

Medarbetar- och ledarskapspolicy

Antagen av Ölands kommunalförbund 2018-05-28

I personalstrategin finns punkter om medarbetarskap och ledarskap som tar upp förväntningar och erbjudanden till medarbetare och chefer. Skrivningarna i strategin utvecklas i denna policy som också innehåller riktlinjer om medarbetarsamtal.

Policy

Alla vi som arbetar i Ölands kommunalförbunds verksamheter gör det på uppdrag av förbundet. Hur vi ska agera i vardagen är många gånger självklart och ibland är det lagar och regler som styr men ofta är det fråga om omdöme och inställning. För att vara säkra på att vi gör rätt saker med rätt resurser och rätt kvalitet ska vi i den årliga budgeten och verksamhetsplaneringen sätta mätbara mål på hur vi når de övergripande målen och hur vi mäter att vi nått målen. Utifrån de övergripande målen för verksamheten ska alla ta fram mål/uppdrag på arbetsplatsträffar (APT) för den egna verksamheten. Målen följs upp och dokumenteras. Ledaren ska, med samtliga medarbetare, genomföra årliga medarbetarsamtal med god kvalitet samt dokumentera dessa. Vid ett sådant samtal tar chefen och medarbetaren tillsammans fram individuella mål/uppdrag för varje medarbetare, mål som följs upp regelbundet under året och som ligger till grund för den årliga löneöversynen.

Vi ska också, vid varje förändring som rör medarbetarnas förutsättningar för att utföra sitt arbete, direkt inbjuda till dialog på APT. Allt för att följa avtalet FAS05 om en ständigt pågående samverkan.

Medarbetare

Vi är alla medarbetare i förbundet men vi har olika roller. När vi skrev på ett anställningsavtal lovade vi att utföra ett arbete, följa uppsatta regler, följa arbetsmiljö- och ordningsregler, samarbeta och vara lojala med fattade beslut. I rollen som medarbetare förutsätts alla ta ansvar för verksamhetens mål och de egna arbetsuppgifterna. Som medarbetare förutsätts alla ta ansvar för den egna utvecklingen i dialog med verksamhetschefen.

Grundsynen är att alla våra medarbetare är delaktiga, engagerade och kompetenta. Tillsammans arbetar vi för förbundets bästa. Vi tar ansvar för vårt arbete. Alla förväntas vi vara självständiga och ansvarstagande individer. Medarbetarskap handlar om hur vi ser på vårt arbete, att uppnå bästa möjliga resultat för kommunen, att vara delaktiga i verksamhetens utveckling och att kunna vara stolta över vårt uppdrag och vårt arbete. Vi ger alltid ett gott bemötande till alla vi kommer i kontakt med.

Som medarbetare förutsätts alla medverka till att minimera fel och brister i verksamheten och påtala när något inte fungerar. Vi arbetar utifrån att alltid utföra uppdraget lite bättre. Ständiga förbättringar är allas uppdrag. Alla förutsätts också ge återkoppling till kollegor och chefer när man tycker att något fungerar bra och därmed bidra till att vi lyckas bättre tillsammans. Vi är alla alltid villiga att dela med oss av kompetens och informera andra om vad som händer i verksamheten. Samtliga bidrar aktivt till en god arbetsmiljö. Alla är skyldiga att delta aktivt i medarbetarsamtal.

Ledare

Oavsett chefsnivå ingår tre roller - som verksamhetsansvarig, arbetsgivare och ledare.

Som **verksamhetsansvarig** utvecklar du den egna verksamheten för att nå uppsatta mål. Du driver förändringsarbete, ser nya perspektiv och utforskar nya möjligheter. Det innebär att du ska uppmärksamma behov och skeenden i omvärlden och ha en förmåga att sätta in verksamheten i ett större sammanhang. Du utmanar processerna och arbetar med ständiga förbättringar.

