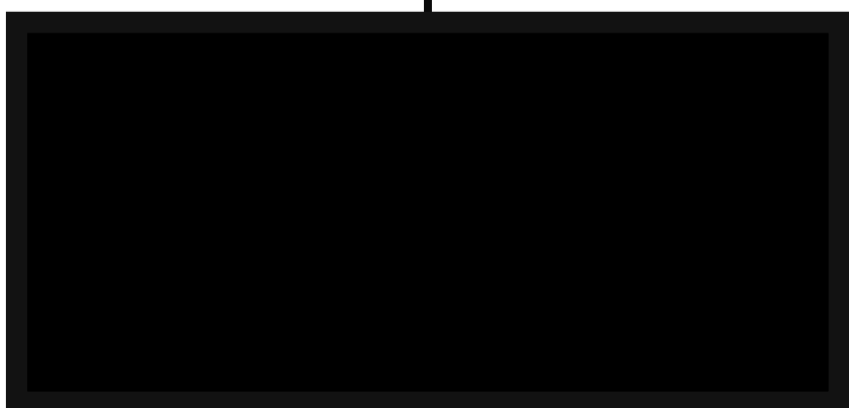
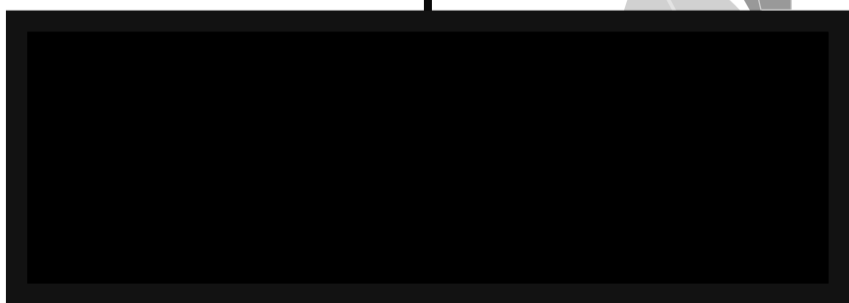
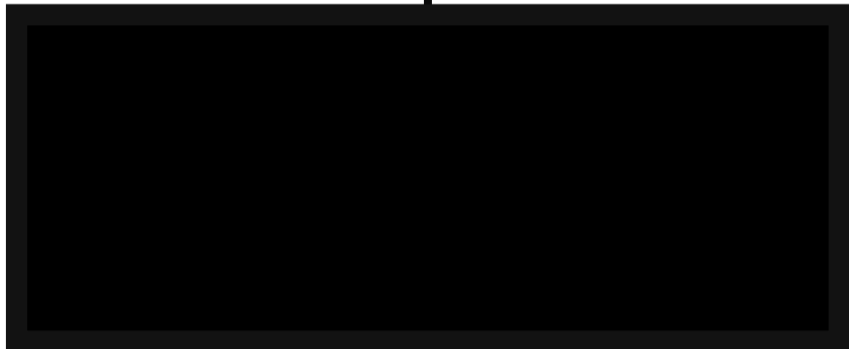
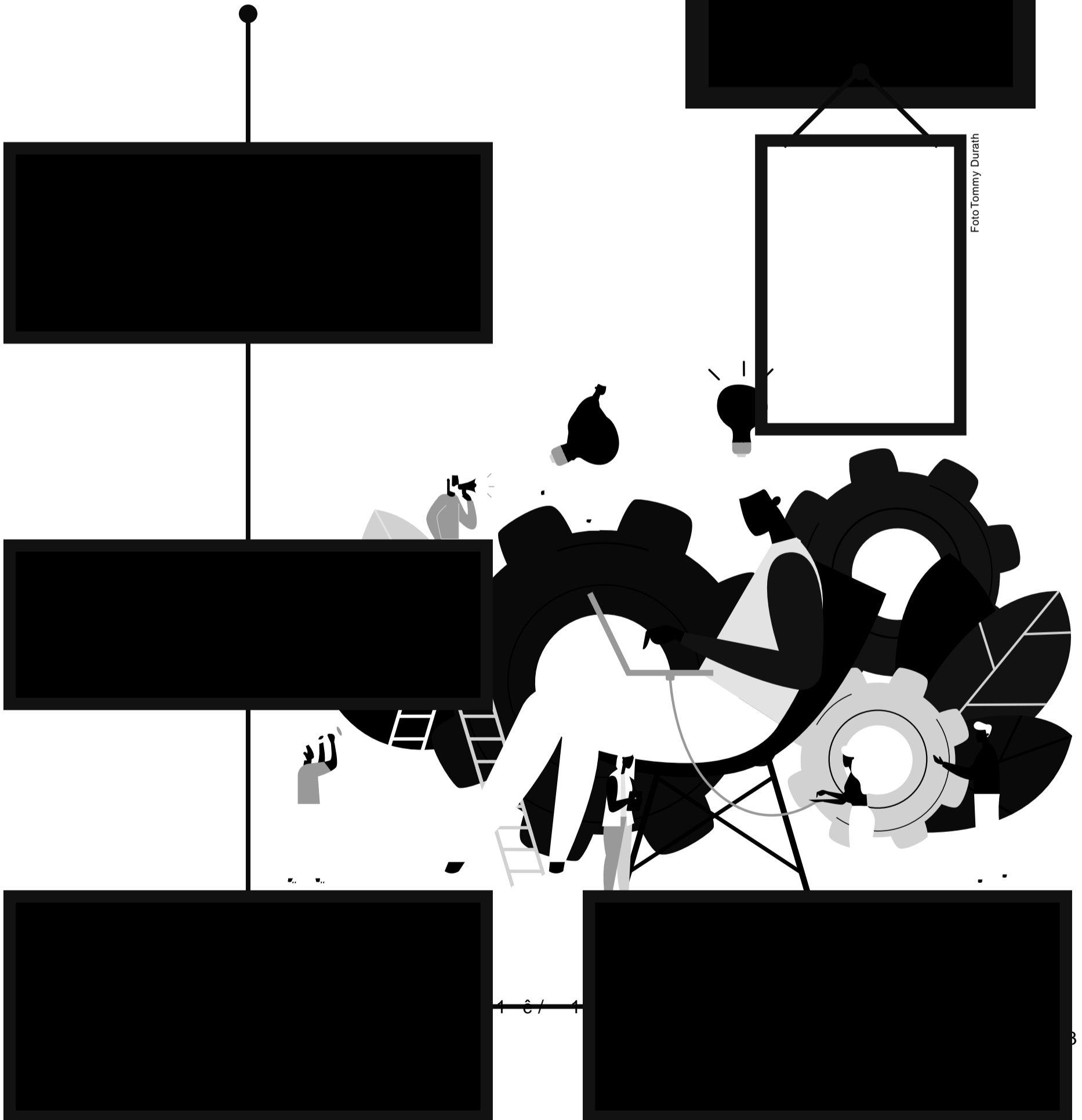


Foto Tommy Durath



Varje år spenderar vi ungefär 2 000 timmar på vår arbetsplats. Att våra personliga värderingar matchar företagets vision och ideologi är därför en förutsättning för att trivas. Så här kan du göra för att hitta din drömarbetsgivare och skapa optimala förutsättningar för din arbetsglädje att blomstra.

