

STYRDOKUMENT

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Beslutad när	2024-05-16 § 85
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:354
Ersätter	KSKF/2018:409
Gäller för	Samtliga nämnder och bolag
Gäller fr o m	2024-06-01
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	HR-direktör
Uppföljning	Senast 2028

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 är ett av de bärande dokumenten inom Eskilstuna kommuns personalpolitik. Utifrån reviderade organisationens värden och revidering av styrdokument så behöver denna policy också revideras.

Policyn syftar till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar och kultur och beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån organisationens värden. Beskrivningarna för medarbetare gäller alla, inklusive chefer och ledare. 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.

Med policyn 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. Policyn stöds av olika riktlinjer.

Policy för medarbetare, chefer och ledare

Mitt viktiga samhällsuppdrag

I mitt viktiga samhällsuppdrag skapar jag värde för kommunens invånare, oavsett kön och bakgrund, alla dagar året om. Jag gör skillnad varje dag när jag möter invånare, 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 och ansvar uppdraget innebär.

I mitt uppdrag är jag modig, tydlig, har respekt och helhetssyn i det jag gör. Jag förstår och har kunskap om offentlighetsprincipen och vad det innebär för mig i mitt uppdrag. Jag behandlar alla som vi är till för likvärdigt. Jag inkluderar alla och respekterar allas lika värde.

Vår väg till framgång

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

- Vi skapar goda hållbara möten genom att utveckla goda relationer med varandra och de som vi är till för. För att våra relationer ska växa behöver vi träffas, 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 beskriver den på ett tydligt sätt. När vi använder klart språk förtydligar vi och tar ansvar för det vi säger. I dialogen lyssnar vi aktivt på varandra och säkerställer att mottagaren har förstått budskapet.
- 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 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 som ett led i vår utveckling.
- Vi är aktiva i att ta fram verksamhetens mål och 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 de som vi är till för. 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 och kundens fokus

Jag har goda hållbara möten och i vardagen har jag alltid invånarens och kundens fokus. I utvecklingen av verksamheten involverar jag de som vi är till för. 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 oavsett vilka de är eller vart i kommunen de bor eller verkar.

Helhetssyn

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.

Respekt

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

Tydlighet och tillit

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 och kundens fokus

Jag har goda hållbara möten och skapar värde för de som vi är till för. Jag har dialog om verksamhetens syfte, vårt uppdrag och vad som förväntas av oss. Jag ansvarar för och ger mina medarbetare förutsättningar att ha invånarens och kundens fokus och utveckla sin kompetens för att kunna tillgodose behoven hos de som vi är till för.

Helhetssyn

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.

Respekt

Jag ser mina medarbetares olika behov och förutsättningar. Jag tar vara på mina medarbetares olikheter. Jag utvecklar spelregler och förhållningssätt tillsammans med mina medarbetare för att skapa engagemang och motivation. Jag ansvarar för att motverka och åtgärda diskriminering i verksamheten.

Tydlighet och tillit

Jag tar rollen som arbetsgivare och skapar tydlighet i uppdraget både för medarbetare, kollegor och de som vi är till för. 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 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 så som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling, kommunikationspolicy och 4-årig strategisk inriktning.