



En vägledning om arbetslivet nu och framöver

Vi som organisation och individer är på väg ur något och samtidigt på väg in i något annat. Pandemin har fått oss att vara mer innovativa och utforska nya arbetssätt. Under kort tid har vi ställt om och börjat möta invånarna på nya sätt. Vi har tagit steg när det till exempel gäller vår digitala förmåga och fler steg återstår. Chefer och medarbetare har visat prov på ett stort mod, samarbetsskicklighet och ett proaktivt självledarskap i en tid med stora utmaningar. Genom krisen har vi lagt rälsen medan vi kör och det har fungerat. Att testa, lära och göra utan att veta vilken slutdestinationen är, har blivit vardag för många.

Inriktningar i kort och långsiktig förflyttningsprocess

Med en styrmodell som fokuserar på tillitsbaserad styrning och en medarbetar- och ledar-policy som fokuserar på att, skapa värde, att samspela, att lyckas och att leda sig själv, är aktuella inriktningar en fortsatt precisering, översättning och realisering i vardagen av ett uppgraderat arbetsliv. Att arbeta för och omsätta inriktningarna, är viktigt för att vi ska kunna möta våra olika målgruppers förväntningar, lyckas med att uppnå våra verksamhetsresultat och för att vi ska fortsätta vara en relevant och attraktiv arbetsgivare.

Flexibelt, platsoberoende arbete med uppdraget i fokus

Vårt grundantagande är att flera kommer att vara i ett flexibelt och platsoberoende arbetsliv och ha en ändamålsenlig digital miljö. Flexibilitet och situationsanpassat arbete ska främjas utifrån verksamheten och ha som målsättning att göra det möjligt att lyckas med det enskilda och gemensamma uppdraget. Att mäta och följa upp leveranser, effekter och kvalitet blir allt viktigare. Hur, var och när arbete utförs, är underordnat. Yrken som av tradition främst har varit platsberoende, utforskar och omsätter också denna inriktning.

Självledarskap är en naturlig del av medarbetarskapet

I en mer flexibel, platsoberoende och digital arbetsvardag krävs ett medvetet självledarskap hos chefer och medarbetare. Chefer ger medarbetarna ett stort handlingsutrymme och litar på medarbetarnas kompetens, att de tar ansvar, gör omdömesfulla avvägningar, uppnår resultat i verksamheten och fokuserar på målgruppen som de finns till för. Självledarskapet är en naturlig del av det hållbara medarbetarskapet. Det betyder att vi vet vad som styr vårt handlande, vad som driver oss, hur vi bättre kan använda våra styrkor, hur vi uppfattas och hur vi påverkar andra.

Fokus på innovativa lösningar, arbetssätt och arbetsformer

Medarbetarna behöver fortsätta att vara nyfikna och modiga och vara möjliggörare för sina målgrupper så att de tillsammans kan utveckla innovativa välfärdstjänster. Chefer och medarbetare behöver ha en hög digital förmåga och kapacitet att ständigt lära nytt. Likaså förmågan att lösa komplexa problem på tvärs med kollegor från olika delar av organisationen och i samspel med invånarna för att kunna navigera i en snabbt föränderlig värld. På så sätt kommer vi även i framtiden kunna samarbeta och leverera bra välfärdstjänster för dem vi finns till för.