



KS § 132

D.nr. KS/2022:124 - 003

Policy för medarbetarskap i Strängnäs kommun

Beslut

Kommunstyrelsen beslutar att

1. upphäva beslut i Kommunstyrelsen 2014-12-03 § 231, om Medarbetarpolicy för medarbetare och chefer.

Kommunstyrelsens föreslår kommunfullmäktige besluta att

1. anta Policy för medarbetarskap i Strängnäs kommun, daterad 2022-04-29.

Yrkanden

Maria Nerby (C) yrkar bifall till liggande förslag.

Beslutsgång

Ordföranden finner att det endast finns ett förslag till beslut och att detta blir kommunstyrelsens beslut.

Beskrivning av ärendet

I det fortsatta arbetet med att vara en attraktiv arbetsplats för framtida och nuvarande medarbetare behöver Strängnäs kommun bland annat säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella. HR-avdelningen har därför reviderat den nuvarande Medarbetarpolicy för medarbetare och chefer från år 2014.

Policyn har remitterats till samtliga kontor och arbetstagarorganisationer. Remissinstansernas yttranden har beaktats i en ny reviderad Policy för medarbetarskap i Strängnäs kommun.

Policyn utgår i stora delar från det tillitsbaserade ledarskapet och tillhörande medarbetarskap. Policyn för medarbetarskap syftar till att tydliggöra vad som förväntas av alla medarbetare som arbetar i organisationen samt hur Strängnäs kommun ska agera som arbetsgivare.

Syftet är även att förmedla kommunens värdegrund. Strängnäs kommun strävar efter att dess medarbetare ska känna engagemang, arbetsglädje och trygghet på arbetet och även uppleva att de är stolta över det som organisationen åstadkommer tillsammans.

Policyn är uppdelad i tre avsnitt:

Vårt medarbetarskap

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------



Avsnittet beskriver syftet och mål med policyn, som beskrivet ovan. Vidare beskrivs vad medarbetarskap för oss i Strängnäs kommun innebär, värdegrund, inklusive Brobygget samt en kort förväntan på medarbetare och chefer.

Medarbetarskapet för mig som medarbetare i Strängnäs kommun

Detta avsnitt beskriver det ansvar som våra medarbetare har för att uppnå de mål och krav vi har som kommun.

Den beskriver även hur Strängnäs kommun vill att medarbetare förhåller sig och agerar utifrån tre viktiga ansvarsområden:

- Mitt ansvar för verksamheten och min arbetsgivare
- Mitt ansvar för arbetsuppgifterna
- Mitt ansvar gentemot mig själv och mina arbetskamrater

Medarbetarskapet hos mig som chef i Strängnäs kommun

Avsnittet beskriver chefens roll och vad det tillitsbaserade ledarskapet innebär i deras uppdrag. Den beskriver även det förhållningssätt som Strängnäs kommuns chefer ska ha för att kunna leda och utveckla medarbetare och verksamhet.

Ekonomiska konsekvenser för kommunen

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser för kommunen.

Övriga konsekvenser

Beslutet medför inga övriga konsekvenser.

Uppföljning

Uppföljning sker vid behov av HR-avdelningen.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande, Revidering av Strängnäs kommuns medarbetarpolicy, 2022-04-29

Styrdokument, Policy för medarbetarskap i Strängnäs kommun, förslag, 2022-04-29

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Socialnämnden

Barn och utbildningsnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Teknik och fritidsnämnden

Kulturnämnden

HR-avdelningen

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------



Beslutad:	2022-mm-dd § xx
Myndighet:	Kommunfullmäktige
Diarienummer:	KS/2022:124 - 026
Ersätter:	Medarbetarpolicy för medarbetare och chefer i Strängnäs kommun beslutad av kommunstyrelsen 2014-12-03 § 231
Gäller för:	Alla nämnder och förvaltningen
Gäller fr o m:	2022-XX-XX
Gäller t o m:	Tillsvidare
Dokumentansvarig:	HR-avdelningen
Uppföljning:	Vid behov

Medarbetarskap i Strängnäs kommun

Vårt medarbetarskap

Syfte och mål

Strängnäs kommuns policy för medarbetarskap ska tydliggöra vad som förväntas av alla som arbetar i organisationen samt hur vi ska agera som arbetsgivare. Vi vill att alla medarbetare ska känna engagemang, arbetsglädje och trygghet på arbetet och även uppleva stolthet över det vi åstadkommer tillsammans. Målet är att göra Strängnäs kommun till en förebild inom kommunal verksamhet och en attraktiv arbetsplats.

Medarbetarskap för oss i Strängnäs kommun

Vi tillämpar ett tillitsbaserat ledarskap, som även innebär ett aktivt medarbetarskap. Det syftar till att skapa engagemang för oss som medarbetare och ledare i Strängnäs kommun. På så vis ökar förutsättningarna för att vi ska kunna leverera kvalitet till våra medborgare och brukare.

Medarbetarskap i Strängnäs kommun handlar om hur vi som medarbetare utför vårt uppdrag, hur vi bemöter olika målgrupper samt hur vi samspelar med chefer, arbetskamrater och andra samarbetspartners.

