

## **Ledar- och medarbetarpolicy för Söderhamns kommun**

(Reviderad KF 2007-06-18 § 118)

### **Omfattning**

Policyn gäller för anställda inom kommunens nämnder, styrelser och bolag.

### **Vår syn på ledarskap och medarbetarskap**

Söderhamns kommun arbetar för att utveckla sin verksamhet och service till medborgarna. Med kommunanställda som arbetar utifrån helhetssyn och samhällsnytta stärks medborgarnas möjligheter till insyn, information och påverkan.

De anställda ska förstå och respektera den demokratiska process som styr kommunal verksamhet.

Kommunens syn på ledarskap och medarbetarskap ska genomsyra allt utvecklings- och förbättringsarbete i kommunen.

Ledare och medarbetare ska med en helhetssyn som grund förstå kommunens övergripande vision, strategier och mål. Var och en ska förstå sin egen roll, den egna arbetsplatsens syfte och mål och den övergripande organisationen. De anställda ska företräda kommunen på ett positivt och kreativt sätt och vara lojal mot fattade beslut.

Ledare och medarbetare ska skapa tillit genom dialog och delaktighet och i mötet med medborgarna. Detta förutsätter prioritering av tid, mötesplatser och ett förtroendefullt förhållningssätt.

De anställda ska arbeta i ständig utveckling genom att anpassa verksamhet och arbetssätt till omvärldens och medborgarnas behov.

Omvärldsförändringar och den enskildes behov påverkar de krav och förväntningar som ställs på medarbetare och verksamhet. På samma sätt förändras förutsättningarna för ledarskapet.

Kommunen vill ha engagerade och motiverade anställda som vill, kan och tillåts ta ansvar för den egna arbetsplatsen. Ledarens och medarbetarens uppgift är att i samspel skapa goda resultat.

### **Ledarskap – värdegrund**

Ett framgångsrikt ledarskap bygger på varje ledares egna och unika förutsättningar, ett äkta intresse för andra människor och personlig mognad. Utrymme ska finnas för ett personligt färgat ledarskap.

Lika viktigt är att alla ledare som verkar inom kommunen delar grundläggande värderingar i sin människosyn och i sin syn på sina medarbetare.

Ledare i kommunen ska bygga sitt ledarskap på öppenhet och tilltro till sina medarbetare.

**Kommunen vill att du som ledare**

- är synlig och tydliggör verksamhetens uppdrag, mål och inriktning samt kommunens övergripande vision och strategier.
- arbetar för att var och en av dina medarbetare känner sin egen roll i helheten och har möjlighet att utveckla arbete och kompetens i samverkan med andra.
- skapar handlingsutrymme genom att delegera uppgifter så att dina medarbetare får möjlighet att ta ansvar.
- lyfter fram dina medarbetare och ger uppskattning och erkännande, dvs sprider positiva budskap.
- inser att dina medarbetares hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik verksamhet.
- ser att mångfald i organisationen, med avseende på medarbetarnas etniska och kulturella bakgrund, kön, sexuell läggning, ålder och erfarenheter, är en tillgång för verksamheten.
- inser att ledarskap förutsätter tid för dina medarbetare och för din egen utveckling som ledare.
- arbetar för att dina medarbetare utvecklar sin yrkeskompetens.

**Ledaruppdraget - åtagandet**

Varje ledaruppdrag inom kommunen, oavsett nivå och verksamhet, innefattar ett åtagande i följande avseenden:

**Du ska som ledare**

- stärka och utveckla lärandet i organisationen, tydliggöra uppdrag, mål, roller och ansvarsfördelning.
- vara omvärldsorienterad och offensivt arbeta för kontakter och extern samverkan.
- se sambanden mellan den egna verksamheten och det omgivande samhället och aktivt verka för att stärka helhetssyn och samarbete inom kommunkoncernen.
- arbeta för ständiga förbättringar, förnyelse och utveckling av den kommunala verksamheten.
- se jämställdhet som en naturlig del i organisationens kultur.
- se personalorganisationerna som dina samverkanspartners.