TextSofie Lundmark

Alla människor drivs av olika saker. En del motiveras av att hjälpa andra, andra av hög status, stolthet över sitt jobb eller möjligheten till att ständigt utveckla sin kompetens. En grundförutsättning för att trivas på sitt arbete – oavsett vilka faktorer som ligger bakom den egna motivationen – är att det företag du arbetar på matchar dina personliga värderingar.

Bosse Angelöw är docent och socialpsykolog med över 35 års erfarenhet av att utveckla såväl människor som organisationer. Hansjunker, eftersom han menar att ett viktigt första steg för att hitta din drömarbetsgivare är att fundera över vilka faktorer som motiverar dig i ditt arbete. Att göra en lista över värdeord du tycker är viktiga på en arbetsplats är en bra början. – Det kan vara allt ifrån hur företaget arbetar med hållbarhet till hur väl de förvaltar sina medarbetares kompetenser. Genom att fundera över dina egna principer och värderingar är det lättare att komma fram till vad du vill få ut av ditt arbete och matcha det med potentiella arbetsgivare, säger Bosse.

Utvärdera – hela tiden

Alla arbetsplatser har kommit olika långt i vårdandet av sitt arbetsgivarvarumärke. Många bestämmer sig för att leva efter fina värderingar, men det är också lätt att det stannar just där. Nyckeln till att arbetsgivare lyckas leva sina värderingar inifrån och ut är att hela tiden följa upp och utvärdera.

– Ett värderingsstyrt ledarskap får aldrig bli en kampanj. För att komma dit behöver man hela tiden fundera över hur värderingarna märks i exempelvis mötet med kunder, interna träningar, vid introduktioner av nya medarbetare och i lokalerna. Genom att ständigt följa upp det tydligt vad som behöver göras för att ta nästa steg, menar Bosse.

Systematiska satsningar på arbetsglädje

Inte bara värderingarna behöver följas upp och utvärderas regelbundet. Samma sak gäller för arbetsglädjen, som Bosse menar borde vara en stående punkt på alla träffar och möten. Även om arbetsglädje handlar om ett delat ansvarstagande mellan arbetsgivare och arbetstagare är det alltid ledarens uppgift att se till att det finns förutsättningar för arbetsglädjen att komma fram.

– Det man ser är att arbetsplatser med hög arbetsglädje också har en hög grad av arbetsprestation. En annan positiv effekt är att stressen inte blir ett hinder för arbetsglädje till stor del fungerar som en buffert mot stress. Därför är det så viktigt att man har en arbetsgivare som förstår och stöttar sina medarbetares behov. Att göra en lista över värdeord du tycker är viktiga på en arbetsplats är en bra början.

”Arbetsglädje fungerar som en + 2 > "/1 * ,1 01/" 00 ý

Fundera och ifrågasätt

I dag kan man tycka att det vore helt självklart att alla arbetsgivare förstår vikten av att trivas på jobbet. Inte minst eftersom det i länga loppet förebygger och motverkar stress och sjukfrånvaro.

– Många har insett att de här bitarna är viktiga, men en del har fortfarande en lång bit kvar att gå. Det bästa du som arbetssökande kan göra är att aktivt fundera över vilka faktorer som får dig att trivas.

När fler efterfrågar arbetsgivare som satsar på ett attraktivt arbetsgivarvarumärke i form av grundläggande värderingar genomförer allt företaget gör så sätter det press på företagarna att hela tiden förbättras, avslutar Bosse.

Bengt Dahlgren s. 7

Midroc s. 8

Knightec s. 9

Tobii

Sigma

Sabis

Preem

• GrantThornton

• Bravida s. 10

LRFKonsult s. 10

SchibstedMediaGroup

WSP

Xylem

Scania

Skanska

Essity s. 11

Sogeti s. 11

• Väderstad AB

• Handelsbanken

IKEA

Tra kverket s. 13

NCC

Atlas Copco s. 14

Volvo Cars

Alfa Laval s. 14

Combitech

CGI

• Axis Communications

• Deloitte

Volvo Group

Tetra Pak

Saab (Defence & Security)

Folksam

Lunds universitet

Praktikertjänst

H&M

Stockholms universitet

• Sweco

• PwC (PricewaterhouseCoopers)

3

Sandvik

Uppsala universitet

ÅF

Peab

KappAhl

Systembolaget

Apotek Hjärtat

• SEB

• Swedbank

Region Jönköpings län

•••••

Gävle kommun sid. 15

TOPP 50

Topp 50 listan baseras på arbetsgivare med er än 600 medarbetare.

UTMANARE

Arbetsgivare som tagit upp jakten på topplaceringarna.

Katarina Lindén
 Titel: Brandingenjör
 Utbildning: Brandingenjör, Luleå tekniska högskola, examen 2010
 Vad gillar du att göra på fritiden? " 1 00 + + 0 * 6 (" 1 vacker natur runt Östersund så jag gillar att spendera så mycket tid som möjligt i den."

Teknikkonsultbolaget Bengt Dahlgren kniper återigen förstaplatsen på listan över Sveriges bästa arbetsgivare. Det är ingen direkt överraskning för brandingenjören Katarina Lindén – hon vittnar nämligen om en arbetsplats som präglas av en varm och god stämning.

Text Sara Schedin Foto Kristofer Hedlund

Bengt Dahlgren är ett av landets ledande oberoende teknikonsultbolag, med cirka 500 medarbetare som verkar främst i Sverige. En av dem är brandingenjören Katarina Lindén som arbetar på bolagets kontor i Östersund sedan ett år tillbaka. Förutom sina ordinarie arbetsuppgifter, där hon bland annat ser över brandskyddet i olika byggnadsprojekt runt om i staden, är hon också projektledare för Bengt Dahlgrens nystartade jämställdhetsprojekt.

– Eftersom jag var engagerad i de här frågorna på räddningstjänsten, där jag jobbade innan jag kom hit, hörde jag och er tidigt i min anställning hur man tänker kring jämställdhet och mångfald här på Bengt Dahlgren. Jag märkte då att fanns ett stort intresse för att jobba mer med detta, men att det inte fanns en utarbetad strategi än.

Trots att Bengt Dahlgren redan är ett företag med hög trivsel och ett stort engagemang bland medarbetarna är Katarina av uppfattningen att det är viktigt att jobba med inkludering för att både attrahera och behålla kompetens. Det är något som hon också fått gehör för. Jämställdhetsgruppens första uppdrag blir att göra en nulägesanalys och vad man redan gör bra på företaget och vad man kan förbättra. Eftersom de verkar i en mansdomi-

nerad bransch är det enligt Katarina extra viktigt att hitta sätt att få in fler kvinnor, men också att bredda mångfalden på företaget och anställa personer med olika bakgrund.

– Vi vill jobba med jämställdhet och mångfald eftersom vi tror att heterogena arbetsgrupper mår även när vi träffar kollegor från andra kontor. Här finns det ett stort fokus på att vi ska göra sociala saker tillsammans; det kan handla om allt från en arbetsresa till en resa till Åre. Det står till och med i vår handlingsplan att vi ska hitta på och aktivitet ihop, vilket jag verkligen gillar.

