

Verksamhetsplan

För medarbetare och chef/ledare i Ljungby
kommun

Gäller från:	2022-06-01
Gäller för:	Anställda i Ljungby kommun
Globalt mål:	8
Fastställd av:	Kommunstyrelsen
Utarbetad av:	HR-avdelningen
Revideras senast:	2024-11-30
Version:	1
Dokumentansvarig förvaltning:	Kommunledningsförvaltningen

Ett utskrivet dokument är alltid en kopia, giltig version finns alltid på intranätet.

Innehållsförteckning

Inledning	3
Tillitsfullt förhållningssätt	3
Öppenhet	4
Ansvarstagande	5

Inledning

Ljungby kommuns värdegrund är Vi är framåt, Vi är öppna och Vi vill. Det betyder att vi håller vad vi lovar, löser problem tillsammans, är modiga och kreativa och har service i fokus.

Värdegrunden fungerar som ett riktmärke för hur anställda och politiker ska bemöta varandra och våra invånare. Värdegrunden tillsammans med ledningsfilosofin tillitsbaserad styrning och ledning, är båda lika viktiga för att leda Ljungby kommun framåt mot vår vision: "I Ljungby kommun formar vi framtiden tillsammans, 35 000 invånare år 2035."

Verksamhetsplanen innehåller tre delar med olika perspektiv och utgångspunkter. I respektive del beskrivs de beteenden, handlingar och principer som chefer/ledare respektive medarbetare behöver förhålla sig till, för att sträva i samma riktning. Vi är alla en del av detta förhållningssätt, vi är alla en del av helheten - Tillsammans lyckas vi!

Tillitsfullt förhållningssätt

Chef/ledare	Medarbetare
Jag sätter invånaren i centrum. Detta genom att alltid ha ett gott och professionellt bemötande i mötet med invånaren, men också genom att skapa förutsättningar för mina medarbetare att ta tillvara den enskilde individens behov och preferenser.	Genom ett gott och professionellt bemötande sätter jag invånarens individuella behov och preferenser i centrum. Jag värnar också om att tillvarata invånarens rättigheter och resurser.
Som chef/ledare strävar jag efter en tillitsfull relation med mina medarbetare. Detta genom att tillvarata medarbetarens unika kompetens, i den mån det är möjligt erbjuda kompetensutveckling samt ha förtroende för att den kunskap som finns i kärnverksamheten utvecklar verksamheten positivt.	Som medarbetare strävar jag efter en tillitsfull relation med min chef/ledare. För att få tillit behöver jag som medarbetare ha rätt kompetens för min yrkesroll. Jag strävar därför efter att förvärva mer kunskap och utveckla mitt lärande.
Som chef/ledare är min uppgift att leda och fördela arbetet åt mina medarbetare. Därav är det viktigt att tydliggöra verksamhetens uppdrag och vilka förväntningar jag har på mina medarbetare, för att de ska kunna göra ett så bra jobb som möjligt.	Det är chef/ledarens uppgift att ge mig tydliga uppdrag för att jag ska kunna veta vad som förväntas av mig i min yrkesroll, men som medarbetare är det min uppgift att därefter arbeta framåt utifrån de förväntningarna såväl chef/ledare som verksamhet ställer på mig.
Jag främjar ett aktivt medarbetarskap i verksamheten, vilket innebär att även mina medarbetare får vara med och påverka verksamhetens utveckling. Detta förutsätter att	Jag arbetar utifrån aktivt medarbetarskap. Detta genom att vara engagerad och delaktig, utnyttja det handlingsutrymme jag fått med respekt och tillsammans med övriga kollegor

<p>jag ger utrymme för delaktighet och inflytande, delegerar handlingsutrymme och tillsammans med mina medarbetare formulerar en gemensam riktning för verksamheten.</p>	<p>och ledare bestämma en samstämmig riktning för verksamheten.</p>
--	---

