



Ledarskapspolicy

– För chefer och ledare inom Melleruds kommun

Antagen av Kommunfullmäktige
den 25 september 2024, § 61. Dnr:
2024/342



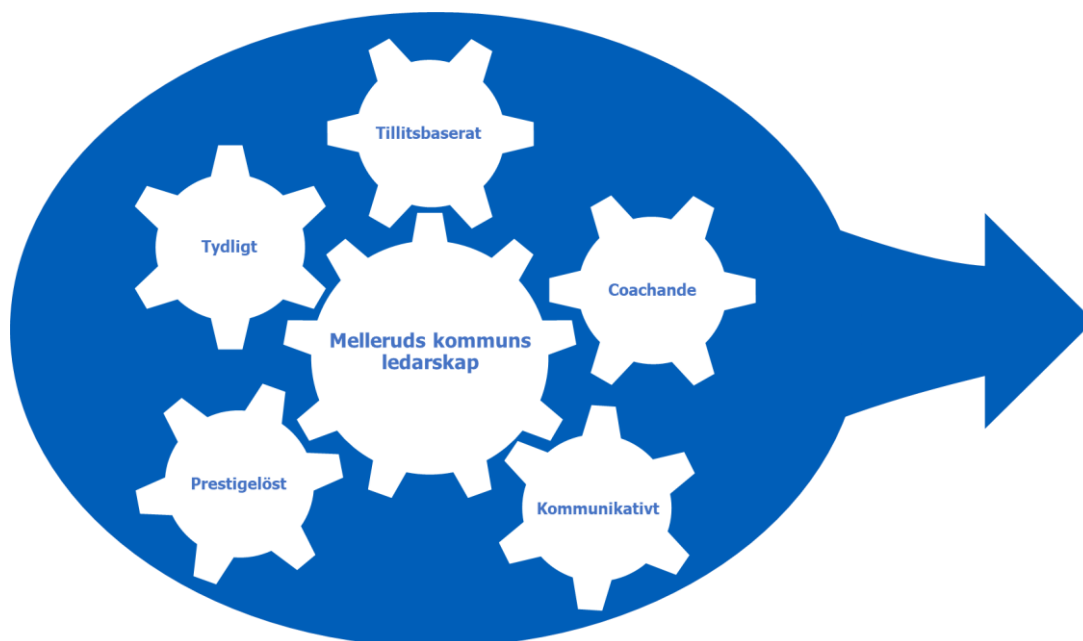
Ledarskapspolicy

Policyns syfte är att beskriva de värderingar och förhållningsätt Melleruds kommun som arbetsgivare vill ha på samtliga arbetsplatser inom organisationen samt gentemot kommunens invånare. Ledarskapspolicyen bygger på ömsesidiga löften och förväntningar. Den tydliggör de förväntningar som finns på kommunens chefer och ledare samtidigt som den förtydligar vad de kan förvänta sig av Melleruds kommun i form av arbetsvillkor och arbetsmiljö för att ha förutsättningar att lyckas i sitt uppdrag om att tillgodose medborgarens behov och rättigheter.

Melleruds kommuns ledarskap

Melleruds kommuns chefer och ledare möter tillsammans med medarbetare Melleruds invånare i livets samtliga skeden, där målet med uppdraget är att bidra till en värdefull vardag. För att lyckas med detta är en självklar del inom organisationen de ledord som ska bidra till arbetsgivarens organisationskultur, där chefer och ledare genom sitt ledarskap ska vara en naturlig kanal. Genom sitt ledarskap arbetar man aktivt i samverkan med medarbetaren för en god arbetsmiljö på ett systematiskt sätt. Arbetsplatserna i organisationen ser utveckling som en naturlig del i vardagen, såväl när det gäller förändringar i verksamheten som behov av kompetenshöjande insatser med en tro på det livslånga lärandet. I ledarskapet finns möjligheter att vara med, påverka och göra skillnad för att driva verksamheten framåt. Ledarskapet verkar för inkluderande och jämställda arbetsplatser där medarbetare får utrymme att utvecklas för att lyckas i sitt uppdrag gentemot kommunens invånare.