Enligt Katarina genomsyrar den familjära stämningen alla nivåer på företaget och hon beskriver organisationen som icke-hierarkisk. Som ett exempel nämner hon första gången hon träffade bolagets vd, som redan då kunde hennes namn och visste vem hon var.

– Det är viktigt att känna sig sedd och lyssnad på som medarbetare och det gör man verkligen här. Det i sin tur skapar en trygghet som innebär att man vågar testa nya saker, och att man också blir mindre rädd för att misslyckas och göra fel. Resultatet i det långa loppet blir att du vågar ta mer ansvar och på så sätt utvecklas vidare i din roll.

Katarina pratar varmt om sina kollegor och chefer på Bengt Dahlgren och säger att hon ser dem som sina kompisar i första hand.

– Vi har så kul ihop på företaget! Både när det bara är vi i det lilla teamet här på kontoret och även när vi träffar kollegor från andra kontor. Här finns det ett stort fokus på att vi ska göra sociala saker tillsammans; det kan handla om allt från en arbetsresa till en resa till Åre. Det står till och med i vår handlingsplan att vi ska hitta på och aktivitet ihop, vilket jag verkligen gillar.

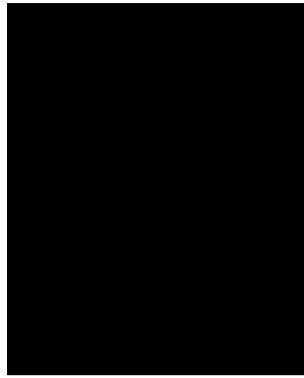
Enligt Katarina genomsyrar den familjära stämningen alla nivåer på företaget och hon beskriver organisationen som icke-hierarkisk. Som ett exempel nämner hon första gången hon träffade bolagets vd, som redan då kunde hennes namn och visste vem hon var.

– Det är viktigt att känna sig sedd och lyssnad på som medarbetare och det gör man verkligen här. Det i sin tur skapar en trygghet som innebär att man vågar testa nya saker, och att man också blir mindre rädd för att misslyckas och göra fel. Resultatet i det långa loppet blir att du vågar ta mer ansvar och på så sätt utvecklas vidare i din roll.

Bengt Dahlgren

Bengt Dahlgren är ett privatägt teknik konsultföretag som är verksamt inom samhällsbyggnad. Företaget grundades 1952, och har sedan dess vuxit till att bli en av Sveriges ledande oberoende konsulter utan bindningar till vare sig entreprenörer eller tillverkare. Bengt Dahlgrenkoncernen har drygt 500 medarbetare som verkar i hela landet men även internationellt. Som arbetsgivare: Över 500 kompetenta medarbetare gör Bengt Dahlgren till en av de största teknikkonsulterna i Sverige. Med Helhetssyn, engagemang, nytänkande och spetskunskap skapar vi tekniska helhetslösningar för hela bygg- och förvaltningsprocessen. Vi skapar den bästa lösningen i varje fas av processen – allt från de första idéerna via projektering och produktion till den tekniska förvaltningen. Att vi är delaktiga genom hela processen, "00" + "\$" / 0 * 3" / (+ 0") " (1" / der att ingen kunskap går förlorad på vägen. Läs mer: www.bengtdahlgren.se

TOPP 50



+ + "/ - i



, 1 & , + ý

í & !/, ', / !") & 1 " ++, /) 2 + !) " ! + & + \$ " + œ + + 0 1 &)) # F / 1 1 0 1 F 1 1 *
 förutsättningarna för att göra kunderna nöjda. "Det är en tvåmarknad, kan man säga. Det är de som jobbar
) ê + \$ 0 1 # / * * , 1 (2 + ! " + 0 , * 0 1 6 / " 0) 2 1 " +) ê + \$ / " (% , 0) " ! + & + \$ " + p 0 ê S

Text Pernilla Fredholm Fot Felicia Yllenius & Julia Sjöberg

Joacim Kra och Ulrika Ljungström arbetar på Midroc-kontor i olika delar av landet, och med helt olika saker. Trots det är de rörande överens om att en bättre arbetsplats än Midroc är svår att hitta – varje dag är både rolig och utmanande.

Joacim kom till Midroc så sent som i våras. Redan innan första arbetsdagen bjöds han in för träffar med kollegor och precis när han skulle gå till konferensen.

– Jag blev verkligen förvånad när det blev klart att jag också skulle följa med – trots att jag varit helt nyanställd. Jag kände mig välkommen direkt. På Midroc jobbar Joacim med ett av Europas största exploateringsprojekt, uppbyggnaden av Barkarbystaden i Järfälla kommun. Hans roll är projekt- och byggledare, och i just det här projektet är han ansvarig för markarbetet i två av delprojekten.

– Det är superkul att få vara med i smeten, få möjlighet att jobba med ett så stort samhällsprojekt och se till så att det löper på som det ska. Jag vill påverka och planera min arbetssituation mycket, och jag kan jobba hemifrån ibland om jag behöver det. Samtidigt från kollegor och ledning nära tillhands och utvecklas hela tiden, konstaterar Joacim.

Ulrika arbetade tidigare som elektriker, men började plugga programmering på en YH-utbildning och gjorde sin praktik på Midroc i Mölndal. Under praktiken blev hon förvånad över hur rätt det självklart. Ulrika har varit på Midroc sedan 2013, programmerarrollen innebär varierande arbetsuppsättningar. Just nu arbetar hon i ett projekt där hon är ansvarig för de övergripande styr- och övervakningssystemen.

Utvecklingsmöjligheterna inom Midroc är många. Bland annat den interna års- och halvårsutvärderingen, där man kan lära sig alltifrån O-cepaketet till gruppdynamik och

ledarskap, och eftersom Midroc har flera olika arbetsområden finns det möjlighet att byta enhet, arbetsuppgifter och roller. Under sin korta tid på företaget har Joacim redan hunnit med ett par utbildningar, varav en av dem i juridik. Ulrika har bland annat gått en kurs i simulering och varit på FOI för att lära sig mer om IT-säkerhet. Midroc gör också breda satsningar på arbetsmiljö och trivsel – till exempel har de en bra sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag och en mängd olika aktiviteter som stötts ekonomiskt.

– Vi gör mycket tillsammans på min avdelning, alltifrån frisbee till grillkvällar. En annan sak som jag verkligen uppskattar är vår fredagsfrukost i verkstaden. Då får man träffa kollegor man kanske inte har så mycket kontakt med annars, och det är väldigt bra för sammanhållningen, berättar Ulrika.

På avdelningen där Joacim jobbar gör man regelbundna "pulsomätningar" hos alla medarbetare, där de får gradera sin nuvarande arbetsmiljö, framtidstankar eller hur man mår.

– Detta följs upp med en veckosummering och sedan pratar vi om det inom bolaget på våra stående fredagsmöten. Det är ett jättebra verktyg och ett sätt för oss att reflektera och prata om hur vi mår. Jag tycker det är väldigt nytänkande, säger Joacim.

