

Ett hållbart och utvecklande ledarskap och medarbetarskap

Inledning

Med den här skriften vill vi tydliggöra våra förväntningar på oss som medarbetare och ledare på Euro Accident och vår målsättning att utveckla ett högt självledarskap med hållbara medarbetare!

Vårt syfte att arbeta för "Ett hållbart och utvecklande ledarskap och medarbetarskap" är att skapa en gemensam grund för vår ledar- och medarbetarkultur, ett gemensamt språk och gemensamma verktyg för oss som ledare och medarbetare. Med en gemensam plattform har vi förutsättningar att både utöva och utveckla vårt ledarskap och medarbetarskap kontinuerligt, för som ledare och medarbetare vi blir aldrig färdiga. Vi behöver ständigt vara öppna för reflektion och feedback kring vårt ledarskap och medarbetarskap för att klara av att möta nya utmaningar och behov framåt.

Som medarbetare har vi en viktig roll att aktivt bidra till en kultur som grundar sig i våra kärnvärden där vi bidrar till varandras framgång. Vi är alla medarbetare oavsett roll, och behöver tänka på att vara goda förebilder för varandra. Hur vi väljer att agera får en direkt påverkan på kulturen och på varandras arbetsmiljö.

Som ledare behöver vi tänka på att vi alltid står på scenen. Vårt val av agerande blir vägledande för våra medarbetare och påverkar kulturen i vår omgivning, både i gruppen vi leder och för andra kollegor på Euro Accident.

Hur goda dina intentioner än må vara, så är det hur ditt agerande uppfattas av andra, som är den bild av dig som gäller. Ju bättre insikter du har kring dina beteenden och hur dessa uppfattas, desto bättre kan du påverka dina beteenden framåt så att de blir gynnsamma både för dig själv, vår kultur och för andras utveckling och hållbarhet.

Bästa hälsningar

Ledningsgruppen

Vår kultur, våra kärnvärden och vår färdriktning framåt

Produkter och tjänster går att kopiera - men en gemenskap och kultur som vi tillsammans är med och skapar är oslagbar! Vi kan med stolthet säga att det är vår gemenskap och vår kultur som bidrar till att vi trivs, har kul och mår bra på Euro Accident.

Vår kultur har tagit oss dit vi är idag men den ska också ta oss vidare mot nya mål framöver. För att göra det behöver vi hela tiden jobba med att stärka det vi vill behålla och utveckla det vi behöver framåt.

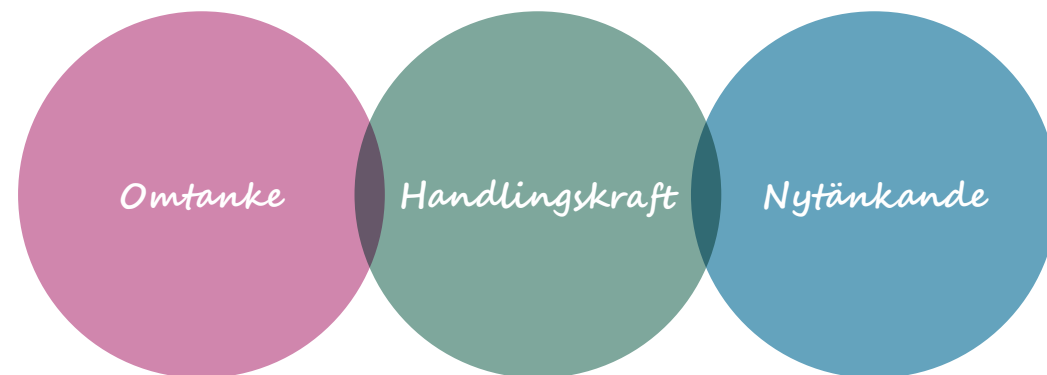
Som ledare och medarbetare har vi ett stort ansvar att vara goda förebilder och stärka vår kultur i rätt riktning. I ansvaret som ledare ligger både ett förtroende och ett mandat att styra och vägleda vilka beteenden som ska forma vår kultur framåt.