Ledarskapet i Melleruds kommun bygger på fem ledord; tillitsbaserat, tydligt, coachande, prestigelöst och kommunikativt.





Tillitsbaserat

Melleruds kommuns ledare tror på varje medarbetares förmåga att utföra arbetet på bästa sätt. Organisationens ledare arbetar genom devisen frihet under ansvar samt arbetar för att skapa delaktighet och engagemang bland medarbetare.

Tydligt

För att lyckas i sitt uppdrag behövs tydlighet utifrån ramar, roller och mål kommuniceras ut i organisationen. Genom att vara tydlig kring detta samt gällande den riktning verksamheten ska röra sig mot och vad syftet är med de beslut som tas så ökar förståelsen i organisationen för varför saker behöver göras och därigenom vad man som medarbetare behöver förhålla sig till i sitt uppdrag.

Coachande

Genom att arbeta coachande stöttar Melleruds ledare medarbetarna i såväl vardagen som i den egna utvecklingen. Genom att vara inlyssnande och närvarande i ledarskapet ges utrymme för medarbetare att utvecklas sett till självständighet, ansvarstagande samt i sin yrkesutövning.

Prestigelöst

Ledare i Melleruds kommun arbetar för en prestigelös verksamhet där en konstruktiv feedback-kultur är en självklar del av verksamheten och öppenhet främjas. Det handlar om att skapa ett tillåtande klimat och utrymme för möjlighet till feedback och dialog. Genom det prestigelösa förhållnings sätt välkomnar ledare andras kompetens för att kunna fatta kloka beslut samt vågar att, vid behov, ändra tidigare beslut.

Kommunikativt

Ledare i organisationen arbetar aktivt för att skapa en öppen dialog och kommunikation inom verksamheten där alla blir tilltalade och får vara delaktiga. Genom att involvera medarbetarna och skapa engagemang och delaktighet finns det möjlighet att skapa större förståelse för verksamheten och därigenom öka motivationen hos medarbetarna. Det är viktigt att kommunicera på ett sätt som alla förstår och att vara öppen och tydlig om vad som händer inom verksamheten.

Ansvarsfördelning i chefsrollen

I uppdraget som chef i Melleruds kommun tar man ansvar för att arbeta aktivt och planerat med verksamhets-, ekonomi-, personal- och arbetsmiljöfrågor. Som chef ingår tre roller: ledare, verksamhetsföreträdare och arbetsgivarföreträdare. Chefer representerar Melleruds kommun i samtliga dessa roller. Som *ledare* verkar man som förebilder och värdegrundsbärare. Organisationskulturen präglas av aktivt arbete utifrån de fem kugghjulen och deras innebörd. Som *verksamhetsföreträdare* tar chefen ansvar för att utveckla och driva verksamheten mot satta mål och förhållningsregler. Man verkar för att verksamheten har kompetens, medel och kunskap för att möta vardagens utmaningar. I rollen som verksamhetsföreträdare tar chefen ansvar för att prioritera arbete, hantera utmaningar och fatta, verkställa samt följa upp beslut. I rollen som *arbetsgivarföreträdare* representeras Melleruds kommun som organisation. Chefen har förståelse för den egna verksamhetens del i helheten och arbetar utifrån gällande lagar, regler och styrdokument. Man förmedlar till medarbetare såväl deras rättigheter och skyldigheter som förväntningar och krav på ett tydligt sätt samt tar ansvar för den kommunikation som förmedlas om kommunen som arbetsgivare. Chef förstår kopplingen mellan de beslut som tas på den egna enheten och hur det korrelerar med Melleruds kommuns arbetsgivarvarumärke.