

## **ARBETSGIVARPOLICY**

### **Inledning**

Enligt Marks kommuns definition av styrdokument innehåller en policy grundprinciper för kommunkoncernens handlande i frågor av övergripande karaktär. Det innebär att här anges Marks kommuns förhållningssätt i vissa principiella och grundläggande frågor.

Arbetsgivarpolicyn ska påverka beteende och beskriva hur anställda i Marks kommun ska förhålla sig inom organisationen och i relation till medborgare och brukare. Policyn omfattar såväl chefer som medarbetare i kommunkoncernens verksamheter.

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

### **Policy**

#### 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 bolag samt 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
- 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

#### Arbetsmiljö och Hälsa

Arbetsmiljö innefattar dels fysiska faktorer som lokaler, utrustning och arbetsmetoder, dels psykosociala som arbetsklimat, relationer och inte minst

organisation och individens möjlighet till påverkan. En bra arbetsmiljö främjar hälsan och därmed goda prestationer.

I Marks kommun:

- ska alla medarbetare kunna känna arbetsglädje, delaktighet, trygghet och öppenhet
- är alla former av trakasserier och diskriminering på grund av olikheter oacceptabelt
- är alla arbetsplatser rökfria och fria från bruk av alkohol och andra droger

#### 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**

##### Kommunfullmäktige

- beslutar om policy för kommunen och dess helägda bolag

##### Kommunstyrelsen

- beslutar om den långsiktiga utvecklingen av arbetsgivarfrågorna

##### Kommunstyrelsens arbetsutskott

- bereder uppdateringar av policyn

##### Nämnden/bolagsstyrelsen

- har arbetsgivaransvar

##### Personalchefen

- samordnar och bereder arbetsgivarfrågor
- stödjer nämnder och bolag i deras arbetsgivaransvar

#### **Uppföljning**

Policyn gäller för perioden år 2013-2016 och innehållet ska uppdateras år 2016.

Tillämpningen av arbetsgivarpolicyn ska följas upp i samband med årsredovisning 2014 – 2017.