Midroc

Midroc Europe utvecklar morgondagens samhälle och industri. Tillsammans med våra kunder utvecklar vi hållbara lösningar för de branscher vi är verksamma i. Vi utgår från Sverige och är verksamma internationellt. Vi är 3600 medarbetare och under 2017 omsatte vi 6,7 miljarder kronor. Antal medarbetare: 3 600.

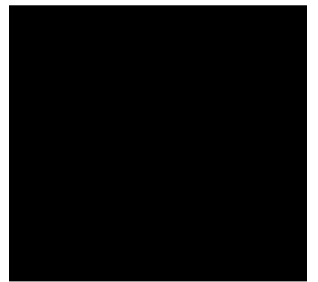
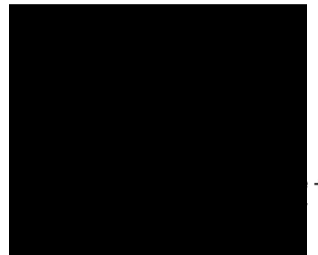
+ 0 1 ê)) ! 0 - /, œ) ý Bland akademiker främst ingenjörer, både högskoleingenjörer och civilingenjörer inom bland annat automation, bygg, industri, energi och samhällsbyggnad.

Karriärvägar: Den anställda ansvarar tillsammans med sin chef för sin utveckling, detta sker genom en systematisk och kontinuerlig dialog. Intern rörlighet uppmuntras, % ! " œ + + 0 * F ') & \$ % " 1 " / 1 &))

Rekrytering: Rekrytering sker löpande, nya tjänster annonseras på hemsidan. Närmaste året kommer vi rekrytera en hel del till våra bolag som arbetar med konsultverksamhet och projektledning.

Läs mer: www.midroc.se

TOPP 50



+ ý è / 0 &

" (+ & ((, + 0 2) 1 # F / " 1 \$ " 1 + & \$ % 1 " 2 1 3 " () / 0 - " &) & 0 1 , * / í ! " + , % 0 *
 personlig utveckling hos sina anställda. Ett nära samarbete mellan människor med olika kompetens,
 bakgrund och erfarenheter gör att medarbetarna växer och att företaget ständigt blir starkare.

Text Tina Lindström Carlsson Foto Robert Vestin/Knightec

Från Umeå i norr till Lund i söder – Knightec målet, de kommer överens med kunden om en växer stadigt och har i dag mer än 600 medarbetare på nio kontor runt om i Sverige. Deras mission är att skapa en bättre framtid genom utveckling av människor och teknik. Jasna team sitter framför allt på Knightecs kontor och är vara med och ta ut en riktning för företaget. Att vi Bahonjic, Karin Åhlén och Christian Johansson är ute hos kunden i genomsnitt en gång i veckan. Det är konsulter på Knightec och en del av teamet bakom kunden Fresenius Kabi.

– Det som präglar Knightec är det goda samarbetet och den familjära känslan. Det är lätt att ställa frågor och folk är väldigt givmilda med sin kompetens, säger Christian.

– Jag fick ett mycket gott välkomnande när jag började i juni i år. Jag lockades av att det finns goda utvecklingsmöjligheter, och det stämmer överens med hur jag upplever det nu. Det finns en familjär stämning och jag får den stöttning jag behöver för att utvecklas i företaget, säger Jasna.

Även Karin trivs bra, hon tycker att de människor hon möter är väldigt öppna och att de gärna delar med sig av sina kunskaper.

Som team har de ansvar för allt från kontakt med kunden till kvalitetssäkring och leverans av teknisk utrustning. I arbetet ingår exempelvis riskanalyser, designkvalitet och teknisk dokumentation. Teamet ser till att få rätt förutsättningar för att nå

tidplan och följer upp hur de ligger till.

– Det är inte så vanligt att man som konsult får arbeta med sina kollegor i det dagliga arbetet. Vårt arbete med sina kollegor i det dagliga arbetet. Vår tidplan och följer upp hur de ligger till. Det är inte så vanligt att man som konsult får arbeta med sina kollegor i det dagliga arbetet. Vårt arbete med sina kollegor i det dagliga arbetet. Vår tidplan och följer upp hur de ligger till.

Genom nära samarbete sprids specialistkompetens mellan medarbetarna vilket bidrar till en snabb och kontinuerlig utveckling. Medarbetarna har också stor frihet att utveckla den bästa lösningen för kunden. Att prova nya arbetssätt, utmana varandra, visa omtanke och överträffa förväntningar ingår i företagets värderingar.

– Knightec är mån om medarbetarna – vi värderas högt. Man uppmuntras att utvecklas och att våga bli bäst, säger Jasna.

Karin nämner att hon trivs med att hon har möjlighet att utvecklas åt det håll hon vill och Christian tycker att det är en stor frihet att de inte

har så mycket fasta ramar.

– Vi fördelar själva vårt arbete, vem som skall vad utifrån tid och kompetens. Vid behov så åker det lätt för oss att resa och träffas. Att kunna jobba hemifrån ibland är också en frihet vi har, säger han

För sju år sedan var Christian med och startade upp Knightecs kontor i Göteborg. Sedan dess har Göteborgskontoret växt från 4 till 80 anställda.

– Det är spännande att få starta upp något nytt och vara med och ta ut en riktning för företaget. Att vi har anställt så många nya medarbetare har bland annat inneburit att vi har jobbat mycket med de mjuka värdena, säger Christian.

Knightec har ett inkluderande synsätt och tror på styrkan i olikheter. Mångfald i kompetens och bakgrund ses som självklarheter i företaget.

– Jag är stolt över att vi är ett företag som arbetar för ökad mångfald. Den goda gemenskapen vi har på Knightec är unik, och som nyanställd är det lätt att skapa kontakt med alla kollegor och chefer, säger Jasna.

– Gemenskapen och kommunikationen blir mycket bättre med olikheter. Alla människor har olika saker att bidra med. Det blir en bättre sammanställning i teamen när olika bakgrunder, åldrar och erfarenheter kan bidra på olika sätt för att stötta varandra, säger Karin och fortsätter:

– Här blir jag sedd och bekräftad utifrån vad jag åker och får samarbeta med människor som har fantastiska kunskaper. Det gör att jag kan lära mig mycket och även bidra med min kunskap till andra.

”Gemenskapen och kommunikationen blir mycket bättre med olikheter. Alla människor har olika saker att bidra med.”

Knightec

600 konsulter inom teknik och ledarskap på 9 orter runt om i Sverige. En gedigen introduktion, mentorskap, teamarbete och en digital samarbetsplattform möjliggör ett aktivt kunskapsutbyte och uppdrag i olika branscher.

