

Arbetsgivarpolicy för Marks kommun

Arbetsgivarpolicy ska påverka beteende och beskriver hur anställda i Marks kommun ska förhålla sig inom organisationen och i relation till medborgare och brukare. Policy omfattar såväl ledare som medarbetare i kommunkoncernens verksamheter.

Marks kommun ska vara känd som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Arbetsgivarpolicy utgår från en grundsyn som innebär att alla medarbetare ska ha lika rättigheter, skyldigheter, möjligheter och att de ska kunna känna sig stolta att arbeta i Marks kommun.

Utifrån denna grundsyn skapas goda arbetsplatser, där engagerade och kompetenta medarbetare verkar för att ge medborgarna i Mark en god verksamhet, en god service och ett gott bemötande.

Medarbetare

Medarbetarna i Marks kommun förväntas leverera insatser med god kvalitet. Det innebär att det ställs krav på motiverade, engagerade och kompetenta medarbetare som vill och kan ta ansvar för kommunens utveckling.

Medarbetarskapet betonar ansvaret att utveckla ett gott förhållningssätt i relation till medborgare, chefer, arbetskamrater, andra förvaltningar och inte minst till det egna arbetet.

I Marks kommun förväntar vi oss att våra medarbetare:

- utför en god arbetsprestation,
- visar ansvarsfullhet, är serviceinriktade och har ett gott bemötande,
- medverkar aktivt till att skapa en bra verksamhet och en god arbetsmiljö.

Chefer

Med uppdraget att vara chef kommer mandat i form av ansvar och befogenheter att ta beslut samt att leda och fördela arbete. Ledarskapet är en viktig del i rollen som chef. Ledarskap handlar om förmågan att i ord och handling påverka andra människors attityd, förhållningssätt och beteende att sträva mot samma mål.

I Marks kommun förväntar vi oss att våra chefer:

- är goda representanter för verksamheten och stolta över sitt ledarskap,
- har omvärldskunskap och utgår från en helhetssyn i sitt uppdrag,

Dokumenttyp Policy	Fastställd av Kommunfullmäktige	Beslutsdatum 2013-04-25	Giltig till Tillsvidare
Dokumentansvarig Kommunledningskontoret	Gäller för Alla medarbetare	Granskad/ reviderad 2019-12-19, § 203/2019	Diariennr. KS 2020-27 003

- tar ansvar för mål, resultat, uppföljning och utveckling av verksamheten,
- kommunicerar tydligt verksamhetens mål och resultat,
- skapar förutsättningar för utveckling av medarbetarna,
- främjar delaktighet och motverkar diskriminering.

Kompetens och kompetensförsörjning

Kompetens är förmågan att tillämpa kunskap och erfarenhet för att lösa problem och hantera situationer som dagligen uppstår. För att medarbetarna ska ha de kunskaper som behövs för att möta de utmaningar som de ställs inför i arbetet, ska olika former för lärande användas i ett kompetensutvecklande syfte.

Kompetensförsörjning innebär att sträva efter att vid varje tidpunkt ha medarbetare med rätt kompetens på rätt plats och i rätt omfattning.

I Marks kommun:

- ska medarbetarna ha kunskap och färdigheter för att på bästa sätt kunna utföra sitt uppdrag och hantera omvärldens krav på förändringar,
- ska kompetensförsörjning bidra till att verksamheten utvecklas och når målen utifrån de behov som finns i dag och i framtiden.

Ansvar och befogenheter

- Kommunstyrelsen beslutar om den långsiktiga utvecklingen av arbetsgivarfrågorna.
- Personalchefen samordnar och bereder arbetsgivarfrågor, samt stödjer nämnder och bolag i deras arbetsgivaransvar.