

Servicenämnden

Yttrande över remiss – revidering av policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Förslag till beslut

Remissvaret antas och översänds till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

Ärendet avser en reviderad policy för medarbetare, chefer och ledare och ersätter tidigare policy för medarbetare, chefer och ledare antagen av kommunfullmäktige 2019-05-16 § 106 (KSKF/2018:409).

Policyn syftar, som tidigare, till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar, kultur samt beskriva 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.

Policyn är, som tidigare, uppdelad i tre avsnitt och har samma rubriker som tidigare.

- Mitt samhällsviktiga uppdrag
 - o Avsnittet beskriver det som är unikt med att arbeta i offentlig sektor och vilket särskilt ansvar det för med sig i våra uppdrag där vi gör skillnad varje dag.
- Vår väg till framgång
 - o Detta avsnitt beskriver modigt ledarskap och medarbetarskap, kommunkoncernens värdegrund och kultur.
- Medarbetare och chef/ledare i Eskilstuna kommunkoncern, beskrivning av förhållningssätt och beteenden utifrån värdegrunden.

Det finns behov av att revidera policy för medarbetare, chefer och ledare med anledning av att det under 2023 har beslutats om nya organisationens värden, riktlinje för kvalitets- och verksamhetsutveckling och ny strategisk inriktning. Texterna i policyn behöver därför anpassas utifrån dessa förändringar för att säkerställa att den är aktuell och bidrar till att Eskilstuna kommunkoncern är en attraktiv arbetsgivare och utvecklar den gemensamma kulturen.

De ändringar som är föreslagna är för att:

- Anpassa texterna till de nya värdeorden.
- Stärka förbättringskulturen.
- Stärka det aktiva medarbetarskapet.
- Använda svenska ord i stället för engelska.

De största ändringarna som är föreslagna är i avsnitten, Medarbetare i Eskilstuna kommun och Chef och ledare i Eskilstuna kommun. Där är det nya texter som beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån värdeorden. Texterna utgår från de gamla beskrivningarna i policyn, beskrivningarna av de nya värdeorden och de meningar som är framtagna som beskriver hur vi lever upp till värdeorden.

Beslutet ger förutsättningar för en gemensam kultur som är hållbar över tid. Den ger oss ett underlag till att utveckla ett koncerngemensamt förhållningssätt.

Policyn har skickats på remiss till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB och remissvar ska vara ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Servicekommitténs remissvar

Servicekommittén ser det som positivt att denna policy revideras så att den stämmer överens med nya organisationens värden och ny strategisk inriktning som båda beslutats av kommunfullmäktige.

SERVICEFÖRVALTNINGEN

Jörgen Axelsson
förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen

§ 257

KSKF/2023:354

Remiss av revidering av policy för medarbetarskap, chefs- och ledarskap

Beslut

1. Förslag till revidering av policy för medarbetare, chefer och ledare remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Ärendebeskrivning

Ärendet avser en reviderad policy för medarbetare, chefer och ledare och ersätter tidigare policy för medarbetare, chefer och ledare antagen av kommunfullmäktige 2019-05-16 § 106 (KSKF/2018:409).

Policyn syftar, som tidigare, till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar, kultur samt beskriva 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.

Policyn är, som tidigare, uppdelad i tre avsnitt och har samma rubriker som tidigare.

- Mitt samhällsviktiga uppdrag
 - o Avsnittet beskriver det som är unikt med att arbeta i offentlig sektor och vilket särskilt ansvar det för med sig i våra uppdrag där vi gör skillnad varje dag.
- Vår väg till framgång
 - o Detta avsnitt beskriver modigt ledarskap och medarbetarskap, kommunkoncernens värdegrund och kultur.
- Medarbetare och chef/ledare i Eskilstuna kommunkoncern, beskrivning av förhållningssätt och beteenden utifrån värdegrunden.

Det finns behov av att revidera policy för medarbetare, chefer och ledare med anledning av att det under 2023 har beslutats om nya organisationens värden, riktlinje för kvalitets- och verksamhetsutveckling och ny strategisk inriktning. Texterna i policyn behöver därför anpassas utifrån dessa förändringar för att säkerställa att den är aktuell och bidrar till att Eskilstuna kommunkoncern är en attraktiv arbetsgivare och utvecklar den gemensamma kulturen.

De ändringar som är föreslagna är för att:

- Anpassa texterna till de nya värdeorden.
- Stärka förbättringskulturen.
- Stärka det aktiva medarbetarskapet.
- Använda svenska ord i stället för engelska.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

De största ändringarna som är föreslagna är i avsnitten, Medarbetare i Eskilstuna kommun och Chef och ledare i Eskilstuna kommun. Där är det nya texter som beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån värdeorden. Texterna utgår från de gamla beskrivningarna i policyn, beskrivningarna av de nya värdeorden och de meningar som är framtagna som beskriver hur vi lever upp till värdeorden.

