



**KUNGÄLVS  
KOMMUN**

# Värderingar i Kungälv kommun

---

**Policy**

Diarie-/dokumentnummer: KS2023/1867  
Beslut: 2023-10-05 KF § 157/2023  
Beredande politiskt organ: Kommunfullmäktige  
Ersätter tidigare beslut 2019-11-07 KF § 269/2019  
Giltighetstid: 2027-12-31  
Dokumentansvarig: HR-chef  
Senast uppdaterad av: HR-controller



## Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Relation till andra styrdokument</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Syfte</b> .....	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Mål och viljeinriktning</b> .....	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>Demokratiska värden och hållbarhet</b> .....	<b>3</b>
<b>6.</b>	<b>Goda resultat</b> .....	<b>3</b>
<b>7.</b>	<b>Ansvar, delaktighet och tillit</b> .....	<b>4</b>
<b>8.</b>	<b>Känsla av sammanhang</b> .....	<b>4</b>
<b>9.</b>	<b>Våra roller</b> .....	<b>4</b>
<b>10.</b>	<b>Vi ser framåt och utvecklar vår verksamhet</b> .....	<b>5</b>
<b>11.</b>	<b>Levandegöra</b> .....	<b>5</b>
<b>12.</b>	<b>Uppföljning</b> .....	<b>5</b>

## **1. Inledning**

Detta dokument sammanfattar de gemensamma värderingar som gäller i Kungälv kommun. Värderingarna finns nedskrivna i olika styrdokument och formulerade i beslutstexter. De finns också i det dagliga arbetet som utförs i mötet mellan människor – tillsammans bildar det värdegrunden.

Policyn ska fungera som en kompass för hur det kommunala uppdraget hanteras och hur arbetet ska utföras för att främja innovation och nya arbetssätt. Värdegrunden är gemensam för alla verksamheter och bidrar till att stärka kommunen. Den är utgångspunkten för de tjänster och den service som erbjuds.

## **2. Relation till andra styrdokument**

Våra värderingar ska genomsyra alla kommunens styrdokument.

## **3. Syfte**

Värderingar förändras och utvecklas över tid. I det korta perspektivet är värdegrunden fast men behöver ständigt diskuteras och erövrats på nytt. Policyn används som verktyg för samarbete, lärande och reflektion i vardagssituationer och är ett stöd i det dagliga mötet med medarbetare, medborgarna, brukare, elever, organisationer, näringslivet och andra mottagare av kommunens tjänster.

## **4. Mål och viljeinriktning**

Vi arbetar för allmänheten. Vi arbetar på politikernas uppdrag för att Kungälv ska vara en bra kommun att bo och verka i - både nu och i framtiden. Med ett professionellt bemötande har vi allmänhetens bästa i fokus. Genom vårt agerande skapar vi förtroende hos medborgarna, organisationer, näringsliv och andra vi möter i vårt arbete.

## **5. Demokratiska värden och hållbarhet**

I Kungälv kommun har alla människor lika värde och vår gemenskap kännetecknas av ömsesidig respekt. Alla som möter kommunens verksamhet ska känna att de har samma rättigheter och möjligheter men även skyldigheter.

Alla medborgare i Kungälv kommun ska ha möjligheten till delaktighet och inflytande i de demokratiska processerna.

Kungälv kommuns utveckling ska vara långsiktigt hållbar. Detta innebär att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

## **6. Goda resultat**

Vi tar ansvar för att nå goda resultat i alla verksamheter. Vi gör detta genom att vara kostnadseffektiva och hushållande, ha helhetsperspektiv, vara kvalitetsmedvetna, samverka och samarbeta. Vi går från ord till handling, följer och följer upp vårt arbete och lär av både framgångar och motgångar. Vi utvecklar vår kompetens, använder ny teknik och nya arbetssätt för att uppnå goda resultat.

Vi har struktur på budget, dokumentation och arbetsmiljö. Alla anställda är en viktig del i utvecklingen av kommunen. Vi hanterar de gemensamma resurserna med ansvar, lyhördhet och öppenhet. Ibland kommer olika intressen i konflikt med varandra men vi gör kloka avvägningar som bottnar i våra värderingar och vår vision.

