

## STYRDOKUMENT

### Riktlinje för medarbetarskap

<b>Beslutad när</b>	2019-05-16 § 107
<b>Beslutad av</b>	Kommunfullmäktige
<b>Diarienummer</b>	2019:105
<b>Ersätter</b>	2011:295 (ej bilaga 1-5)
<b>Gäller för</b>	Samtliga nämnder
<b>Gäller fr o m</b>	2019-05-16
<b>Gäller t o m</b>	Tillsvidare
<b>Dokumentansvarig</b>	HR-direktör
<b>Uppföljning</b>	

#### 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**

Riktlinjen är ett av de bärande dokumenten inom Eskilstuna kommuns personalpolitik. 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.

Med riktlinjen kan kommunen 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

## **Riktlinje för medarbetarskap i Eskilstuna kommun**

### **Vårt erbjudande till dig**

#### **Attraktiv arbetsplats**

Vi erbjuder dig en arbetsplats där du gör livet bättre för eskilstunaborna. Vår framgång bygger på din kompetens och ditt engagemang. Du utvecklas och har möjlighet att påverka samt vara delaktig i verksamhetens utformning och utveckling. Vårt gemensamma samverkansavtal bidrar till att vi tillsammans skapar ett arbetsklimat där alla blir lyssnade på. Vi har goda hållbara möten och en kultur som kännetecknas av mod och tillitsfulla relationer. Vi erbjuder moderna förmåner som kontinuerligt utvecklas. Vi har en gemensam kultur där grunden är våra gemensamma värden helhetssyn, invånarens- brukarens- och kundens fokus, tydlighet, respekt och professionalism.

#### **Din chef**

Våra chefer är tillitsfulla, lyhörda och engagerade. Att chefer är tillitsfulla innebär att de har förtroende för dig och ger tydliga uppdrag med handlingsutrymme för att skapa värde och nå önskat resultat. Att cheferna är lyhörda innebär att de lyssnar på dina tankar, erfarenheter och idéer till förbättring. Det innebär också att cheferna är lätta att komma i kontakt med. Feedback sker i direktkontakt mellan chef och medarbetare. Detta ledarskap och ett aktivt medarbetarskap skapar engagemang och delaktighet.

#### **Dialogen mellan chef och medarbetare**

En god dialog i vardagen mellan våra chefer och medarbetare och medarbetare emellan är en framgångsfaktor för att lyckas med vårt uppdrag. Utöver dialogen i vardagen är medarbetarsamtalet viktigt för utveckling av verksamhet och dig som medarbetare. Medarbetarsamtalet är ett ärligen

återkommande samtal och ett forum för samverkan, arbetsmiljö, uppdrag och utveckling. Ditt samtal ska leda till en ökad medvetenhet och möjliggöra delaktighet kring verksamhetens uppdrag och resultat. För att ditt samtal ska fungera som stöd för ditt arbete under kommande år ska det planeras in under hösten och avslutas innan året är slut. Samtalet är en viktig del av verksamhetens styrning och ska resultera i en årlig medarbetaröverenskommelse med mål och aktiviteter som hänger samman med verksamhetsplan, årsplan, strategisk inriktning och vision. I ditt medarbetarsamtal förs även en dialog om lärande i arbetet och annan kompetensutveckling. Du och din chef har ett gemensamt ansvar för samtalets kvalitet och innehåll. Din chef initierar och bokar in samtalet där du som medarbetare är förberedd. Din medarbetaröverenskommelse stäms av efter ett halvår och uppdateras vid nästkommande medarbetarsamtal.

## **Trygg anställning**

Eskilstuna kommun är Sörmlands största arbetsgivare, vilket innebär att det finns en trygghet i anställningen. När ändringar av organisationen planeras och genomförs görs det på ett öppet och respektfullt sätt gentemot medarbetare och fackliga organisationer. Om en organisationsförändring leder till att medarbetare blir övertaliga undviker vi som arbetsgivare uppsägningar så långt det är möjligt. Arbetsgivaren undersöker då om frivilliga åtgärder som t ex andra alternativa arbeten inom kommunen eller annan överenskommelse är en möjlighet.

