

2019-10-08

# **Så gör vi Gävle**

## **Gävle kommunkoncerns medarbetarpolicy**

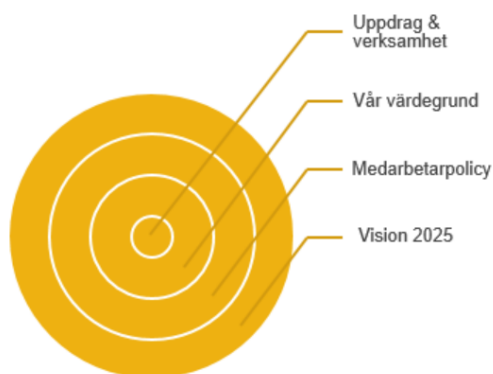
## Om medarbetarpolicyn

Medarbetarpolicyn syftar till att stödja ett hållbart arbetsliv och ge alla medarbetare goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i arbetet. Den ska också bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning i kommunkoncernen och utgör ett gemensamt synsätt för medarbetarna. Oavsett vilken arbetsplats du arbetar på, vill vi att du känner stolthet och engagemang för det arbete du gör.

Ambitionen med medarbetarpolicyn är att vara tydlig med vad du erbjuds och vad som förväntas av dig som arbetar i Gävle kommunkoncern. Håll den levande på din arbetsplats genom att föra dialog om vad den innebär. Medarbetarpolicyn blir verklighet när alla tar ett gemensamt ansvar för att gå från ord till handling. Tillhörande riktlinjer och handlingsplaner ger vägledning till hur medarbetarpolicyn förverkligas rent praktiskt. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö, och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar och avtal.

## Från vision till verksamhet

Oavsett var i kommunkoncernen du jobbar, verkar du för gävlebor i livets alla skeenden. Du har stor betydelse för att skapa en framgångsrik verksamhet. Tillsammans med Vision 2025 och Vår värdegrund beskriver medarbetarpolicyn vilka förutsättningar som krävs för att lyckas klara uppdraget på bästa sätt – *så gör vi Gävle*.



## **Uppdraget – vi arbetar för invånarnas gemensamma intressen i ett hållbart samhälle**

Uppdraget ser inte likadant ut för alla verksamheter, men gemensamt är att vi alla arbetar på uppdrag av politikerna, för invånarnas intressen, med att få vårt samhälle att fungera och utvecklas.

## **Vår värdegrund – vad vi måste vara bra på för att lyckas med uppdraget**

*Kvalitet, bemötande och samarbete* är de viktigaste framgångsfaktorerna för att lösa *uppdraget* på bästa sätt. För att göra rätt saker och agera klokt i vår vardag är det viktigt att vi utgår från de gemensamt uttalade värderingarna.

## **Medarbetarpolicyn – så gör vi Gävle**

Denna policy vänder sig till alla medarbetare och chefer. *Förutsättningar* och *förhållningssätt* inom följande områden är särskilt viktiga:

- Arbetsmiljö
- Medarbetarskap, chef- och ledarskap
- Kompetens
- Lön
- Inkludering, jämställdhet och likabehandling

Inkludering, jämställdhet och likabehandling är integrerade i övriga områden.

## **Vision 2025 – bilden av Gävle i framtiden**

Vi har ett gemensamt, långsiktigt mål med våra olika uppdrag – Vision 2025. Den beskriver ett Gävle där vi känner gemenskap och öppenhet för varandra, där vi känner oss trygga och vågar tänka nytt och där vi tar vara på allas olika erfarenheter och kompetenser.

## Arbetsmiljö

**Vi erbjuder** en inkluderande, sund och utvecklande arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv. Vi utgår från alla människors lika värde, i ett öppet arbetsklimat med respekt och välvilja för varje medarbetare. Vi tar tillvara det friska för att stärka hälsan samt förebygga ohälsa.

## Medarbetarskap, chef- & ledarskap

**Vi erbjuder** ett medarbetarskap där du tar ansvar, är engagerad, får handlingsutrymme och är medskapande. Förutsättningarna för det är delaktighet, meningsfulla arbetsuppgifter, kompetensutveckling, inspiration och stöd.

**Vi erbjuder** ett hållbart chef- och ledarskap som utvecklar medarbetarskapet, arbetsmiljön, verksamheten och koncernen som helhet. Inom ramen för uppdraget får du kompetensutveckling, inspiration och stöd.

## Kompetens

**Vi erbjuder** en utvecklande och lärande kultur med goda möjligheter till nya utvecklingsvägar och uppdrag inom koncernen. För att agera smart i en snabbt föränderlig värld och klara Gävles tillväxt, behövs nya arbetssätt och kompetenser. Vi samarbetar över gränserna både inom och utom kommunkoncernen, på ett sätt som gynnar det gemensamma uppdraget samt utveckling och lärande.

## Lön

**Vi erbjuder** jämställd och individuell lönesättning, vilket ska stimulera utveckling av verksamhet och säkra koncernens kompetensförsörjning. Lönen speglar förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetsprestationer.

Koncerngemensamma individuella lönekriterier:

- Arbetsresultat/måluppfyllelse
- Bidrag till verksamhetsförbättringar
- Yrkesskicklighet/duglighet

## Förväntningar på dig som medarbetare

- du bidrar aktivt till en god arbetsmiljö – du är någons arbetsmiljö och respekterar alla människors erfarenheter och lika värde
- du gör dig själv delaktig och agerar professionellt
- du har förståelse för innebörden av politisk styrning och följer politiskt fattade beslut
- du tar ansvar för din egen och verksamhetens måluppfyllelse, utveckling och lärande
- du ger och söker återkoppling

## Förväntningar på dig som chef & ledare

- du är en god förebild som visar mod och vågar agera när det behövs - som chef är du tillika ledare
- du skapar en stödjande kultur utifrån Vår värdegrund och det är en självklarhet att arbetet är förankrat i styrdokument, lagar och avtal
- du omsätter politiska mål till effektiv verksamhet och sätter tillsammans med medarbetarna mål för, följer upp och utvärderar verksamheten
- du ansvarar för ett systematiskt, inkluderande arbetsmiljöarbete och förebygger trakasserier och diskriminering
- du ansvarar för att utveckla verksamheten vad gäller medarbetare, resurser och resultat
- du har insikt i kompetensförsörjningen, även i ett större perspektiv, och ger medarbetarna möjlighet till lärande och kompetensutveckling i olika former, särskilt genom att uppmuntra medarbetare att välja ett framtida chefskap
- du har en helhetssyn på koncernen och skapar därigenom en acceptans av uppdrag, vision, mål och prioriteringar utifrån politiskt fattade beslut och i samverkan med fackliga organisationer