

Medarbetarskap & ledarskap



KUSTBEVAKNINGEN

Vår värdegrund

Vår värdegrund, att vi ska ha en helhetssyn, visa välvilja och vara engagerade, talar om för oss hur vi ska bemöta varandra och vår omgivning.

Den ska genomsyra allt vi gör, och hjälpa oss att utföra vårt arbete på bästa sätt.

Värdegrunden styr oss i vårt sätt att vara mot varandra i varje situation.

Den utgör också grunden för det medarbetarskap och ledarskap vi vill ha i

Kustbevakningen. Medarbetarskap och ledarskap utövas bäst

i ett samspel, och skapar förutsättningar för varandra.

Denna skrift om Kustbevakningens medarbetarskap och ledarskap

har tagits fram gemensamt av medarbetare i olika konstellationer.

Tillit

Medarbetarskap och ledarskap i Kustbevakningen ska präglas

av tillit. Vi ska ha tilltro till varandras förmåga och lita på varandras goda vilja.

Tilliten ska finnas på alla nivåer: medarbetare emellan, mellan ledare och medarbetare

och mellan olika organisatoriska avdelningar och enheter. Tillit är ett sätt att premiera

lärande, genom att inom tydliga ramar uppmuntra frihet och samarbete.

Tillit är att kunna överse med mindre misstag, men att agera på problem.

Att bygga tillit tar tid och kräver dialog.

HELHETSSYN • VÄLVILJA • ENGAGEMANG

Som medarbetare i Kustbevakningen:

Fokuserar jag på uppdrag, mål och resultat.

Jag tar ansvar i vardagen och respekterar olikheter.

Jag har ett gott bemötande och bidrar till ett öppet arbetsklimat.

Jag visar tillit.

Jag ger och tar emot återkoppling och bidrar till dialog.

Som medarbetare & ledare stärker jag medarbetarskapet genom att:

Jag är tydlig, beslutsam och inkluderande.

Jag föregår med gott exempel och är prestigelös.

Jag vågar släppa fram andra och främjar partnerskap

Jag lyssnar och skapar förståelse och delaktighet.



Vårt medarbetarskap

Alla som arbetar i Kustbevakningen är medarbetare, även chefer och ledare. Medarbetarskapet bygger på vår värdegrund och beskriver hur vi vill vara gentemot varandra, för att forma en bra och trivsamt arbetsplats där vi tillsammans kan skapa goda resultat.

Medarbetarskap är den relation du som medarbetare skapar till dina kollegor och till uppdraget.

Vårt ledarskap

Som ledare i Kustbevakningen ska du se till hela myndighetens uppdrag, för att bidra till verksamhetens utveckling och resultat. Det gör du genom att följa fattade beslut, lagar, regler och riktlinjer, men framförallt genom att leda dina medarbetare och kontinuerligt stärka medarbetarskapet. Tillit är grunden i ledarskapet och medarbetarskapet i Kustbevakningen. Att ha tillit är också en förutsättning för att vi, med hjälp av dialog, ska kunna bygga partnerskap med varandra. Med partnerskap menar vi relationer där vi är ömsesidigt engagerade i att nå framgång. Det kan vara i en process, ett projekt eller i en gemensam strävan. Begreppet partnerskap, från utbildningen Klart ledarskap, utgår från ett ledarskap med medvetna, beskrivande och nyfikna ledare, som använder samtal för att leda och utveckla verksamheten.

Har helhetssyn

För att Kustbevakningen ska kunna lösa sitt uppdrag krävs medarbetare inom många olika områden och med många olika kompetenser. Oavsett var, eller för vilken arbetsuppgift en person är anställd, är han eller hon en viktig del.

Tillsammans arbetar vi för myndighetens och samhällets bästa, och bidrar till att vi gemensamt når Kustbevakningens mål.

Fokuserar på uppdrag, mål och resultat

Som medarbetare har vi alla ett ansvar för att skapa förståelse och kunskap om det uppdrag vi ska utföra.