Som arbetsgivare: Knightec är värderingsstyrkt. Vi växer organiskt och involverar våra medarbetare i det strategiska arbetet. En \$ i + \$, * i / " 1 1 / è > 0)) * " ! / " 1 höstuniversitet under några dagar för att utvecklas, nätverka och ha roligt. Tillsammans utvecklar vi Knightec och våra kunder! Läs mer: www.knightec.se

TOPP 50

• •

Genom Bravidas traineeprogram är anställda på Bravida och som siktar på att Bralngenjör får Ida Nordin lära sig få någon form av ledarposition i framtiden. branschen från grunden. I programmet ingår allt från ledarskap, a års-

Text Sara Schedin Fototheo Lundgren

Eer att ha gjort ett studiebesök med sitt universitet på service- och installationsföretaget Bravida bestämde sig Ida Nordin för att söka extrajobb på företaget. Hon skickade sitt cv till de olika avdelningarna och blev sedan kontaktad av regionchefen för VVS som erbjöd henne ett jobb.

– Att extrajobba på Bravida var som en introduktion till byggbranschen. Jag var lite av en all-i-allo och ck göra allt från att arbeta med projektledarna till att lära mig om kalkylprogrammet. E er att ha tagit min examen i juni blev jag fast anställd som kalkylator.

" 1 ê / 3 ê) ! & \$ 1 (2) 1 1 # í 1 / ê ›
så många olika människor."

Parallellt med ditt jobb går du traineeprogrammet Bralngenjör, kan du berätta mer om det?

– Bralngenjör är ett program för de som redan

är anställda på Bravida och som siktar på att få någon form av ledarposition i framtiden. I programmet ingår allt från ledarskap, a års-mannaskap till personlig utveckling. Det är också ett väldigt bra tillfälle att knyta kontakter med andra medarbetare från hela Norden. Vi kommer att ha fyra trä ar under ett års tid, där varje trä är två till tre dagar lång, och alla hålls i olika länder.

Berätta om grupparbetet som du får göra under programmets gång!

– Tillsammans med en kollega från Umeå och två från Danmark kommer jag att skriva om jämställdheten i företaget. Vår uppgi är att ta reda på hur vi kan locka er kvinnor till byggbranschen och framför allt till Bravida. I dag är vi 11 000 anställda med enbart sex procent kvinnor och det vill man ändra på. Vi har precis kommit igång, men en idé är att starta ett kvinnligt nätverk för högskolestudenter och gymnasieelever för att de ska få en inblick i vad vi gör på företaget.

Vad har varit roligast hittills på programmet?

– Det är väldigt kul att få trä a så många olika människor. Programmet öppnar verkligen för nya typer av spännande samarbeten. Jag gillar också att vi får vara ute och resa och se hur man jobbar i de olika länderna. På så sätt får man en större förståelse för hela företaget.

Bravida

Bravida är en ledande totalleverantör av service- och installationsarbetare. Bravida levererar såväl specialisttjänster som helhetslösningar inom el, vs, ventilation, säkerhet, kyla, och värme. Bravida har kontor i Norge, Danmark och Finland. Läs mer: www.bravida.se

/ 3 & ! œ ++ 0 / "- / " 0 "+ 1 / ! " - í ! / 6 \$ 1 Ö Ü
Norge, Danmark och Finland.
Läs mer: www.bravida.se

TOPP 50

En förändringsbenägen 100-åring med stort engagemang för sina kunder och fokus på utveckling för medarbetarna.

Text Ulf Österlind FotoKristofer Hedlund

Med över 75 000 kunder, 1 400 medarbetare på 130 orter och en årlig rekrytering av drygt 100 personer nns det ett behov av, och en möjlighet i, arbetet med employer branding. Den utmaningen har LRF Konsult minst sagt antagit, och genomfört en satsning som gett resultat: i Universums undersökning över Sveriges bästa arbetsgivare rankas LRF Konsult till en av de tio bästa arbetsgivarna.

– Jag är stolt över placeringen ersom omdöme kommer från våra medarbetare. Vi ser också e ekten av vårt arbete i att er kandidater med en annan pro l än vad vi brukar attrahera söker sig till oss.

Kompetens ger trygghet

LRF Konsult vill hjälpa företagare att växa och få dem att bli framgångsrika. Man erbjuder branschspeci ka tjänster inom ekonomi och skatt, juridik, a årsrådgivning och fastighetsförmedling.

– Vi rar 100 år i år vilket är ett bevis på att vi är inom det område man brinner för.

ett företag med medarbetare med hög kompetens som gjort skillnad för sina kunder och som dessutom har ha kra en att hela tiden följa med i utvecklingen och ligga i framkant. En nyckel är att våra anställda är med och driver utvecklingen så att vi hela tiden blir ännu bättre.

Kompetens är en färskvara och för att hålla den fräsch satsar LRF Konsult på kompetensutveckling för sina medarbetare. Samtidigt är det ett sätt att säkerställa att man står rätt rustade inför framtiden och kan ge kunderna den bästa rådgivningen. Mentorprogram, auktorisering och en stor variation av kompetenshöjande utbildningar är vägen fram.

Engagemang och utveckling
Sitt av värderingarna som genomsyrar verksamheten är ett engagemang som både syns och känns. Detta präglar företaget och ska visa vägen i hur man förhåller sig i sitt sätt att arbeta gentemot kunder och kollegor.

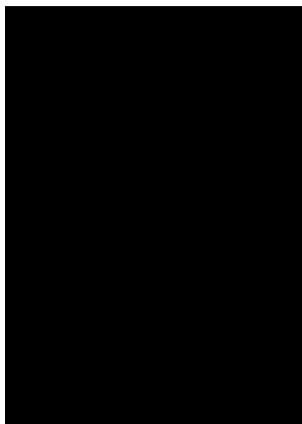
Henrik betonar era gånger att det är just medarbetarnas engagemang i och för företaget och framförallt för kunderna som utmärker LRF Konsult. Han pekar på att mycket av det beror på att de kan vara med och påverka och göra skillnad. Inte minst i utvecklingen av LRF Konsult som företag men också i den personliga utvecklingen.

– Tack vare att vi har en så pass bred verksamhet nns det också stora möjligheter att specialisera sig inom det område man brinner för.

LRF Konsult

LRF Konsult är Sveriges största redovisnings- och rådgivningsföretag med över 75 000 kunder. LRF Konsult erbjuder ekonomer, jurister, fastighetsmäklare, agronomer, lantmästare, skogsmästare, byggnadsarbetare. LRF Konsult är ett av Sveriges mest framgångsrika företag. Läs mer: www.lrfkonsult.se

TOPP 50



(& ! +

Det ledande globala hygien- och hälsobolaget Essity gör skillnad genom att bryta tabun kring inkontinens och mens och driva dialogen kring hygien och hälsa.

Text Jacqueline Fahlander Foto Felicia Yllenius

Sax innan hygienverksamheten på SCA knopp-människors hygien och hälsa. Årets rapport visar bland annat att det blev ett eget bolag under namnet Essity som blev ett globalt företag. Essity blev Ben de Vries in som global Corporate Brand Content Director för att vara med på med någon form av inkontinens samtidigt som nästan ingen resan. Han hade då jobbat i 15 år på Ericsson och pratade om det. Vi ser det som vår uppgift att bidra till att förverkliga visionen om ett uppkopplat samhälle till en positiv förändring för samhället.

– Jag ville komma närmare konsumentprodukter där digitaliseringen är en betydelsefull del i produkt- och tjänsteinnovation. I Essitys produktportfölj finns allt från Torks datadrivna system för städning och Liberos digitala tjänster för förstagångsföräldrar till Libresse community för tonårstjejer och TENA:s sensor drivna inkontinenslösningar.

