

2018-03-20

Svar på remiss gällande Medarbetarpolicy, dnr 18KS58

En medarbetarpolicy är ett av flera verktyg för arbetsgivaren att attrahera och behålla medarbetare. Det är därför viktigt att verksamheten speglas på ett tydligt, attraktivt och inspirerande sätt. Den som läser medarbetarpolicyn ska se Gävle kommunkoncern som ett självklart val av arbetsgivare.

Gavlefastigheter lämnar nedanstående synpunkter på utskickat underlag till ny medarbetarpolicy.

Vem är mottagaren?

Medarbetarpolicyn är i sin nuvarande utformning genomgående otydlig för läsaren vad gäller målgrupp och avsändare. Målgruppen upplevs innefatta både medarbetare och chefer inom Gävle kommunkoncern, men i delar av texten görs det skillnad mellan vad som erbjuds medarbetarna och vad som erbjuds cheferna. I de avsnitten framgår det inte tydligt att målgruppen förändrats utan läsaren förväntas förstå det själv vilket leder till förvirring, se särskilt sida 4 under rubriken *Medarbetarskap, chef- & ledarskap*. När det gäller avsändaren är det viktigt att det genomgående är enhetligt antingen "vi" eller "Gävle kommunkoncern".

Bitvis i texten beskrivs självklarheter noggrant medan läsaren i andra delar förväntas ha mycket förkunskaper om exempelvis värdegrund, vision 2025 och andra dokument som är gemensamma för kommunkoncernen.

Formuleringar och förtydliganden

Gävle kommunkoncern innefattar flera arbetsgivare. Det är därför viktigt att det genomgående framgår att det är kommunkoncernen som medarbetarpolicyn avser.

Formuleringar som "Vi erbjuder ett medarbetarskap där du tar ansvar..." är komplexa då medarbetaren tillsägs att ta ansvar. En mer tilltalande formulering kan vara "Du erbjuds ett medarbetarskap där du får ta ansvar..."

Det är bra att det framgår att Gävle kommunkoncern är en politiskt styrd organisation men det behöver förtydligas att cheferna ansvarar för att omsätta de politiska målen i respektive verksamhet. Medarbetarna arbetar på uppdrag av cheferna via gemensamt framtagna verksamhetsplaner och aktiviteter.

Meningen på sida 3 om integreringen av inkludering, jämställdhet och likabehandling i övriga områden behöver fördjupas alternativt formuleras annorlunda. Meningen lämnar läsaren i ovisshet.

Struktur, layout och språk

Övergången från värdegrund, uppdrag och vision till arbetsmiljö, medarbetarskap, kompetens och lön behöver förtydligas.

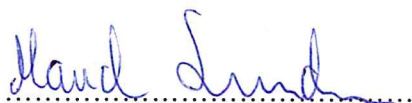
Layoutmässigt behöver den paketeras mer attraktivt och modernt.

Språket bör ses över utifrån ett lästperspektiv.

Gavlefastigheter har i övrigt inget att påpeka.

Gävle 2018-03-19

Gavlefastigheter Gävle kommun AB



Maud Lundh
Styrelseordförande