Det gäller såväl det egna, som myndighetens totala uppdrag. Genom samarbete, hjälpsamhet och kunskapsutbyte bidrar vi till att se helheten, och främjar att de fastställda gemensamma målen kan nås.

Jag fokuserar på uppdrag, mål och resultat

Jag förstår hur mitt arbete hänger ihop med och påverkar Kustbevakningens mål och uppdrag.

Jag arbetar aktivt för att bidra till målstrukturen och förstår hur min del hänger samman med helheten.

Jag tänker helhet och förstår att ett arbete över avdelningsgränser är en framgångsfaktor. När vi tillsammans lyckas med uppdraget stärks vår "vi-känsla".

Som ledare stödjer jag detta genom att vara tydlig

Jag har kunskap om myndighetens mål och vision och bryter ned dem till mål för den egna verksamheten.

Jag kommunicerar riktning och mål samt mandat och befogenheter tydligt och ärligt för att skapa förståelse och engagemang för uppdraget.

Jag leder medarbetarna mot uppsatta mål och säkrar att de förstår sitt bidrag till helheten.

Jag skapar förutsättningar för samarbete mellan medarbetare, enheter och avdelningar.





Tar ansvar i vardagen

Utveckling möjliggörs av medarbetare som tar ansvar i vardagen. Vi ska dra nytta av varandras kompetens och dela våra erfarenheter och kunskaper med varandra. På så sätt säkerställer vi en lärande organisation.

Jag tar ansvar i vardagen

Jag tar ansvar för mina uppgifter och hjälper andra att växa, genom att dela med mig av min kunskap och erfarenhet.

Jag söker aktivt efter andras erfarenhet och kunskap för att bättre kunna utföra mitt uppdrag.

Jag är lojal och visar respekt för fattade beslut. Jag är införstådd med att helheten går före delarna.

Jag lyssnar på andra och vågar släppa kontrollen, för att ge människor möjlighet att komma med lösningar och nya perspektiv.

Som ledare stödjer jag detta genom att jag är beslutsam

Jag tar ställning och fattar beslut.

Jag har modet att prioritera och välja bort, för att säkerställa att vi gör rätt saker.

Jag lägger vikt vid att kommunicera mina beslut så att de förstås, accepteras och följs av medarbetarna.

Jag förstår vikten av att kunna ändra ett beslut när så behövs.

För att skapa trygghet och engagemang följer jag upp målen för verksamheten, gruppen och enskilda medarbetare.

Respekterar olikheter

Människor har olika bakgrund, personlighet, kunskap och erfarenhet. Detta är berikande och något som stärker oss som grupp. Det bidrar till att vi kan utföra vårt uppdrag på ett bättre sätt.

Jag respekterar olikheter

Jag ser olikheter som en tillgång.

Jag respekterar att människor har olika kunskap, roller och åsikter, även när vi inte är överens.

Jag lyssnar på och är öppen för andras idéer.

Jag visar personlig omtanke, respekt och nyfikenhet gentemot andra.

Som ledare stödjer jag det genom att jag är inkluderande

Jag förstår nyttan av olika kunskaper och erfarenheter, och tar tillvara på människors unika förmåga.

Genom detta skapar jag framgångsrika team.

Visar välvilja

I Kustbevakningen visar vi omtanke om varandra och respekterar varandra, oavsett arbetsuppgift, personlighet eller bakgrund. Min kollegas bidrag är lika viktigt som mitt eget. Vi har en vilja att dela med oss till varandra, och vi utför våra arbetsuppgifter på ett förtroendeingivande och hänsynsfullt sätt.

Har ett gott bemötande

De ord vi väljer och det uppträdande vi har påverkar våra relationer och vår gemensamma arbetsmiljö. Ett gott bemötande är viktigt för att göra det trevligare att vara på jobbet och det hjälper oss att utföra uppdraget bättre.

Jag har ett gott bemötande

Jag främjar en kultur där vi utgår från allas goda vilja.

Jag hälsar på mina kollegor och bryr mig om att de mår bra.

Jag förstår att jag skickar ut signaler genom mitt beteende, och tar ansvar för att vara med och skapa en god arbetsmiljö.

