

STYRDOKUMENT

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Beslutad när	2019-05-16
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2018:409
Ersätter	KSKF/2011:302
Gäller för	Samtliga nämnder och bolag
Gäller fr o m	2019-05-16
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	HR-direktör
Uppföljning	

Program

Ett program är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla vad som ska uppnås inom ett visst område. Det tar inte ställning till utförande, prioriteringar och metoder. Program ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

Policy

En policy är ett styrande dokument som ska visa ett övergripande förhållningssätt och som ska tjäna som vägledning inom ett område, med angivande av övergripande mål och värden som ska eftersträvas. Policys ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje

En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Ämnesområde och bakgrund

Policyn syftar till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar och kultur och beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån organisationens värden. Policyn är skriven i jag- och vi-form för att skapa en känsla av sammanhang och en förståelse för varje medarbetares roll och betydelse för Eskilstuna kommunkoncern.

Ärendet har sin bakgrund i årsplan 2018 där KLLK HR har ett uppdrag att se över medarbetardokument och riktlinjer för chef- och ledarskap. Nuvarande medarbetarriktlinjer antogs 2011 och riktlinjer för chef- och ledarskap antogs 2008. Utifrån att t ex nya politiska beslut har fattats, ny lagstiftning har tillkommit och ny vision har tagits fram så behöver riktlinjerna revideras. Kommunen behöver säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella och efterlevs med målet att vara en attraktiv arbetsgivare och bidra till att Eskilstuna kommunkoncern utvecklar den gemensamma kulturen.

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Mitt samhällsviktiga uppdrag

I mitt samhällsviktiga uppdrag skapar jag värde för kommunens invånare alla dagar, året om. Jag gör skillnad varje dag när jag möter invånare, brukare, kunder och näringsliv. Jag bidrar till och tar ansvar för att utveckla ett hållbart och jämställt samhälle.

Vår verksamhet finansieras av kommunens invånare via skatter och intäkter och styrs av lagar, förordningar och politiska uppdrag. Det innebär att jag som medarbetare värnar om det förtroende uppdraget innebär.

I mitt uppdrag är jag modig, saklig, opartisk, lojal och öppen med det jag gör. Jag förstår och har kunskap om offentlighetsprincipens begränsningar, t ex när sekretess krävs. Jag behandlar alla invånare, brukare och kunder likvärdigt. Jag inkluderar alla och respekterar allas lika värde. Jag har förståelse för och kunskap om vad det betyder och jag företräder alltid Eskilstuna kommunkoncern.

Vår väg till framgång

Vi bygger och utvecklar goda relationer med varandra. För att våra relationer ska växa behöver vi träffas i vardagen, se och vara nyfikna på varandra. Genom mötet utvecklas tillit och respekt, vilket innebär att vi hjälps åt och ställer upp för varandra. När vi möts kommunicerar vi med ett klart språk som bygger på förmågan att fokusera på den egna upplevelsen och beskriva den på ett tydligt sätt.

När vi pratar med varandra beskriver vi våra egna, personliga upplevelser. När vi använder klart språk förtydligar vi och tar ansvar för det vi säger. I dialogen lyssnar vi aktivt på varandra.

I vardagen inspirerar vi varandra genom att berätta när vi gör bra saker. När vi tillsammans lyfter fram det som fungerar bra skapar vi arbetsglädje och tar fram det bästa hos varandra.

Vi är också modiga och utmanar oss att våga göra saker vi inte har provat tidigare, för att utveckla verksamheten och oss själva. Vi delar med oss av idéer och ber om hjälp när vi inte kan eller inte förstår. Vi för fram våra åsikter och är trygga med att de tas emot på ett konstruktivt sätt. Vi ger varandra feedback som ett led i vår utveckling.

Vi involveras i verksamhetens mål och utveckling och bidrar genom ett aktivt medarbetarskap till att verksamheten utvecklas. Vi som medarbetare har inflytande på arbetsplatsen genom samverkan och där är arbetsplatsträffen ett viktigt forum.

Verksamheten utvecklas också tillsammans med invånare, brukare och kunder. För att skapa värde samspelar vi och har förståelse för hur olika verksamheter hänger samman och hur de påverkar varandra.

Tillsammans skapar vi ett tryggt, meningsfullt och hållbart arbetsliv där det finns balans mellan arbete och fritid.

Medarbetare i Eskilstuna kommunkoncern

Invånarens, brukarens och kundens fokus

I vardagen har jag alltid invånaren, brukarens och kundens perspektiv när jag genomför det goda hållbara mötet och utvecklar verksamheten.

Helhetssyn

Jag tar ansvar för att förstå min roll i helheten och vilka konsekvenser mina beslut kan få för såväl mitt uppdrag som för verksamheten.

Professionalism

Jag känner yrkesstolthet och använder min yrkeskunskap i det dagliga arbetet samtidigt som jag agerar professionellt i mötet med kollegor, invånare, brukare och kunder.

Respekt

Jag behandlar mig själv och alla jag möter på ett likvärdigt sätt, vilket innebär att jag ser och lyssnar nyfiket i alla möten. Jag håller tidsramar och respekterar andras tid.

Tydlighet

Jag är tydlig och uppriktig i min kommunikation och säkerställer att mitt budskap når fram. Jag är tydlig med vad jag kan bidra med för att lösa mitt uppdrag.

Chef och ledare i Eskilstuna kommunkoncern

Invánarens, brukarens och kundens fokus

Jag ansvarar för att mina medarbetare har rätt förutsättningar för att genomföra det goda hållbara mötet och involvera invånare, brukare och kunder i att utveckla verksamheten.

Helhetssyn

Jag förverkligar uppdraget genom att bryta ner det till min egen verksamhet och sätta relevanta mål. Jag har ett stödjande ledarskap som innebär att jag hjälper medarbetarna att se sin del i helheten.

Professionalism

Jag föregår med gott exempel och är en förebild och inspirationskälla. Det gör jag genom att vara lyhörd och närvarande i mitt ledarskap.

Respekt

Jag ser mina medarbetares olikheter som en tillgång som gör det möjligt att skapa framgång tillsammans. Jag utvecklar spelregler och förhållningssätt tillsammans med mina medarbetare för att skapa engagemang.

Tydlighet

Jag tar en tydlig roll som arbetsgivare och agerar utifrån givna ramar. Jag har kunskap om och kan tillämpa relevanta lagar och avtal. Jag leder mina medarbetare genom att ha en tydlig riktning utifrån vision och strategisk inriktning.

Gällande lagstiftning eller annan rättslig reglering

Inte relevant för denna policy.

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Eskilstuna kommun har en långsiktig vision som visar vägen till Eskilstuna 2030. Visionen kompletteras av en målbild som beskriver hur det ska vara att bo och leva i Eskilstuna år 2030. Vägen till visionen går via den 4-åriga strategiska inriktningen som fullmäktige fastställt och den årsplan som årligen beslutas av fullmäktige.

För att en komplex organisation som Eskilstuna kommun skall fungera krävs inte bara struktur och tydliga mål, men också en kultur som stödjer inriktningen och skapar förutsättningar för dess medarbetare och chefer. Utgångspunkten för den är organisationens värden som stöds av den

långsiktiga satsningen på Modigt medarbetarskap och Modigt ledarskap. Dessa delar är viktiga komponenter i att skapa förutsättningar för ett tydligt och gott ledarskap samt ett modigt och engagerat medarbetarskap.

Denna policy är ett första steg i att säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella och efterlevs med målet att vara en attraktiv arbetsgivare och bidra till att Eskilstuna kommunkoncern utvecklar den gemensamma organisationskulturen.