Förbättrar livskvaliteten En initial utmaning var att etablera ett nytt namn och varumärke för hygien- och hälsa och välmående. Medarbetarna engagerades i arbetet med att vidareutveckla företagsidentiteten

Hand to Hand För att stoppa spridningen av sjukdomar och inspirera barn till bra handhygien har Essity tagit fram en handstävtsapp. Bolaget utbildar även sjuksköterskor om inkontinens och unga flickor om pubertet och menstruation. Ett annat initiativ som Ben de Vries känner stort engagemang för är partnerskapet med Fotografer i Stockholm. Under hösten pågår utställningen Hand to Hand, där de prisbelönta fotograferna Paul Hansen och Åsa Sjöström belyser vikten av hygien på såväl sjukhus och skolor som i krisdrabbade områden. – Det är människan som står i fokus på Essity och det är en stor anledning till att jag trivs så bra.

Essity varumärkena TENA och Tork samt andra starka varumärken såsom Jobst, Leukoplast, Libero, Libresse, Lotus, Nösträs, Saba, Temp, Vinda och Zewa. Essity är ett ledande globalt hygien- och hälsobolag som Försäljning sker i cirka 150 länder under de globalt ledande lösningar. Namnet Essity är en utveckling av de engelska orden essentials och necessities, nödvändigheter i vardagen. Antal medarbetare: Cirka 48 000. Länk till: www.linkedin.com/company/essity Läs mer: www.essity.com

TOPP 50

Det var den stora andelen kvinnor som lockade Linnéa Filipsson till Sogeti. Företaget driver dessutom #addher – Sveriges största nätverk för kvinnor inom IT-branschen.

Text Tina Lindström Carlsson Foto Anna Lintzén

Sogeti en del av Capgemini-koncernen, har 150 svenska medarbetare som brinner för att skapa värde med smarta IT-lösningar. 30 procent av Sogetis anställda är kvinnor och motsvarande siffror bland ledarna är 47 procent – och företaget fortsätter att satsa stort på att öka andelen kvinnor i alla yrkesroller. Linnéa Filipsson arbetar i Luleå på koncernens nordligaste kontor.

– Att det finns en hög andel kvinnor på kontoret lockade mig. Mixen av kvinnor och män är en fördel, det gör att man får en annan dynamik på arbetsplatsen. Du känner dig inte utanför hos oss.

Att IT-tjänsteleverantören har expertis inom många områden innebär stora utvecklingsmöjligheter för medarbetarna.

– Jag har en trygg arbetsplats och känner att jag får det stöd jag behöver. Jag tycker om utveckling och att lära mig mer på mitt arbete, och Sogeti har något som vi kallar kompetensområden. Oavsett vad du jobbar med kan du välja ditt eget kompetens-

Sogeti

Sogeti levererar högkvalitativa konsulttjänster inom IT och Engineering. I vår heltäckande tjänsteportfölj ryms IT-styrningstjänster, specialisttjänster, utveckling och integrationsprojekt, testoch kvalitetssäkring, Cyber Security, Cloud, systemförvaltning, samt Rights

Antal medarbetare: Cirka 27 000 medarbetare i 13 länder, av dessa arbetar cirka 1 150 konsulter vid företagets 21 svenska kontor.

Läs mer: www.sogeti.se

%

Vill du ha grymma jobbtips?
Påframtidforetagen.se hittar du mer läsning!
du kan hitta dina favoriter bland arbetsgivarna.

Elisabet Spross

Titel: Utredningsledare och ställföreträdande enhetschef
 Utbildning: Samhällsplanerare, Uppsala universitet, examen 2013

På vilket sätt hämtar du energi? "Jag drivs av utveckling och nya utmaningar. Jag har två små tvillingar som ger mig mycket energi och distans till mitt arbete på ett väldigt bra sätt."

Linda Abrahamsson

Titel: Projektledare
 Utbildning: Civilingenjör i industriell ekonomi internationell inriktning (spanska), Linköpings universitet, examen 2015

På vilket sätt hämtar du energi? "Jag är en energifylld person som har lätt för att engagera mig, jag drivs av att tanka kunskap och ständigt lära mig nya saker. På fritiden cyklar jag mycket, tränar yoga och dans."

+ , * / œ (3 " / (" 1 œ + + 0 F 3 " / Ö Ú Õ ,) & (6 / (" + 3 &) (" 1 & ! / / 1 &)) 0 1 , / # F / * " ! / " 1 / + ý * % ê) 0 + 6 1 1 + p 1 / œ (0 ê (" / % " 1 " + , % % í)) / % " 1 0 1
 på myndigheten där man nu behöver anställa en rad nya medarbetare.

Text Tina Lindström Carlsson Folkristofer Hedlund

0 í 1 1

Linda Abrahamsson och Elisabet Spross driv över bredden i frågorna som jag möter. Det är båda av utveckling, att lära sig nytt och att anta nya utmaningar i en organisation som gör nytta för samhället.

– Många personer vi möter har inte koll på hur brett Tra kverkets uppdrag är. Vi ansvarar för byggande och drift av statliga vägar och järnvägar men också för den långsiktiga planeringen av alla järnvägar. Det kommer att leda till den största tra kslag, även sjöfart och luftfart. Vår vision är att alla ska komma fram smidigt, grönt och tryggt och jag tycker att vi är bra på att integrera de aspekterna i våra uppdrag, säger Elisabet.
 – Här finns mycket kunskap och duktiga medarbetare med olika bakgrund, erfarenheter och professionella inriktningar. Alla är väldigt hjälpsamma och vill verkligen dela med sig av sin kunskap, säger Linda.

Linda började på Tra kverket sommaren 2015 som projektingenjör. Nu är hon en av fyra projektledare som ansvarar för delprojekt Södertälje-Trosa i Ostlänken, en ny stambana och del av Sveriges första höghastighetsjärnväg mellan Järna och Linköping.

– Jag kände snabbt att jag hade hittat rätt arbetsgivare. Jag drivs av samhällsnyttan – det jag gör är viktigt. Ostlänken är Sveriges största infrastrukturprojekt med många utmaningar och jag förväntas

exempelvis viktigt att vi hittar lösningar för de berg- och jordmassor som blir över när vi sprängetillbaka från föräldradigheten. Nu är jag draget som ställföreträdande enhetschef. Nu är jag med i Tra kverkets ledarskapsprogram "Morgondagens ledare", som är till för unga medarbetare med ledarskapsförmågor.

Ostlänken är så mycket mer än bara en järnväg. Det kommer att leda till den största tra kslag, även sjöfart och luftfart. Vår vision är att alla ska komma fram smidigt, grönt och tryggt och jag tycker att vi är bra på att integrera de aspekterna i våra uppdrag, säger Elisabet.