Beslutet ger förutsättningar för en gemensam kultur som är hållbar över tid. Den ger oss ett underlag till att utveckla ett koncerngemensamt förhållningssätt.

Förslag till beslut

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Förslag till revidering av policy för medarbetare, chefer och ledare remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Yrkanden

Jimmy Jansson (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Beslutet skickas till:

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasienämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden

Service­nämnden

Socialnämnden

Överförmyndarnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Torshälla stads nämnd

Vård- och omsorgsnämnden

Eskilstuna Kommunföretag AB

STYRDOKUMENT

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Beslutad när	2024-xx-xx
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:354
Ersätter	KSKF/2018:409
Gäller för	Samtliga nämnder (utom valnämnden) och Eskilstuna kommunföretag AB
Gäller fr o m	2024-xx-xx
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 genom att tillgodose behoven hos de som vi är till för. 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 tydlig, har respekt och helhetssyn i 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

Vår väg till framgång är att vi har ett modigt ledarskap och medarbetarskap. Med det menar vi att:

- Vi bygger och utvecklar goda relationer med varandra, våra invånare och kunder. 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.
- Vi i vardagen inspirerar 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 efterfrågar och ger varandra återkoppling feedback som ett led i vår utveckling.
- Vi involveras är aktiva i att ta fram verksamhetens mål och utveckling samt bidrar genom ett aktivt medarbetarskap till att verksamheten utvecklas. Tillsammans skapar vi en kultur som har fokus på att förbättra och förnya. 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.
- Vi tillsammans skapar 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.

Jag har goda hållbara möten och involverar de som vi är till för i utvecklingen av verksamheten. Jag tar ansvar för att använda och utveckla min kompetens för att förbättra våra arbetssätt så att vi tillgodoser behoven hos de som vi är till för.

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.

Jag tar ansvar för att förstå min roll i helheten och vilka konsekvenser mina arbetssätt kan få för såväl mitt uppdrag som för verksamheten. Jag samarbetar, delar med mig och lär av andra för att kunna skapa värde för de som vi är till för.

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.

Jag behandlar alla jag möter på ett professionellt, likvärdigt och jämställt sätt, vilket innebär att jag ser och lyssnar, frågar och försöker förstå för att inte agera fördomsfullt. Jag ser olikheter som en tillgång som gör det möjligt att skapa framgång tillsammans.

Tydlighet och tillit

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.

Jag har en god dialog, lyssnar och bekräftar så att vi förstår varandra. Jag är tydlig med vad jag kan bidra med och har tillit till att vi tillsammans kan lösa våra uppdrag.

Utveckling

Jag är modig, aktiv, engagerad och vågar prova nya arbetssätt. Jag reflekterar och lär av både fram- och motgångar. Jag involverar och lär av andra för att förbättra verksamheten.

Chef och ledare i Eskilstuna kommunkoncern

Invånarens, brukarens och kundens fokus

Invånarens 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.

Jag har dialog om verksamhetens syfte, vårt uppdrag och vad som förväntas av oss. Jag ansvarar för och ger mina medarbetare förutsättningar att

utveckla sin kompetens för att kunna tillgodose behoven hos de som vi är till för.

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.

Jag förverkligar uppdraget genom att tillsammans med mina medarbetare bryta ner de övergripande målen till den egna verksamheten. Jag ger förutsättningar för medarbetare att förstå sin roll i helheten och samarbeta med andra för att skapa värde för de som vi är till för.

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.

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

Tydlighet och tillit

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.

Jag tar rollen som arbetsgivare och skapar tydlighet i uppdraget. Jag ger riktning och följer upp det vi har kommit överens om. Jag har tillit och ger förutsättningar för medarbetare att lösa uppdraget. Jag har en god dialog, är engagerad och coachar löpande. Jag är lyhörd och närvarande i mitt ledarskap.

Utveckling

Jag involverar medarbetare och de som vi är till för i vår verksamhetsutveckling. Jag skapar förutsättningar och handlingsutrymme för ett modigt, aktivt och engagerat medarbetarskap där initiativ och förbättringar uppmuntras. Jag följer och drar nytta av både fram- och motgångar samt stödjer medarbetarna att sluta med arbetsuppgifter som inte är tillräckligt värdeskapande.

Gällande lagstiftning eller annan rättslig reglering

Inte relevant för denna policy.

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Revideringen av policyn anpassas till beslutade styrdokument som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling och strategisk inriktning.

Remiss från kommunstyrelsen

Revidering av policy för medarbetarskap, chefs- och ledarskap

Ärendet remitteras till er för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX senast den 8 mars 2024.

Remissinstanser

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Gymnasienämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Räddningstjänst- och tillståndsnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Servicenämnden
Socialnämnden
Torshälla stads nämnd
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Kommunföretag AB

Ansvarig direktör på kommunledningskontoret

Susanne Carlsson