

Medarbetar- och chef-/ledarpolicy

Köpings kommunkoncern

Dokumenttyp	Policy
Dokumentansvarig	Personalchef
Gäller för	Köpings kommunkoncern
Giltig fr.o.m.	2023-11-06
Giltigt till och med	Tills vidare
Beslutat/antaget datum/§§	2023-11-06 §150
Beslutat/antaget av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KS 2023/607

Innehåll

Medarbetar- och chef-/ledarpolicy	4
Syfte.....	4
Medarbetare och chef/ledare	4
Mål för arbetet med medarbetarskap och chef/ledarskap.....	4
Riktning framåt.....	4
Alla medarbetares ansvar	5
Chefens/ledarens uppdrag	5
Implementering och ansvar.....	5

Medarbetar- och chef-/ledarpolicy

Syfte

Syftet med policyn är att

- förtydliga Köpings kommunkoncerns synsätt på medarbetarskap och chef-/ledarskap
- vägleda oss när vi rekryterar, utvecklar och utvärderar medarbetar- och chef-/ledarskapet i koncernen
- samspela med och förstärka vår kompetensförsörjningsstrategi

Medarbetare och chef/ledare

Grunden är att alla anställda är medarbetare, men vissa är också arbetsgivarföreträdare med ansvar som chef eller arbetsledare. I den här policyn och dess anvisning benämner vi dessa funktioner chef/ledare.

Kommunkoncernen ska ha ett professionellt, utvecklande och engagerande samspel mellan chef/ledare och medarbetare.

Mål för arbetet med medarbetarskap och chef-/ledarskap

Vårt arbete med medarbetarskap och chef-/ledarskap ska genomsyras av den tillitsbaserade styrning som vår styrmodell och våra utvecklingsmål bygger på.

Vi ska skapa en organisation med kompetenta och engagerade medarbetare som arbetar med invånarfokus, skapar och upprätthåller goda relationer, och som modigt bidrar till helheten.

Arbetet med medarbetarskap och chef-/ledarskap ska leda till att vi utför verksamhetens uppdrag med god kvalitet och god service för de vi är till för.

Arbetet ska också leda till att vi är en attraktiv organisation där våra medarbetare trivs och vill arbeta.

Riktning framåt

Vi visar tillit till andras kompetenser och förmågor och har ett gott samarbete med andra, såväl inom och mellan verksamheter som med externa personer och organisationer.

Vi möjliggör en hög grad av självständighet inom de arbetsuppgifter en medarbetare är satt att utföra. Det innebär flexibla arbetsvillkor när verksamheten och uppdraget tillåter det.

Flexibilitet och självständighet nyttjas med gott omdöme.

Vi bidrar till verksamhetens utveckling och skapar trygghet för andra att göra detsamma.

Vi möjliggör utveckling inom anställningen.

Alla medarbetares ansvar

Alla medarbetare har ett inflytande och tar ansvar för hur arbetet bedrivs, organiseras och utvecklas. Vi arbetar tillitsbaserat tillsammans med dem vi möter i vårt dagliga arbete.

Vi har **invånarfokus** genom att den vi är till för får ett gott bemötande, god service och god kvalitet. Vi lyssnar in och skapar möten och dialog med kvalitet.

Vi verkar för **goda relationer** och samarbete genom öppenhet, ärlighet, engagerat och tillitsfullt bemötande, för att både ge och ta emot kunskap. Vi samverkar och ser till helheten.

Ett **modigt** medarbetarskap och chef-/ledarskap innebär att bidra med engagemang och idéer och att våga prova nya arbetssätt och metoder. Transparens är en förutsättning för trygghet och utveckling för andra som berörs av vårt arbete. Vi har positiva förväntningar på varandra och framtiden. Detta bidrar till verksamhetens kvalitet, måluppfyllelse och attraktionskraft.

Tillsammans verkar vi för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som värnar mångfald och är fri från diskriminering.

Chefens/ledarens uppdrag

Chef-/ledaruppdraget ska kännetecknas av ett tydligt tillitsbaserat chef-/ledarskap med ett dialogbaserat och coachande förhållningssätt. Det handlar om att ge riktning och bereda väg mot våra uppsatta mål. Chef/ledaren ger ansvar och följer upp. Den föregår med gott exempel.

Chef/ledaren ansvarar för att policyn hålls levande genom dess anvisning, och med återkommande samtal och dialog på arbetsplatserna i Köpings kommunkoncern.

Implementering och ansvar

Policyn förtydligas genom anvisning, och vidare i underlag för medarbetarsamtal och lönesättning.

Ansvarig för att förankra policyn är respektive chef/ledare.

Ansvarig för att uppfylla policyn är varje medarbetare i kommunkoncernen.