I **arbetsgivarrollen** ingår att ta ansvar för arbetsgivarpolitiken och tillämpa den för verksamhetens bästa. En chef i kommunen agerar utifrån mandat, skyldigheter och befogenheter. Det innebär också att vara lojal mot fattade beslut. Innan ett beslut är taget ska man, om det är möjligt, diskutera fördelar och nackdelar. När väl beslutet är taget respekteras och förmedlas det ut i organisationen. Du använder din delegation på ett klokt sätt. Du säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning, regelverk och avtal samt inom tillgängliga ekonomiska resurser. Du säkerställer att verksamheten har fungerande rutiner. Detta för att underlätta genomförande och bidra till att göra verksamhetens processer mer effektiva. Samtliga lagar och avtal som styr förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare samt våra lokala styrdokument och avtal finns tillgängliga i chefshandboken. Alla chefer förutsätts känna till att dessa dokument finns och i varje enskilt fall ta reda på hur man ska agera.

Ledarskap är en profession i sig. I **ledarrollen** ingår att med hjälp av medarbetare åstadkomma resultat och nå uppsatta mål genom att motivera, stödja och utveckla medarbetarna i deras uppgifter. Motivation är en färskvara och behöver kontinuerligt fyllas på. En förutsättning för detta är att skapa dialog och delaktighet. Du främjar samarbete, god arbetsmiljö och arbetsglädje samt ser till att organisationens och medarbetarens mål samverkar. Du skapar förutsättningar för god kommunikation och verkar för miljöer där medarbetare blir delaktiga och har möjlighet att påverka.

En god ledare låter medarbetarna ha ett stort inflytande över sin egen arbetssituation där ledaren uppfattas som ett uppmuntrande stöd som tydliggör beslutsprocesserna. Du är närvarande i vardagen och har återkommande samtal med samtliga dina medarbetare. Du arbetar målmedvetet med att öka frisknärvaron och minska sjukfrånvaron.

Rekrytering av ledare

Vid rekrytering av ledare ska särskilt ledarskapsförmågan beaktas. I befattningsanalysen som genomförs före rekrytering ska det definieras vilken typ av ledarskap som är önskvärt till tjänsten. Att välja rätt ledare är en viktig uppgift och att leda kommunala verksamheter förutsätter särskilda egenskaper, både på det personliga och på det professionella planet. Anställningsformen är en tillsvidareanställning. Uppdraget som chef kan vara tidsbegränsat. Chefskapet ska utvärderas årligen vid ett medarbetarsamtal.

När det gäller rekrytering av ledare ska kommunen som arbetsgivare ha som princip att söka ledare både internt och externt och försäkra sig om att få meriterade sökande. Vid omorganisation kan en annan ordning användas. I kommunens rekrytering av ledare ingår att tidigt upptäcka de medarbetare i organisationen som har goda förutsättningar för att bli

bra ledare och ge dem möjlighet till personlig utveckling /utbildning. Introduktions- och stödprogram ska finnas för nyanställda ledare.

Utveckling

För att vara en attraktiv arbetsgivare så arbetar vi ständigt med utveckling såsom verksamhetsutveckling, kunskapsutveckling, ledarskapsutveckling osv.

Samtliga chefer och ledare ska ha goda kunskaper om interna processer och vad det innebär att vara anställd i en kommun. Vi kommer att erbjuda ett internt mentorprogram liksom utbildning i Bättre arbetsmiljö (BAM), FAS 05 och rehabiliteringsprocessen, likvärdigt med det som medlemskommunerna erbjuder sina chefer. Cheferna ska också ha bra förutsättningar för att utöva sitt chefskap genom att ha goda kunskaper inom områdena arbetsrätt, arbetsmiljö, lönesättning och löneöversynsprocessen, medarbetarsamtal och andra samtal, rekrytering osv. Utbildningar kan komma att erbjudas efter behov.

Alla nya medarbetare ska erbjudas en introduktion vid nyanställning. Samtliga medarbetare ska dessutom erbjudas en kortare utbildning i vad det innebär att vara medarbetare i Ölands kommunalförbund.