– Vi tog fram förslag till lösningar för ökad tra kssäkerhet och effektivare vägtrafikledning. Det var verkligen kul och lärorikt och vi fick många nya perspektiv med oss hem, transportsystemet fungerar väldigt bra i Sverige jämfört med Laos, där förutsättningarna ser helt annorlunda ut. Man får verkligen utvecklas på Tra kverket. E er traineeprogrammet arbetade jag som nationell

utredare för att två år senare bli utredningsledare på verksamhetsområde Planering. När jag kom tillbaka från föräldradigheten fick jag även uppdraget som ställföreträdande enhetschef. Nu är jag med i Tra kverkets ledarskapsprogram "Morgondagens ledare", som är till för unga medarbetare med ledarskapsförmågor.

1 1 / œ (3 " / (" 1 2 - - * 2 + 1 / / medarbetare att utvecklas och utbildas ser både Linda och Elisabet utvecklas och utbildas ser både Linda och Elisabet

– Tra kverket erbjuder marknadsmässiga löner vilket en del personer jag möter blir förvånade över, de tror att jobb inom staten är dåligt betalt. Jag får också styra mitt arbete, vi har många semesterdagar och bra förmåner. Ett exempel

enär att jag under hela min föräldradighet fick sex veckor lång utlandspraktik i Laos huvudstad Vientiane, på ministeriet för transporter.
 – Vi tog fram förslag till lösningar för ökad tra kssäkerhet och effektivare vägtrafikledning. Det var verkligen kul och lärorikt och vi fick många nya perspektiv med oss hem, transportsystemet fungerar väldigt bra i Sverige jämfört med Laos, där förutsättningarna ser helt annorlunda ut. Man får verkligen utvecklas på Tra kverket. E er traineeprogrammet arbetade jag som nationell

Med 8 000 anställda och över 150 olika yrken är Tra kverket en stor arbetsgivare i Sverige.

– Just nu har vi ett stort resursbehov på Tra kverket och vi ska de närmaste åren rekrytera flera tusen nya medarbetare. Utöver mitt vardagliga uppdrag har jag därför fått möjlighet att representera myndigheten på mässor för att möta studenter, avslutar Linda.

/ œ (3 " / (" 1 Resor och transporter är en stor del av 3 i / 3 ! / \$ ý / œ (3 " / (" 1 / " 1 / 3 dygnet runt, för att det ska fungera. Vi bygger och sköter statliga vägar och järnvägar och ansvarar för långsiktig -) + " / & + \$ 3 3 ê \$ 1 / œ (p ' ê / + 3 ê \$, %) 2 ž # / 1 ý &) 0 ** + 0 ** ! + kan vi tänka vidare och underlätta livet i hela Sverige. Ett Sverige där alla kommer fram smidigt, grönt och tryggt. Antal medarbetare: Cirka 8 000. Rekrytering: Rekrytering sker löpande, nya tjänster annonseras på hemsidan. Karriärvägar: / œ (3 " / (" 1 ê / " + / " ! organisation och här kan du bland annat göra karriär som chef, projektledare, ! / & ž) " ! / " p 6 \$ \$) " ! / ")) " / 0 - " & Som medarbetare erbjuds du kontinuerlig kompetensutveckling och har stora möjligheter att utvecklas eller byta jobb internt. Som arbetsgivare: í / œ (3 " / (" 1 œ + + en mängd spännande och intressanta / " 1 0 2 - - \$ & ž " / p ! ê / ! 2 \$ F / + 6 1 1 samhället. För att alla medarbetare ska må så bra som möjligt runt om i hela landet erbjuder vi bla. generösa personalförmåner. Läs mer: 4 4 4 ý 1 / œ (3 " / (" 1 ý 0 " ! , , #

TOPP 50

• • •

På Atlas Copco är det viktigt att alla anställda vet vad företaget står för. Här är etik, hälsa och miljö viktiga frågor – både internt och externt

Text Pernilla Fredholm Foto Kristofer Hedlund

Atlas Copco är ett av Sveriges största industriföretag med ett gediget arv inom teknik. Anso e Andersson jobbar sedan 2011 som mjukvaruutvecklare här.

– Många känner inte till att Atlas Copco sysslar med mjukvara – men det är ett område man satsar stort på och vi gör bland annat smarta verktyg till industrin.

En beskrivning av Atlas Copco som ett inkluderande företag med högt i tak, där man drar lärdomar av sina misstag för att kunna jobba ännu bättre framåt. Man jobbar också aktivt med kunderna för att förstå deras behov. Innovation värderas högt, och det anordnas regelbundet temadagar där man får möjlighet att utveckla egna idéer.

– Jag hade faktiskt inte stött på det här arbetssättet tidigare. Vi ska också ägna minst 40 arbetstimmar om året till någon form av vidareutveckling, och det kan handla om allt från ledarskap till mjukvaruarkitektur. Jag var sugen på att jobba utomlands, och fick då möjligheten att åka till Frankrike och jobba med mjukvaruutveckling där. Det var väldigt roligt, jag fick leda en förstudie vilket gav en hel del nya lärdomar.

Just nu är Anso e koordinator för ett team med utvecklare och testare som jobbar med styrenhetsplattformen Power Focus 6000. Hon tycker att rollen är utmanande och spännande, särskilt med tanke på att hon tidigare jobbat med bioinformatik men inte hade någon koll på verktygsutveckling.

– Atlas Copco är verkligen duktiga på att stötta nyanställda, man behöver aldrig känna sig dum eller okunnig. Tvärtom får man alltid hjälp när man behöver, alla delar med sig av sina kunskaper – oavsett titel. Jag lär mig väldigt mycket av mina kollegor!

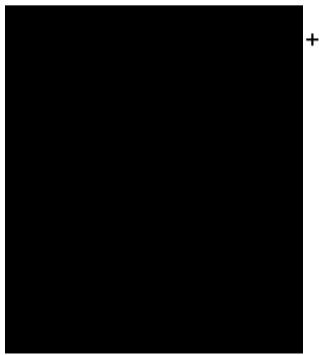
En av de viktigaste orsakerna till att Anso e trivs så bra på Atlas Copco, är att hon redan från start blev introducerad i vilka värderingar som driver företaget. Anti-korruptionsarbete, samhällsengagemang, miljöutveckling och hälsofrågor är några viktiga grundbultar. Ett tydligt exempel är "Vatten åt alla", ett projekt som drivs av medarbetarna som sedan 2010-talet hjälper miljontals människor att få rent dricksvatten.

– Det känns väldigt skönt med ett företag som har sunda värderingar, det är inte bara ord utan något som ska genomsyra allt vi gör.

Atlas Copco

Atlas Copco är en industrikoncern med världsledande ställning inom kompressorer, vakuumenteknik, energilösningar, industriverktyg och monteringsystem. Företaget grundades 1873, har huvudkontor i Stockholm

Antal medarbetare: Över 35 000 medarbetare globalt, cirka 1 500 i Sverige.
Rekrytering: Rekrytering sker löpande, alla lediga tjänster annonseras på www.atlascopco.se/careers. Där kan du även prenumerera på lediga jobb.
Läs mer: www.atlascopco.se



Coola produkter som bidrar till en mer hållbar värld gör Anna Wieslander stolt över Alfa Laval.

