



Styrdokument

# Policy för Ulricehamn - en lärande organisation



# Våra styrdokument

## [Normerande]

Policy - Vår hållning, övergripande  
Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera  
Regler - Absoluta gränser och ska-krav

## [Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden från fullmäktigeberedningar  
Program - Avgörande vägval och programområden från andra än fullmäktigeberedningar  
Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

## Bakgrund

Den viktigaste tillgången för vår organisation är de anställda och deras kompetens. Vår organisation är en del av omvärlden och behöver förändras i takt med att omvärlden förändras. Därför har en struktur skapats som stödjer lärprocesser, effektivt arbete och kvalitativ service.

## Syfte

Syftet med detta dokument är att visa, med den lärande organisationen som grund, hur vision hänger samman med vägledande värdeord och principer samt de metoder och verktyg som finns till förfogande i organisationen Ulricehamns kommun.

## Definition av den lärande organisationen i Ulricehamns kommun

Vi vill vara en organisation som kontinuerligt lär av våra erfarenheter i syfte att lösa våra uppgifter på ett bättre sätt.

Ledningen har en viktig funktion i en lärande organisation och ansvarar för den samlande visionen kring organisationens mål.

Ledningen uppmuntrar medarbetarna att tillsammans undersöka och diskutera samarbete och resultat.

Vidare skall organisationen medvetet stödja kreativitet inom befintliga ramar, vara frikostig med information, sträva efter ett helhetsperspektiv och stödja laganda.

I vår organisation har medarbetarna god kunskap om resultat, utmaningar och mål.

Vi arbetar med ständiga förbättringar, följer upp och utvärderar vårt arbete. Samtliga känner samhörighet med varandra och strävar för att nå bättre resultat.

## Vår ledning

Vår ledning ger legitimitet åt ett kontinuerligt lärande genom att i ord och handling ge sådana processer sitt stöd.

Vår ledning betraktar lärande som en investering med långsiktig avkastning.

Organisationen ska utveckla de arenor och den struktur där ett lärandeperspektiv gynnas, men ansvaret för det egna lärandet finns hos individen.

## Kulturpyramiden

Figuren nedan förklarar hur vi ska arbeta och förhålla oss för att nå visionen för organisationen Ulricehamns kommun. Denna vision ska ej förväxlas med den politiskt beslutade visionen i översiktsplanen som gäller Ulricehamns kommun som geografiskt område.



## Vision

Visionen anger vartåt vi långsiktigt siktar. Organisationen Ulricehamns kommuns vision: "En öppen och resultatriktad organisation där medarbetares kompetens i ett tydligt kundperspektiv tas till vara"

## Värdeord

Inom Ulricehamns kommun skapas framgång lika mycket av gemensamma värderingar som av medarbetarnas kompetens. Våra gemensamma värdeord är utformade för att gynna såväl medborgare som anställda. Vi som arbetar i Ulricehamns kommun har alla ett ansvar för att levandegöra vår vision och att arbeta utifrån vår Kulturpyramid. Som en hjälp för att kunna nå visionen finns fyra värdeord ord som skall prägla våra processer. Dessa är:

- **Samverkan**  
Vi ska genom samverkan bidra till delaktighet, bra beslutsunderlag och en stimulerande arbetsmiljö.
- **Helhetssyn**  
Vi har en helhetssyn på vår verksamhet i syfte att ständigt förbättra, hitta samverkansformer och underlätta för varandra för att uppnå politikens mål.
- **Kundens fokus**  
Vi har alltid i åtanke vem vi är till för och skapar värde för. Detta gör vi genom att sätta oss in i kundens behov.
- **Stolthet**  
Vi är stolta över det vi åstadkommer och de mål vi når.

## Principer

Fyra principer har tagits fram kopplade till våra värdeord. Dessa principer är våra värderingar som vi arbetar efter. Våra principer säger oss vad vi kan förvänta oss av varandra. De ger också våra kunder (brukare, klienter, elever, medborgare) en möjlighet att förstå vem vi är. Vi är en organisation som strävar efter nöjdare kunder, vi delar med oss av vår kunskap och vill varandra väl. Tillsammans bidrar vi alla till en god samhällsservice. Våra principer är:

- Vi vill ha god kvalitet och nöjdare kunder inom givna ramar.
- Vi underlättar för varandra och överlämnar med ansvar.
- Vi vill varandras framgång.
- Alla bidrar till helheten.

## Metoder

Våra metoder är kopplade till våra principer och värdeord i syfte att hjälpa oss nå visionen. Metoderna är samlingsnamn och inrymmer, var för sig, ett antal verktyg.

### Metoderna är:

- Våra arbetssätt
- Lean
- Digitala system
- Strategisk kompetensförsörjning

## Verktyg

Verktygen är hjälpmedel, för att åstadkomma verksamhetsförbättringar. Det är dessa verktyg som verksamheterna ska använda sig av.

- **Våra arbetssätt:** exempelvis processer, rutiner, checklistor
- **Lean:** exempelvis värdeflödesanalys, 5S, A3-metoden, leantavlor
- **Digitala system:** exempelvis system för beslutsstöd, uppföljning, ärendehantering
- **Strategisk kompetensförsörjning:** exempelvis ledar- och medarbetarutveckling

## Fundament

Den lärande organisationen ligger som ett fundament för hur vi arbetar mot visionen.

## Genomförande och ansvar

Det är varje chefs ansvar att, i sin verksamhet, identifiera processer, flöden och gränssnitt där det finns förbättringsmöjligheter samt att där använda anvisade metoder och verktyg.