Medarbetar-
policy

Medarbetarpolicy för Söderköpings kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2010-12-15 § 165

Söderköpings kommun

Söderköpings vision

”Söderköping är en av landets mest åtråvärda kommuner att uppleva, leva och verka i. Småskalighet, närhet och kvalitet ger oss en stark position i den expansiva regionen.”

Övriga dokument:

I dessa dokument finns ytterligare information för dig som medarbetare eller chef:

Chefspolicy: Beskriver förväntningarna på dig som chef och dina ansvarsområden.

Värdegrunden i Söderköpings kommun: Sammanfattande dokument över värdegrunden och hur den togs fram.

Vi-boken: Beskrivning av vad vi menar med vår värdegrund och medarbetarnas egna tolkningar av den.

Syfte

Syftet är att tydliggöra vilka förväntningar som finns på medarbetare inom Söderköpings kommun samt att skapa en gemensam syn på de värden som är viktiga i medarbetarrollen.

1. Förslag till introduktion av policyn

Följande frågeställningar kan diskuteras på arbetsplatsträffar:

- Hur kan medarbetarpolicyn användas hos oss?
- Vilken typ av medarbetarskap existerar på vår arbetsplats?
- Hur kan vi utveckla ett medarbetarskap/ledarskap präglat av delaktighet, ansvar och engagemang?
- Hur tar vi tillvara varandras olikheter?
- Vad är viktigast i rollen som ledare? Vad är viktigast i rollen som medarbetare? Skillnader? Likheter?

Dokumentet ska dessutom användas för att:

- tydliggöra vad vi förväntar oss av varandra som medarbetare
- utveckla och stärka vårt arbete och arbetsklimat
- utgöra ett underlag för en kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chef
- ge möjlighet för medarbetaren att reflektera över sin roll
- vara en grund vid rekrytering och kompetensutveckling

2. Medarbetarskap

Medarbetarskapet i Söderköpings kommun bygger på en samarbetsfilosofi där ledarskap och medarbetarskap inte står i motsatsförhållande till varandra, de är varandras förutsättningar. Som arbetsgivare och medarbetare har man både rättigheter och skyldigheter.

Utveckling av medarbetarskap (och ledarskap) sker genom dialog mellan medarbetare och chef. Chefen har de formella chefsuppgifterna och verkar för att ta tillvara medarbetarnas delaktighet och engagemang.

I Söderköpings kommun arbetar vi för likabehandling. För oss är det självklart att motverka diskriminering och på olika sätt främja rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funk-tionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Ett gott medarbetarskap bygger på:

- en öppen och tillåtande dialog
- en känsla av stolthet inför uppdraget
- ett arbetssätt som utgår från gemensamt ansvar via samverkan
- ett klimat som kännetecknas av glädje och tillit

Tre nyckelbegrepp i medarbetarskap:

Engagemang
Att känna engagemang för sitt arbete kräver en egen vilja att ta initiativ och ansvar för det man gör. Ett högt engagemang ökar arbetsglädjen och leder till bättre resultat.

Professionalism
En professionell person är någon du alltid kan lita på när det gäller uppträdande, kvalitet och kunskap. Ett professionellt tänkande omfattar integritet, respekt för andra och en strävan efter långsiktighet och samarbete

Mod
Att visa mod betyder att vi vågar vara oss själva, säga vad vi tycker och visa respekt för andras åsikter. Vi törs anta nya utmaningar och prova nya lösningar. Det är tillåtet att misslyckas.

3. Som medarbetare delar du ansvar för:

Initiativ till utveckling
I en lärande organisation tar var och en initiativ till att utveckla både sig själv och den egna verksamheten. Söderköpings kommun har ett samverkansavtal med flera syften, där ett är att alla har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor som rör verksamhetens utveckling, arbetsmiljö och medarbetarnas hälsa.

Information
Allt mer information sprids till allt fler medarbetare allt fortare. Det är viktigt att både få och ansvara för att själv söka information och även informera vidare.

Hantera konflikter
Ledarskapet är viktigt för att bilda en sund, konfliktbearbetande miljö, men lika viktigt är medarbetarskapet. När både ledare och medarbetare på en arbetsplats tar ansvar för de slitningar som uppstår blir det sällan några större konflikter. Vi ansvarar inte bara för det vi gör utan också för det vi låter bli att göra.

Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal
Utvecklingssamtal ska genomföras minst en gång per år. Chefen tar initiativ till samtalen men både chef och medarbetare ansvarar för att vara förberedda och aktiva i samtalen. Återkoppling är ett sätt att utveckla varandras kompetens. Det är viktigt att också medarbetaren ger återkoppling till chefen.

Bemanning/personalplanering
I medarbetaransvaret ingår att tillsammans med chefen bidra till en effektiv personalplanering.

Relationer till arbetskamrater och chef
Vi kanske inte kan älska alla men vi ska kunna arbeta ihop – respektera varandras olikheter och ha fokus på våra ”kunder”. Chefen måste vara medveten om värdet av medarbetarskap, och medarbetarna måste vara medvetna om värdet av ledarskap. Vi är alla beroende av varandra för att få ett gott arbetsresultat och en god arbetsmiljö.

Ekonomi
Chefen tar ansvar för att du som medarbetare informeras om budget, uppföljning och analys av verksamheten. Därmed kan du bidra till en god ekonomisk hushållning.

4. Som medarbetare kan du förvänta dig:

- lämplig introduktion vid nyanställning
- möjlighet att utvecklas både personligt och yrkesmässigt under hela din anställningstid
- regelbunden (minst en gång per år) återkoppling från din chef om dina prestationer, resultat och kompetensbehov
- individuell lönesättning
- en god och säker arbetsmiljö
- företagshälsovård samt tidig rehabilitering vid behov
- en rökfri och alkohol-/ drogfri arbetsplats

5. Sammanfattningsvis förväntas du som medarbetare:

- känna till verksamhetens uppdrag, mål och arbetsuppgifter för att förstå och motiveras till att göra goda arbetsinsatser
- visa ett professionellt och yrkesmässigt gott bemötande till alla du möter i din yrkesutövning
- ta egna initiativ och ansvar för arbetsuppgifternas utförande och resultat
- delta i utvecklingen av kvaliteten i verksamheten
- att utifrån verksamhetens behov kunna ”ställa om” när så behövs och vara öppen för nya arbetsuppgifter om så krävs.
- aktivt utveckla dig själv och din egen kompetens
- bidra till arbetsgruppens utveckling genom att dela med dig av dina kunskaper och ta aktiv del i det gemensamma arbetet
- bidra till en bra och öppen stämning samt god trivsel på arbetsplatsen
- kunna samarbeta med olika människor
- medverka till att nya medarbetare känner sig välkomna
- aktivt delta i arbetsplatsträffar/motsvarande