

Riktlinje för medarbetarskap, chef- & ledarskap

Riktlinje för medarbetarskap, chef- & ledarskap

Diarienum: 20KS178

Ansvarig: HR-direktör

Reviderad datum: 2020-06

Beslutsinstans: Kommunstyrelsen

Beslutsdatum:

Kollektivavtal: Allmänna bestämmelser och bolagens kollektivavtal

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige

Beslutar om de övergripande styrdokument som direkt påverkar denna riktlinje.

Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser

Ansvarar för att ge förutsättningar för att denna riktlinje ska kunna förverkligas.

Chefer

Ansvarar för att förverkliga och följa denna riktlinje.

Medarbetare

Ansvarar för att känna till och följa denna riktlinje.

HR-direktör

Ansvarig för styr- och stödprocesser kopplade till denna riktlinje.

HR-avdelningen sektor Styrning och stöd

Ansvarar för framtagande och utveckling av denna riktlinje.

HR-funktion sektor och bolag

Ansvarar för att stödja cheferna i att förverkliga denna riktlinje i sina verksamheter.

Viktiga begrepp

Kund

I den här riktlinjen används för enkelhetens skull begreppet "kund". Begreppet kund inkluderar brukare, klienter, elever, invånare, medarbetare etc. - dvs. alla vi finns till för.

Medarbetarskap, chef- och ledarskap

Medarbetarskap och ledarskap är ömsesidigt beroende av varandra. I ledarskapet ingår alltid ett medarbetarskap. Det innebär att även chefer och ledare omfattas av delen medarbetarskap i den här riktlinjen.

Så hänger våra styrdokument ihop



Innehållsförteckning

1. Riktlinjens syfte	4
2. Medarbetarskap	4
2.1 Ditt uppdrag och ansvar som medarbetare	4
2.2 Stöd i ditt uppdrag	5
3. Chef- och ledarskap	5
3.1 Ditt uppdrag och ansvar som chef och ledare	5
3.2 Stöd i ditt uppdrag	5
4. Styrande dokument	6

1. Riktlinjens syfte

Riktlinjen beskriver hur vi förverkligar medarbetarskapet, chefskapet och ledarskapet i Medarbetarpolicyn. Riktlinjen genomsyras av tillitsbaserad styrning och ledning, i syfte att tydliggöra och öka dess tillämpning i Gävle kommunkoncern.

Tillitsbaserad styrning och ledning är styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och kundens behov. Varje beslutsnivå verkar aktivt för att stärka samverkan, helhetsperspektiv och bygga tillitsfulla relationer. Medarbetaren ska kunna, vilja och våga hjälpa kunden.

Definition av tillitsbaserad styrning enligt Louise Bringselius, Tillitsdelegationen

2. Medarbetarskap

2.1 Ditt uppdrag och ansvar som medarbetare

Vi erbjuder en arbetsplats med goda utvecklingsmöjligheter där du ges möjlighet att göra skillnad för Gävleborna, idag och i framtiden.

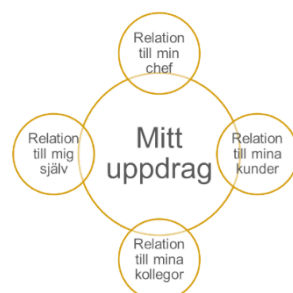
Du har förtroendet att arbeta i en verksamhet som finansieras av kommunens invånare. Lagar, förordningar och politiska uppdrag sätter ramarna, men verksamhetens framgång bygger på din kompetens och ditt engagemang. Vi har olika uppdrag men ett gemensamt ansvar för att skapa tjänster med hög kvalitet tillsammans med de vi finns till för.

I allt du gör är du en bärare av vår gemensamma värdegrund. Som medarbetare är du Gävle kommunkoncerns ansikte utåt.

Du är delaktig i såväl din egen som verksamhetens utveckling och ser lärande som en naturlig del av arbetet. Som medarbetare uppmuntras du att våga prova nytt, lära av eventuella misstag och prova igen.

Du har ansvar för din egen och andras arbetsmiljö. Du bidrar till att skapa arbetsglädje, trivsel och stolthet vilket leder till ett positivt arbetsklimat där alla blir lyssnade på. Du delar med dig av dina kunskaper och erfarenheter. Du återkopplar till dina arbetskamrater och din chef och du ansvarar för att mottagaren förstår ditt budskap.

Du har ansvar för din egen hälsa. Berätta för din chef om du upplever att arbetsbelastningen är för hög. Du har rätt att få stöd att prioritera bland dina arbetsuppgifter.



Medarbetarskapet handlar om att ta ansvar inom fyra områden: relationen till dig själv, din chef, dina kollegor och dina kunder – med fokus på uppdraget.

2.2 Stöd i ditt uppdrag

Du har en närvarande chef som ger dig stöd i att kunna utföra ditt arbete på bästa sätt. En god dialog i vardagen är viktigt för att lyckas i ditt uppdrag. Du och din chef genomför också medarbetarsamtal med utvecklingsplaner som bygger på dina behov inför kommande år. Du erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling.

Styr- och stödfunktioner såsom IT, ekonomi, HR, verksamhetsutveckling och kommunikation arbetar för att underlätta din vardag och minska de arbetsmoment som inte skapar värde.

Vi vill att du ska ha en trygg anställning och en bra balans mellan jobb och fritid. Därför erbjuder vi förmåner som tar hand om dig både på och utanför arbetsplatsen. Det finns också möjlighet för dig att kontakta företagshälsovården som kan stärka ett hälsofrämjande perspektiv och arbetssätt inom områdena hälsa och arbetsmiljö.

3. Chef- och ledarskap

3.1 Ditt uppdrag och ansvar som chef och ledare

Du har förståelse för helheten och bryter ner de politiska uppdragen till din verksamhet. Tillsammans med dina medarbetare verkar du för att möta kunders behov, externa såväl som interna. Du skapar förståelse för ekonomiska ramar och ansvarar för att verksamhetens kostnader ryms inom dem.

För att lyckas är det viktigt med dialog och feedback mellan dig och dina medarbetare i vardagen. Du är tillgänglig och närvarande. Dina medarbetare får förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö som präglas av lika villkor, öppenhet och delaktighet. Du möjliggör ett aktivt kompetensförsörjningsarbete och lyssnar till medarbetarnas individuella utvecklingsbehov.

Du är en förebild som visar mod att agera när det behövs. Du är tillitsfull och visar förtroende genom att ge dina medarbetare tydliga uppdrag med handlingsutrymme för att nå önskat resultat. Att ta tillvara på medarbetares och kunders idéer till förbättring är en självklarhet.

3.2 Stöd i ditt uppdrag

Du har en närvarande chef samt styr- och stödfunktioner till din hjälp. Ledningsgruppen är också ett viktigt stöd. Det finns flera nätverk där du kan knyta kontakter, utbyta erfarenheter och få stöd av andra chefskollegor både inom och utanför organisationen.

För att du ska ha rätt förutsättningar att ta dig an ett chefsuppdrag erbjuds du kompetensutveckling anpassad utifrån var du befinner dig i din chefsresa. Det finns också avtal med externa konsulter för att stödja dig i olika förändrings- och utvecklingssatsningar. I frågor som rör dina medarbetares hälsa och arbetsmiljö eller chefshandledning kan du också vända dig till företagshälsovården.

4. Styrande dokument

- Vår värdegrund
- Medarbetarpolicy i Gävle kommunkoncern
- Reglemente för kommunstyrelsen
- Lokala samverkansavtal