Jag ser oss alla som kollegor, inte "vi och dem". Jag anstränger mig för att förstå andras arbete och situation.

Jag agerar och säger ifrån när jag uppmärksammar vad jag upplever som olämpligt beteende.

Som ledare stödjer jag detta genom att föregå med gott exempel

Jag förstår min roll som föredöme och förebild och agerar utifrån det.

Jag är tillgänglig för mina medarbetare och prioriterar att ge dem stöd i vardagen, när det efterfrågas.



Bidrar till ett öppet arbetsklimat

Vårt arbetsklimat ska bygga på tillit, prestigelöshet, kommunikation och respekt.

Jag bidrar till ett öppet arbetsklimat

Jag är tydlig i min kommunikation och har ett prestigelöst förhållningssätt som gör att ingen behöver vara rädd för att uttrycka sin åsikt till mig.

Jag vågar erkänna mina fel och brister och vet att andra kan lära sig av dem.

Som ledare stödjer jag detta genom att jag är prestigelös

Jag uppmuntrar till ärlighet och delaktighet och skapar en trygg miljö som främjar kreativitet och arbetsglädje.

Visar tillit

Att visa tillit handlar om att ha förtroende för andra och är kittet i varje relation.

Tillit uppstår inte av sig själv, utan tillit måste byggas och förvaltas.

Jag visar tillit

Jag litar på mina kollegors kompetens och förmåga, och vill att de ska göra detsamma om min.

Jag utgår ifrån att alla gör så gott de kan och sköter sina uppgifter på bästa sätt utifrån givna förutsättningar.

Som ledare vågar jag släppa fram andra

Jag får mina medarbetare att växa genom att ge dem en bra arena för att jobba självständigt och utvecklas.



Är engagerade

I Kustbevakningen finns ett stort engagemang. Det är positivitet och något vi vill bevara. Tillsammans arbetar vi lösningsinriktat och har uthållighet för att nå våra mål och klara av de utmaningar vi möter.



Ger och tar emot återkoppling

Att ge och ta emot återkoppling är ett bra sätt för att bygga förståelse och utveckla individer och relationer. För att kunna ge och ta emot återkoppling krävs mod, omtanke, verktyg och träning.

Jag ger och tar emot återkoppling

Jag vågar vara personlig och ge ärlig återkoppling till mina kollegor – såväl lätt som svår.

När jag ger återkoppling beskriver jag vad jag ser, tänker, känner och vill. Jag uppmuntrar den jag talar med att göra detsamma till mig, så att vi kan lära av varandra.

Som ledare stödjer jag detta genom att jag främjar partnerskap

Genom att kontinuerligt arbeta med återkoppling motiverar och utvecklar jag mina medarbetare och stimulerar delaktighet och kreativitet.

Jag använder återkoppling i ett gott syfte, både för individen och för organisationen.

Bidrar till dialog

På vår arbetsplats ska alla ha möjlighet att göra sin röst hörd.
Vi ska lyssna på varandra och vara öppna för olika perspektiv och åsikter.

Jag bidrar till dialog

Jag lyssnar på mina kollegor och för en konstruktiv och lösningsfokuserad dialog. Det underlättar när vi tillsammans ska lösa uppkomna svårigheter.

Genom en öppen och ödmjuk dialog, deltar jag i en ständig utveckling av mig själv och verksamheten.

Jag vågar lyfta problem för att vi tillsammans ska kunna lösa dem.

Som ledare stödjer jag detta genom att jag lyssnar och skapar förståelse och delaktighet

Jag skapar utrymme och mötesplatser för dialog i syfte att utveckla verksamhet och relationer.

I dialog skapar jag förståelse och acceptans för uppdraget.



Kustbevakningen

Tel: 0776-707000

registrator@kustbevakningen.se

www.kustbevakningen.se

Fotografi:

Framsida: Johanna Löfving

Sidan 7: Emelie Lundh

Övriga bilder: Kustbevakningen



KUSTBEVAKNINGEN