## **Mitt ansvar som medarbetare**

### **Aktivt medarbetarskap**

Medarbetarskapet i Eskilstuna kommun handlar om hur du utför och utvecklar det politiska uppdraget, hur du möter och bemöter invånare, brukare och kunder samt hur du samspelar med chefer och arbetskamrater. Eskilstuna kommun ger förutsättningar för ett modigt och engagerat medarbetarskap som bidrar till samhällsnytta. Du som medarbetare ansvarar för att leva upp till kommunkoncernens gemensamma värden i vardagen och följa lagar, regler, rutiner och beslut.

### **Arbetsmiljö**

Du som medarbetare har ansvar för din egen och andras arbetsmiljö. Du bidrar till att skapa arbetsglädje, trivsel och stolthet vilket leder till ett positivt arbetsklimat. Du har även ansvar för din egen hälsa. När du som medarbetare upplever att arbetsbelastningen är hög har du ett ansvar att uppmärksamma din chef på detta. Som medarbetare har du rätt att få hjälp och stöd att prioritera bland dina arbetsuppgifter. Du ansvarar för att känna till, förstå och följa gällande lagar, regler och rutiner inom arbetsmiljö. Du har ett ansvar att påtala och säga ifrån om någon blir utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier.

## Lärande och utveckling

Du som medarbetare ansvarar för att känna till kommunens uppdrag i stort. Du har förståelse för hur du bidrar till verksamhetens resultat. Utifrån det har du ett eget ansvar för att utveckla din egen kompetens och ser lärande som en naturlig del av arbetet. Dina mål för lärande och utveckling dokumenteras i en årlig medarbetaröverenskommelse som ska innehålla mål och uppdrag och din utveckling på kort och lång sikt. Som medarbetare uppmuntras du att pröva nya arbetsuppgifter och utveckla kompetens samt att tillämpa förändrade arbetssätt. Du bidrar till att utforma din medarbetaröverenskommelse och arbetar för att nå de uppsatta målen. Du söker aktivt den information som behövs för ditt jobb och du delar med dig av dina kunskaper och erfarenheter. Du ger konstruktiv feedback till dina arbetskamrater och din chef och du ansvarar för att mottagaren förstår ditt budskap.

## Bisyssla

Om du som medarbetare har en bisyssla ansvarar du för att berätta det för din chef när du anställts och även vid det årliga medarbetarsamtalet. Att ha en bisyssla vid sidan om den ordinarie anställningen behöver inte medges av arbetsgivaren om den kan vara förtroendeskadlig, konkurrera med kommunens verksamhet eller hindra dig som medarbetare att utföra ditt ordinarie uppdrag.

## Det goda hållbara mötet

Du som medarbetare ansvarar i ditt arbete för att genomföra politiskt fattade beslut. Vi skapar tillsammans med invånare, brukare och kunder insatser och tjänster med värde och hög kvalitet. I de möten du har i din vardag ansvarar du för att ha goda och tillitsfulla relationer med brukare, kunder, arbetskamrater och din chef. Du ansvarar för att vara lojal gentemot chefer och arbetskamrater och stödja fattade beslut. Du ansvarar även för att samarbeta och samverka i din vardag. Du ansvarar för att i din vardag utveckla dig själv, andra och verksamheten. Det är en förutsättning för att kunna bidra till goda hållbara möten.

## Gällande lagstiftning och annan rättslig reglering

Ej relevant.

## Förhållande till redan fattade politiska beslut

I samband med att den nya policyn för medarbetare, chefer och ledare beslutas ska även riktlinjen för medarbetarskap beslutas. Detta för att konkretisera delar i medarbetarskapet i Eskilstuna kommun.