



**Åmåls
Kommun**

Ledar- och medarbetarpolicy

Beslutat av: Kommunfullmäktige

Datum: Den 28 februari 2024, § 14, dnr 2023-00388

Dokumentets giltighet: År 2024-2028

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen, nämnder samt deras förvaltningar och verksamheter

Dokumentansvarig: HR- och löneenheten

Innehållsförteckning

| | |
|--|----------|
| Inledning..... | 3 |
| Mål | 3 |
| Syfte..... | 3 |
| Engagemang och ansvar | 3 |
| Delaktighet och inflytande..... | 4 |
| Gemensamt ansvar för verksamhetsutveckling..... | 4 |
| Professionellt bemötande | 5 |

Inledning

Det krävs bra ledare och medarbetare för att skapa en organisation med bra service och hög kvalitet som är till gagn för våra kommuninvånare. En ledar- och medarbetarpolicy ska tydliggöra de förväntningar och krav som finns på Åmåls kommuns ledare och medarbetare, men även skapa förutsättningar att nå uppsatta mål.

Som ledare har du ansvar för att förmedla kommunens övergripande vision - *Ett gott liv idag och imorgon* och de mål vi har i kommunen. Detta för att skapa förståelse för hur medarbetarna och den egna arbetsenheten är en del av helheten.

Uppdraget som ledare innebär att ansvara för att verkställa och följa upp åtagandet, ta ansvar för resultatet samt att utveckla medarbetare och organisation.

Uppdraget som medarbetare innebär att tillsammans med sin ledare och arbetskamrater utföra verksamhetens åtagande och vara delaktig för att uppnå resultatet.

Våra ledare ska välja väg och ange riktningen för verksamheten och skapa förutsättningar för medarbetarna att nå resultat och fullgöra uppdraget.

Ledaren är den som ger medarbetaren förutsättningar för att ta ansvar i sitt arbete.

Ledar- och medarbetarpolicyn utgår från kommunens värdeord; Genuin, Omtänksam, Aktiv och Modig. Ledorden ska präglade allt vi gör i kommunen och vad som förväntas av våra medarbetare och ledare.

Mål

Åmåls kommun ska ge god service till medborgarna. Vi bidrar alla till detta genom att förstå vårt uppdrag och vår roll som ledare och medarbetare.

Syfte

Policyn beskriver vilka förutsättningar, förväntningar och krav kommunen har på ledare och medarbetare. Detta för att skapa attraktiva arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje, effektivitet och yrkesstolthet.

Engagemang och ansvar

Alla medarbetare är unika och värdefulla. Vi är stolta över vår insats och är goda ambassadörer för Åmåls kommun. Engagemang och ansvarstagande gör kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Varje verksamhet och medarbetare bidrar till att uppfylla kommunens uppdrag och mål. Det finns en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och de olika verksamheternas mål och resultat.

Medarbetarskap och ledarskap är två sidor av samma mynt. En ömsesidig relation är avgörande för att vi ska leverera rätt kvalitet till Åmålsborna. I ledarskapet ingår alltid ett medarbetarskap. Ledarskapet är ett tilläggsuppdrag.

Ledar- och medarbetarpolicy – Åmåls kommun

I Åmåls kommun tror vi på självledarskap som ett sätt att främja våra medarbetares utveckling och potential. Vi förväntar oss att våra medarbetare tar ansvar för sina arbetsuppgifter, sina resultat och sin kompetensutveckling. Vi erbjuder stöd och feedback till våra medarbetare genom regelbundna samtal och uppföljningar. Vi strävar efter att skapa en kultur av dialog, lärande och samskapande där vi hjälper varandra att nå våra mål.

Som medarbetare

- Förväntas du ha kunskap om målen för din verksamhet och hur dina insatser bidrar till hela kommunens utveckling.
- Utvecklar du ständigt ditt arbetssätt för att bättre uppfylla mål och resultat.
- Prioriterar och organiserar du arbetsuppgifter på ett effektivt sätt.

Som ledare ska du dessutom

- Ha ett tydligt kommunikativt ledarskap med ett konsultativt förhållningssätt.
- Ha en helhetssyn på verksamheten och förmedla helhetssynen till medarbetarna.
- Formulera och förmedla tydliga mål och resultatkrav. Det handlar om att coacha mot mål mer än att detaljstyra, att vara tydlig med uppdrag och roll samt stödja, följa upp och stimulera medarbetare och grupper.
- Följa upp och analysera resultat och mål för att utveckla verksamheten och vid behov besluta om nödvändiga förändringar.
- På ett respektfullt och tydligt sätt ta ansvar för uppkomna brister och avvikelser och agera skyndsamt för att vidta åtgärder.

Delaktighet och inflytande

Alla arbetsplatser ska ha öppen kommunikation och tillåtande klimat som ger utrymme för egna initiativ. Genom samverkan är alla delaktiga, har inflytande över hur verksamheten ska utvecklas och tar ansvar. Grunden för samverkan är arbetsplatsträffar och samtalen mellan medarbetare och ledare. Dialogen utvecklar relationer som bidrar till arbetsglädje och god arbetsmiljö.

Som medarbetare

- Förväntas du ta ansvar för din möjlighet till inflytande och är delaktig i att utveckla verksamheten.
- Tar du initiativ till förbättringar och innovationer.

Som ledare ska du dessutom

- Stimulera medarbetarnas delaktighet i utvecklingen av verksamheten.
- Se till att alla medarbetare får möjlighet att framföra sin åsikt.
- Ha ett gott samarbete och en god samverkan med de fackliga organisationerna.

Gemensamt ansvar för verksamhetsutveckling

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att kommunen ska kunna leverera service och tjänster av hög kvalitet till våra medborgare. Vi bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete för att utveckla våra verksamheter. Kompetens är en kombination av kunskap, förmåga att omsätta den och viljan att dela med sig. I medarbetarsamtalen identifierar ledare och medarbetare kompetensbehov och önskemål om utveckling utifrån verksamhetens behov.

Ledar- och medarbetarpolicy – Åmåls kommun

Som medarbetare

- Har du ett eget ansvar för att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov.
- Bidrar du med konstruktiva åsikter som leder till utveckling.
- Våga prova nya arbetssätt.

Som ledare ska du dessutom

- Skapa förutsättningar och uppmuntra till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.
- Kontinuerligt utveckla ditt ledarskap.
- Vara en aktiv omvärldspanare.
- Driva kontinuerligt utvecklingsarbete för att förbättra verksamhetens innehåll och resultat.

Professionellt bemötande

Vår grund är alla människors lika värde. Vi arbetar för jämställdhet och värdesätter mångfald. Kränkande särbehandling och olika former av diskriminering och trakasserier ska inte förekomma.

Som medarbetare

- Respekterar du alla människors lika värde och bemöter alla med respekt.
- Bidrar du till utveckling av jämställdhet och mångfald i din verksamhet.
- Delar du med dig av din kunskap, erfarenhet och idéer till andra.

Som ledare ska du dessutom

- Verka för att attityderna på arbetsplatsen kännetecknas av öppenhet och respekt för alla.
- Säkerställa att diskriminering eller trakasserier inte förekommer.
- Se till att alla medarbetares erfarenheter tas tillvara oavsett roll i organisationen.

Medborgarnas upplevelse av kommunen avgörs i mötet med dig som ledare och medarbetare, därför är din kunskap, ditt engagemang och bemötande en viktig del av den samlade bilden av Åmåls kommun.