## **7. Ansvar, delaktighet och tillit**

Omvärlden förändras och utvecklas. Det ställer krav på verksamheter och medarbetare att möta och utvecklas i takt med förändringen. Det innebär att vara modig och våga tänka nytt och bidra till en positiv utveckling för helheten. Medarbetarna är dem som hittar de bästa lösningarna då de har störst kunskap om verksamheten och ser de utmaningar och möjligheter som finns. Vi uppmuntrar samt utmanar och leder med tillit och engagemang. Genom att målen och inriktningen för verksamheten är tydliga och kommunicerade blir behovet av detaljstyrning mindre och skapar större delaktighet och arbetsglädje.

## **8. Känsla av sammanhang**

Arbetsglädje och vilja att göra ett bra arbete leder till engagemang och gemenskap. När vi är engagerade möter vi varandra, medborgare, organisationer och näringslivet med intresse, medkänsla och professionalism.

För att vi ska må bra på jobbet behövs upplevelsen av hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet.

- Hanterbarhet handlar om att vi har rätt resurser tillgängliga för att kunna lösa våra problem. Att vi har rätt kompetens, tid eller budget för att kunna utföra våra uppdrag och att tydliga förväntningar kommuniceras.
- Begriplighet handlar om vår möjlighet att förstå vår situation och till viss mån även kunna förutse det som kan komma att hända.
- Meningsfullhet betyder att det vi gör varje dag i arbetet gör en skillnad och är viktigt. Att våra dagliga utmaningar och vad vi bidrar är värda att engagera sig i.

## **9. Våra roller**

Medarbetare tar ansvar genom att:

- ha brukaren/eleven/medborgaren/organisationer och näringslivet i främsta fokus, ha helhetssyn och samarbeta för hela kommunens bästa samt bidra till dess utveckling
- vara medskapande i sitt arbete och bidra aktivt till ständiga förbättringar som leder till resultat
- bemöta alla med respekt och lyhördhet bidra aktivt till en god arbetsmiljö
- ta ansvar för att sin arbetsinsats leder till god kvalitet och rättssäker handläggning.
- ha vilja att utveckla sig i mitt arbete
- dela med sig av kunskap och använder sin kompetens

Ledare tar ansvar genom att:



- ha brukaren/eleven/medborgaren/organisationer och näringslivet i främsta fokus har helhetssyn och samarbeta för hela kommunens bästa samt bidra till dess utveckling uppmuntrar och inspirera till medskapande som leder till utveckling och förbättring av verksamheten
- bemöta alla med respekt och lyhördhet bidrar aktivt till en god arbetsmiljö har vilja att utveckla mig i mitt arbete
- dela med sig av kunskap och använda sin kompetens
- skapa förutsättningar för gott bemötande mellan medarbetare, för medborgare, organisationer och näringslivet samt uppdrag i fokus skapar förutsättningar för en hälsosam och hälsofrämjande arbetsplats
- tydliggöra det gemensamma uppdraget, följa och följa upp samt utvärdera verksamheten för att nå resultat
- upprätta kompetensutvecklingsplaner med verksamheten i fokus. Se möjligheter och tillvarata medarbetarnas kompetens för att nå verksamhetens mål.

## **10. Vi ser framåt och utvecklar vår verksamhet**

Vi skapar framtidens kommun genom att förbereda oss för nya krav och behov som skapas av snabba förändringar i samhället. Vi underlättar för medborgare, organisationer och näringslivet. Socialt, ekonomiskt och miljömässigt ansvarstagande ger nästa generation en bra framtid. Vi utvecklas och växer tillsammans. Vi är stolta över vårt och varandras arbete och resultat.

## **11. Levandegöra**

Denna policy ska delges alla chefer och alla anställda. Våra värderingar ska diskuteras på APT minst en gång om året. Dokumentet finns publicerad på [www.kungalv.se](http://www.kungalv.se).

## **12. Uppföljning**

SCB:s Medborgarundersökning genomförs vart annat år. Resultat visar hur Kungälv medborgare uppfattar Kungälv kommun som en plats att bo på, kvalitetsaspekter på kommunens verksamheter samt möjlighet till inflytande och påverkan.