

STYRDOKUMENT

Riktlinje för medarbetarskap

Beslutad när	2024-05-16 § 87
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:356
Ersätter	KSKF/2019:105
Gäller för	Samtliga nämnder
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

Riktlinjen stödjer policy för medarbetare, chefer och ledare och är ett av de bärande dokumenten inom Eskilstuna kommuns personalpolitik. Utifrån reviderade organisationens värden och revidering av styrdokument så behöver dessa riktlinjer också 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. Riktlinjen gäller för alla medarbetare, inklusive chefer och ledare.

Riktlinje för medarbetarskap i Eskilstuna kommun

Vårt erbjudande till dig

Attraktiv arbetsplats

Vi erbjuder dig en hållbar, jämställd och jämlik arbetsplats där du gör livet bättre för eskilstunaborna. Vår framgång bygger på din kompetens, motivation och ditt engagemang. Eskilstuna kommun är en stor arbetsgivare som erbjuder intressanta meningsfulla arbetsuppgifter, möjligheter till utveckling och lärande genom hela yrkeslivet. 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, där alla kan bidra till att förbättra verksamheten och arbetsplatsen. I den gemensamma kulturen är organisationens värden grunden; helhetssyn, invånarens och kundens fokus, tydlighet och tillit, respekt och utveckling.

Förhållningssätt till varandra

Du och din chef är tydliga, tillitsfulla och lyhörda mot varandra och mot arbetskamrater. Det innebär att ni visar förtroende för varandra, har en god dialog och lyssnar aktivt. Ni efterfrågar och ger varandra återkoppling i vardagen.

Att chefer är tillitsfulla innebär också att de har förtroende för dig och i dialog med dig tydliggör uppdrag och handlingsutrymme för att 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.

Dialogen mellan chef och medarbetare

En god dialog i vardagen mellan dig och din chef är en framgångsfaktor för att lyckas med ert gemensamma uppdrag. Utöver dialogen i vardagen är medarbetarsamtalet och det lönegrundande samtalet viktigt för utveckling av verksamhet och dig som medarbetare. Medarbetarsamtalet är ett forum för samverkan, arbetsmiljö, uppdrag och utveckling. Ditt samtal ska leda till en ökad medvetenhet och möjliggöra delaktighet kring verksamhetens uppdrag och resultat. I dialogen skapas förståelse för sambandet mellan organisationens värden, uppsatta mål inom ramen för ditt uppdrag, utfört arbetsresultat och lön. Det ska vara tydligt för dig som medarbetare hur du kan påverka din löneutveckling. Samtalet är en viktig del av verksamhetens styrning och ska resultera i en årlig medarbetaröverenskommelse utifrån ditt uppdrag 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.

Mitt ansvar som medarbetare

Modigt medarbetarskap

Medarbetarskapet i Eskilstuna kommun handlar om hur du utför och utvecklar det politiskt styrda uppdraget, hur du möter och bemöter invånare och kunder, att du tar ansvar för en fungerande kommunikation samt att du samspelar med chefer och arbetskamrater. Eskilstuna kommun ger förutsättningar för ett modigt medarbetarskap vilket innebär att du är engagerad, aktiv, ser din del i helheten, vågar prova att förbättra och förnya arbetssätt, tjänster och service. Du som medarbetare ansvarar för att leva upp till kommunkoncernens gemensamma värden i vardagen samt följa lagar, regler, lokala styrdokument och beslut.

Arbetsmiljö

Du som medarbetare bidrar till en god arbetsmiljö genom att skapa arbetsglädje och trivsel. Som en del i att ta ansvar för din hälsa, uppmärksammar du din chef på när du upplever att arbetsbelastningen är hög. Du och din chef prioriterar tillsammans 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, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Lärande och utveckling

Som medarbetare har du ansvar för att känna till kommunens uppdrag i stort. Du har förståelse för hur du bidrar till verksamhetens resultat. Utifrån det har du ansvar för att utveckla din kompetens och ser lärande som en naturlig del av arbetet. Dina mål för lärande och utveckling dokumenteras i en årlig medarbetaröverenskommelse. Du bidrar till att utforma din medarbetaröverenskommelse och arbetar för att nå de uppsatta målen. Som medarbetare prövar du att utveckla och tillämpa nya arbetssätt. Du söker

aktivt den information som behövs för ditt jobb och du delar med dig av dina kunskaper och erfarenheter.

Det goda hållbara mötet

Du som medarbetare ansvarar i ditt arbete för att genomföra politiskt fattade beslut. I vardagen har du alltid fokus på de som ni är till för och skapar tillsammans med dem service och tjänster med värde och hög kvalitet. I de möten du har i din vardag utgår du från ett jämställt och icke diskriminerande förhållningssätt och ansvarar för att ha goda och tillitsfulla relationer med de som ni är till för, arbetskamrater och din chef. I mötet är du lösningsorienterad och har ett uppskattande förhållningssätt. 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

Revideringen av riktlinjen stödjer policy för medarbetare, chefer och ledare samt anpassas till beslutade styrdokument som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling, kommunikationspolicy och 4-årig strategisk inriktning.