Text Sara Schedin Foto André de Loisted

Anna Wieslander är fabrikschef på Alfa Laval i Lund – en av de största fabriker inom koncernen. Bolaget är uppdelat i tre olika kärnkompetenser: separation, ödeshantering och värmeöverföring, där Annas fabrik jobbar med det sistnämnda och speciellt med produktion av värmeväxlare.

"100% av våra produkter är tillverkade i Sverige. Det är ett stort ansvar som vi tar på oss och som vi är stolta över. Vi har ett stort engagemang i att skapa ett hållbart företag och en hållbar värld. Vi jobbar hårt för att bli ett företag som bidrar till en mer hållbar värld. Vi har ett stort engagemang i att skapa ett hållbart företag och en hållbar värld. Vi jobbar hårt för att bli ett företag som bidrar till en mer hållbar värld."

Berätta om din resa på Alfa Laval!

– Jag började här 2003 på vår centrala marknads- och säljavdelning, som ansvarig för att utveckla ett a ärssegment och efter 5 år kände jag att rollen, som innefattade många resor, inte fungerade så bra med småbarnslivet. Jag kände att jag hade gjort det jag ville och var nyken på att komma närmre där det händer. Det resulterade i att jag sökte och sedermera fick jobb som avdelningschef inom produktionen. Jag var förvånad men stolt över att de vågade tro på mig trots att jag kom från en helt annan bakgrund. Några år senare blev jag fabrikschef.

Vad gör dig stolt över Alfa Laval?
– Alfa Lavals produkter är fantastiska på det viset att de bidrar till en hållbar utveckling av världen. Vi har till exempel en stor marknad inom marinindustrin där våra avsaltningsprodukter tillverkar dricksvatten med hjälp av spillvärme på fartygen. Vår teknologi och värmeöverföring, där Annas fabrik jobbar med häl en av världens frakt- och kryssningsfartyg har våra avsaltningsprodukter ombord. Jag är också stolt över att vi inom min organisation har lyckats skapa ett klimat där medarbetarna vågar gå utanför sin trygghetszon och på så sätt växa i sina roller. Om man skapar en tydlig riktning vet alla vad som gäller, vilket gör att de också vågar pröva nya saker. Jag tror mycket på att prova, misslyckas och lära, istället för att inte prova alls.

Varför ska man söka jobb hos er?
– Förutom att vi har otroligt härliga produkter har vi också väldigt roligt tillsammans på Alfa Laval. Det finns fantastiskt många kompetenta och trevliga medarbetare här. Jag tycker att vi är duktiga på att rekrytera jordnära och kreativa människor. Här får man också stor frihet på jobbet. Jag är av den åsikten att om man tror på att människor klarar saker, lever på och upp till det.

Alfa Laval

Alfa Lavals kärnverksamhet baseras på tre nyckelkompetenser: separation, ödeshantering och värmeöverföring, vilka har en avgörande betydelse inom en rad industriella processer. Alfa Laval har en världsledande position inom samtliga tre områden. Bolagets satsning

på forskning och utveckling resulterar varje år i 35–40 nya produkter. Alfa Lavals världsomspännande organisation arbetar nära kunder i 100 länder och hjälper dem optimera sina processer.
Läs mer: www.alfalaval.com

TOPP 50

UTMANARE

Gävle kommun satsar på framtidens chefer genom utvecklingsprogrammet "Framtida ledare". Socionomen Lisa Wennlund är en av dem som nyligen avslutat programmet

Text Tina Lindström Carlsson Foto Alexander Lindström

Lisa Wennlund upplever att hon gör nytta varje dag i sitt arbete som socialsekreterare i Gävle kommun. Hon lyser det goda samarbetet som en betydelsefull del i det dagliga arbetet. – Det är viktigt och meningsfullt att arbeta i det som gör oss entliga. I Gävle kommun har vi ett gott samarbete som gynnar oss alla. Det gäller avlastning och utlåning av personal. Detsläppte för honom. Det var inte ett öga torrt. Jag är glad tycker jag är viktigt. Att vi hjälper och stöttar varandra är värt så otroligt mycket.

Gävle kommun har en stark vision om gemenskap och öppenhet. I kommunens vision 2025 ingår bland annat "frihet att välja hur vi vill leva", vilket Lisa lyser fram som särskilt intressant.

– Gävle är en gammal industristad som har fått tänka om. Kommunen har lyckats identifiera era behov och satsa och dessutom lyckats förmedla det väl ut i organisationen. Vi har exempelvis ett väl utbyggt förebyggande arbete, så som fältgrupp, och flera olika samtalsgrupper och familjestöd, eftersom vi tror på att det ger resultat.

Det är drygt två och ett halvt år sedan Lisa började på Gävle kommun. Hon lockades av att arbeta med målgruppen ensamkommande barn.

– Vår förvaltningschef har benämnt oss som "lojala rebeller" vilket jag tycker är en målande bild av vad vårt dagliga arbete kan innebära.

En av många händelser som rört Lisa ända in i hjärtat är när hon och en kollega hämtade en pojke från Somalia som nyss hade fyllt 14 år.

– Han hade varit på ykt i era månader, han var rädd och grät. Han var hungrig och kom under fastetiden, ramadan, till ett land där solen inte går ner förrän sent på kvällen. I handen hade han en skrynklig klapp med en adress i Gävle och det visade sig vara mostern som bodde där. Pojken kastade sig i mosterns armar i en stor björnkram, det var som om all rädsla och ångest avlastades. Detsläppte för honom. Det var inte ett öga torrt. Jag är glad tycker jag är viktigt. Att vi hjälper och stöttar varandra är värt så otroligt mycket.

Utvecklingsprogrammet "Framtida ledare" är en satsning som nio av länets kommuner deltar i. Lisa var en av deltagarna i vårens omgång. Gruppen tog exempelvis del av den senaste forskningen inom ledarskap och skuggade chefer inom kommunen.

– Vi har också lärt oss mycket om oss själva och om. Kommunen har lyckats identifiera era behov och satsa och dessutom lyckats förmedla det väl ut i organisationen. Vi har exempelvis ett väl utbyggt förebyggande arbete, så som fältgrupp, och flera olika samtalsgrupper och familjestöd, eftersom vi tror på att det ger resultat. Också att få nytta av min ledarskapsutbildning.

Gävle kommun

Gävle kommun söker medarbetare inom många yrkesgrupper, till exempel lärare, socialsekreterare, sjuksköterskor och tekniker. Vi erbjuder goda utvecklingsmöjligheter där just du ges möjlighet att göra skillnad för över 100 000 gävlebor. Antalet medarbetare är cirka 7000. Läs mer: www.gavle.se

EMPLOYER
BRANDING

World Class Employer Branding

Online training programme in strategic employer branding. Join the programme today! More info at: www.employerbrandingacademy.com

Register for the Employer Branding Academy Online

In partnership with Universum, the global leader in employer branding, the Employer Branding Academy offers an eight week certified course designed to strengthen your ability to attract and retain your target talent. Through a mix of flexible e-learning and online seminars, this course will deepen your knowledge about external and internal employer branding and provide access to a unique alumni network of employer branding professionals.

Secure your spot at: www.employerbrandingacademy.com

WORLD CLASS
EMPLOYER BRANDING

in partnership with **universum**