Värdegrund

Strängnäs kommun arbetar med ett aktivt medarbetarskap som också är kopplat till vår värdegrund – respekt, tydlighet, öppenhet och utveckling. Brobygget är det namn och den symbol som vi valt att beskriva vår värdegrund med. Den ger oss vägledning i hur vi förhåller oss och agerar mot varandra samt är ett stöd för oss när vi utformar nya arbetssätt och förhållningssätt i syfte att nå våra mål. Du kan ta del av Brobygget på Strängnäs kommuns hemsida och intranät.



Vi är alla medarbetare

Några av våra medarbetare har en specifik roll som chef och ledare, samtidigt är vi alla medarbetare inom Strängnäs kommun. För att lyckas behöver var och en av oss ta ansvar och bidra till en trygg arbetsmiljö, både för sig själv och andra. Det innebär att ha både viljan och engagemanget att ta ansvar för sin uppgift, ta ansvar för de krav som arbetsgivaren ställer samt att ta ansvar gentemot sina arbetskamrater.

Vi vill att varje medarbetare och chef strävar efter ett personligt engagemang och känner stolthet för sitt arbete.

Vår ambition är att vi ska utvecklas tillsammans, så att vi är väl förberedda att möta framtidens utmaningar.

Medarbetarskapet för mig som medarbetare i Strängnäs kommun

Det är i verksamheten vi medarbetare möter olika målgrupper – det är dem vi finns till för.

Som medarbetare behöver jag därför vara prestigelös, ta eget ansvar, samarbeta och vara en god förebild för andra. Jag behöver även förhålla mig till min verksamhets uppdrag, mål och arbetssätt.

Hur olika målgrupper upplever mitt arbete baseras både på vad jag utför, men också på hur jag agerar i mötet.

Tillsammans utvecklar vi ett värde när jag som medarbetare ser på mitt arbete genom våra medborgare och brukares ögon.

Tre viktiga ansvarsområden för mig som medarbetare

1. Mitt ansvar för verksamheten och min arbetsgivare

Min viktigaste uppgift är att förstå mitt uppdrag – vad jag och mina arbetskamrater ska åstadkomma tillsammans.

Jag behöver vara beredd på att bidra till utveckling och förändrat arbetssätt för att möta framtida krav och förväntningar.

Som medarbetare är det självklart för mig att vara en god ambassadör för hela Strängnäs kommun och att jag sätter min verksamhet i ett större perspektiv.

2. Mitt ansvar för arbetsuppgifterna

Medarbetarskap i Strängnäs kommun handlar om hur jag utför mitt uppdrag och hur jag samspelar med dem jag möter i min vardag, som till exempel medborgare, chefer och arbetskamrater. Det innebär att jag bidrar till utveckling, vågar pröva nytt, tar initiativ och håller mig yrkesmässigt uppdaterad.



3. Mitt ansvar gentemot mig själv och mina arbetskamrater

Min arbetsgivare strävar efter att jag ska ha en balans mellan arbete och fritid. För att jag ska klara av mitt arbete behöver jag ta hand om mitt välmående och hälsa. Det gör jag genom att till exempel använda mitt friskvårdsbidrag. Som medarbetare bidrar jag till trygghet och visar omtanke om mina arbetskamrater. Jag tar ansvar genom att involvera, ge bekräftelse och visa respekt för mina arbetskamrater.

Som medarbetare har jag modet och förmågan att granska mina styrkor, drivkrafter och utvecklingsområden. Jag frågar därför kontinuerligt om återkoppling och uppmuntrar även de omkring mig till att skapa en öppen feedbackkultur.

Medarbetarskapet hos mig som chef i Strängnäs kommun

Som chef ska jag axla min roll som ledare och som arbetsgivarföreträdare. Att sträva efter att agera som en förebild och föredöme är en självklarhet. Jag ansvarar för mina medarbetare, vår gemensamma arbetsmiljö, ekonomi och för att vår verksamhet levererar mot uppsatta mål.

Min uppgift är att förtydliga och förmedla mål samt färdriktning som jag inspirerar mina medarbetare att följa. Jag återkopplar på ett tydligt sätt som uppmuntrar till nya framgångar. Det är mitt coachande sätt som entusiasmerar och som skapar delaktighet och ansvarstagande med fokus på målet.

Jag som ledare skapar en struktur och kultur som ger utrymme för kreativitet, lärande och delaktighet. Tillsammans med mina medarbetare följer jag upp, utvärderar och utvecklar verksamheten.

Ledarskap är att få andra att känna engagemang och motivation till att göra ett gott jobb. För att kunna leda andra har jag en tydlig bild av vart vi ska, därför kommunicerar jag också tydligt.

Jag har tillit till mina medarbetares kompetens och tillämpar därför ett tillitsbaserat ledarskap. Det innebär att jag ser de som har potential att utvecklas genom att ge mandat och möjligheter att ta ett medledaransvar för hur uppdraget ska lösas.

När jag får feedback så lyssnar jag noga och reflekterar om det finns något i mitt beteende som jag skulle kunna utveckla för att lyckas än bättre i mitt uppdrag.

Mitt ledarskap utvärderas baserat på gruppen och verksamhetens resultat.