Öppenhet

Chef/ledare	Medarbetare
<p>Jag skapar förutsättningar för en lärande organisation. Detta genom att ge utrymme och uppmuntra mina medarbetare till initiativtagande, men också genom att ha förståelse för att saker kan gå fel och ha överseende med mindre förseelser.</p>	<p>Jag är modig och initiativtagande. Jag lär mig av mina misstag och använder dessa lärdomar till fördel för verksamhetens utveckling. Samma inställning har jag gentemot min chef/ledare och mina kollegor.</p>
<p>Jag har ett innovativt förhållningssätt genom att vara lösningsorienterad och ha en välkomnande inställning till nya förslag och perspektiv på idéer. Jag skapar också utrymme för mina medarbetare att vara innovativa och ge dem möjlighet att testa nya idéer och lösningar.</p>	<p>Jag har ett innovativt förhållningssätt genom att jag vågar tänka utanför givna ramar, testa nya metoder och finna lösningar på problem. Jag uppmuntrar även detta förhållningssätt från såväl mina kollegor som min chef/ledare.</p>
<p>Jag värnar om att tillvarata, bejaka och främja mångfald och jämlikhet i min personalgrupp. Detta eftersom olikheter berikar och ökar kvalitén i verksamheten, vilket i sin tur leder till invånarservice som präglas av att allas lika värde sätts i centrum.</p>	<p>Jag går in med inställningen att mångfald och jämlikhet är viktigt för verksamhetens utveckling och kvalité, och visar detta genom att ha ett professionellt bemötande oavsett vem jag möter i verksamheten.</p>
<p>Även om jag är chef/ledare för en viss enhet i Ljungby kommun, är jag också en del av organisationen som helhet. Jag är därför beredd att samverka med aktörer både inom och utanför kommunen, för att främja organisationens kvalité och utveckling. Jag uppmuntrar och säkerställer även att mina medarbetare gör detsamma.</p>	<p>Även om jag i huvudsak är medarbetare vid en viss enhet i Ljungby kommun, är jag en del av organisationen som helhet. Detta visar sig genom en villighet och förmåga att samverka med aktörer både inom och utanför kommunen, till förmån för verksamhetens bästa.</p>

Ansvarstagande

Chef/ledare	Medarbetare
<p>Som chef/ledare arbetar jag aktivt för att främja en god arbetsmiljö i min verksamhet, både med förebyggande och åtgärdande insatser. Detta innefattar såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön.</p>	<p>Som medarbetare följer jag de föreskrifter och riktlinjer kring arbetsmiljö som finns i verksamheten, och arbetar aktivt för att främja god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.</p>
<p>Ett aktivt medarbetarskap förutsätter att medarbetaren tar ett stort ansvar för sin egen arbetssituation och som chef/ledare tar jag ansvar för att skapa förutsättningar för detta. Detta kan ske genom en god kommunikation, förmågan att motivera samt ge återkoppling till medarbetaren om dennes arbetssituation.</p>	<p>Jag arbetar utifrån aktivt medarbetarskap genom att jag tar ett stort ansvar för min egen arbetssituation. Min chef/ledare behöver skapa förutsättningar för att jag ska kunna ta detta ansvar och utvecklas i min yrkesroll, men i slutändan hänger det största ansvaret på mig som medarbetare och förmågan att finna motivation för det arbete jag utför.</p>
<p>Även om jag har förståelse för att misstag kan ske, tvekar jag inte på att vidta åtgärder och agera vid allvarliga missförhållanden eller händelser. Detta är en förutsättning för att bibehålla kvalitet i verksamheterna och förtroendet för Ljungby kommun som arbetsgivare. Jag uppmuntrar och säkerställer också att mina medarbetare gör detsamma.</p>	<p>Vid påträffande eller kännedom om allvarliga missförhållanden eller händelser, har jag som medarbetare ett ansvar att vidta åtgärder för att detta ska hanteras. Alla medlemmar i organisationen har en skyldighet i att säkra kvalitén och tryggheten i det arbete som utförs och den service som ges till våra invånare och kunder.</p>
<p>Som chef/ledare följer jag de lagar, reglementen och beslut som styr organisationen, och säkerställer att mina medarbetare gör detsamma. I utvecklingssyfte behövs dock ibland ett kritiskt perspektiv gentemot de arbetsmetoder och rutiner som används i organisationen, i syfte att finna förbättringar och utveckla verksamheten framåt.</p>	<p>Som medarbetare respekterar jag och arbetar efter de lagar, reglementen och beslut som fattats i organisationen. Jag tar även ansvar för verksamhetens kvalitet genom att uppmärksamma riktlinjer som i praktiskt sammanhang fungerar ineffektivt, bristfälligt eller dåligt samt ge konstruktiva förslag på förbättringspunkter och åtgärder.</p>