Vår kultur

Grunden för vår kultur är **våra kärnvärden**. De fungerar som vår vardagskompass och vägleder oss i beslut och hur vi bör agera och bemöta varandra i vardagen, men också våra kunder och samarbetspartners.

Vår kultur och våra kärnvärden visar sig främst i vårt **ledarskap och medarbetarskap** vad gäller motivation, kompetens, attityd och beteenden som vi visar i vardagen i allt vi gör. Den visar sig även i vårt **arbetsklimat** kring hur vi kommunicerar och samarbetar med varandra i vardagen samt i våra relationer till varandra i teamet och med andra i och utanför bolaget. Den visar sig också i våra **strukturer och arbetssätt** vad gäller teknik, processer, strategier, policies och regelverk.

Kulturen sitter kort och gott i alla oss som jobbar på Euro Accident! Och vi är alla med och påverkar kulturen!



Omtanke – Vi bryr oss!

Vi tar ansvar och engagerar oss i våra uppdrag och vår omgivning

För mig som medarbetare innebär det att:

- Jag uppmärksammar andra och ger ärlig och tydlig feedback med goda intentioner
- Jag delar med mig av min kunskap och erfarenhet så att andra kan växa
- Jag är lyhörd och behandlar alla med respekt.

Handlingskraft – Vi agerar!

Vi löser våra uppgifter och tar oss an de utmaningar vi ställs inför

För mig som medarbetare innebär det att:

- Jag tar tag i problem och konflikter direkt när de dyker upp
- Jag våga agera och driver uppgifter hela vägen i mål
- Jag tar ansvar för min egen prestation, utveckling och hälsa.

Nyttänkande – Vi utvecklas!

Vi har mod och vilja att prova nya saker och nya sätt

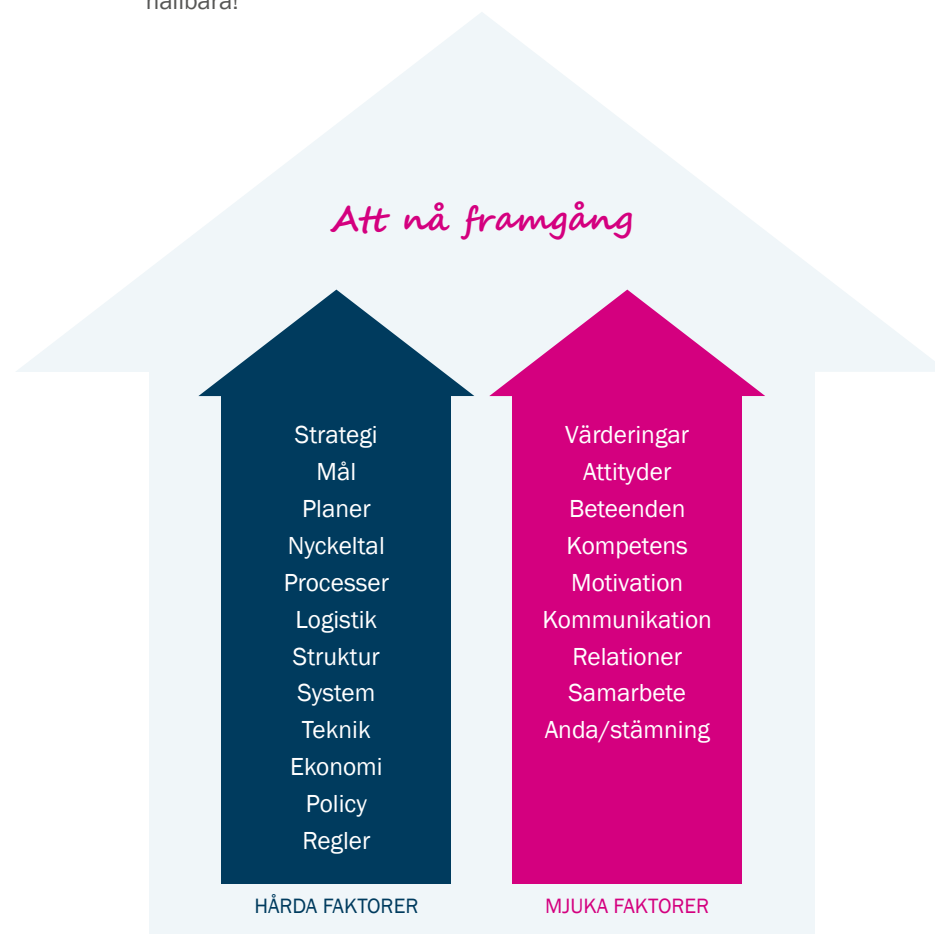
För mig som medarbetare innebär det att:

- Jag vågar ifrågasätta gamla vanor och arbetssätt
- Jag driver utveckling mot våra gemensamma mål med hela företagets bästa för ögonen
- Jag visar öppenhet och vilja till förändring och nya sätt att arbeta på.



Nå framgång

Som ledare och medarbetare behöver vi ha kunskap, verktyg och förmågor att kunna leda och arbeta med både **hårda** (blå pil) och **mjuka** (rosa pil) faktorer. Ibland behöver vi arbeta mer i den blå pilen med mål, processer och planer. Ibland behöver vi jobba mer i den rosa pilen med motivation, attityd och beteenden. Vi behöver båda för att nå framgång och för att vara hållbara!

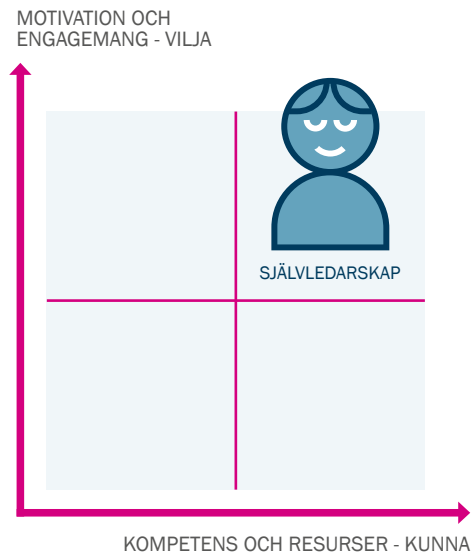


Självledarskap

Vår målsättning är att utveckla ett högt självledarskap där vi som ledare och medarbetare i hög utsträckning kan leda oss själva i vårt dagliga arbete, oavsett vilken roll vi har. Det frigör kraft och energi och stimulerar den inre motivationen hos var och en.

Med ett högt självledarskap menar vi att var och en tar ansvar för att på bästa sätt agera och få arbetsuppgifter utförda. Vi menar också att var och en agerar när de ser något som behöver åtgärdas eller förbättras samt att vi ger varandra konstruktiv feedback i syfte att utveckla och förstärka det som är bra. Det skapar förutsättningar för att var och en får möjlighet att bidra och utvecklas till sin fulla potential.

Självledarskap kännetecknas av motivation och engagemang för att **vilja** samt kompetens och resurser för att **kunna**.



Det förutsätter såklart en massa saker och innebär inte att vi plötsligt blir lämnade ensamma eller att vi arbetar helt själva utan att involvera andra. Våra ledare har fortfarande ett övergripande ansvar och som medarbetare har vi ett ansvar för att flagga och tydliggöra våra behov. Det förutsätter en nära dialog mellan ledare och medarbetare. Vi behöver känna till företagets mål och riktning likväl som individuella mål och förväntningar men också ha kompetens och rätt förutsättningar för våra uppdrag. Först då finns möjlighet att ta ansvar och driva vår egen utveckling fullt ut.

Men självledarskap handlar även mod, nyfikenhet och självinsikt kring mina egna reaktioner, drivkrafter, gynnsamma och mindre gynnsamma beteenden och hur jag som individ påverkar andra. Det handlar också om mod att både ge och ta emot feedback samt att be om feedback från andra för att utvecklas.

Ledarskap och medarbetarskap sitter ihop och vi är beroende av varandra för att utvecklas hållbart tillsammans!

Självledarskapet är en del av medarbetarskapet. **Arenor** där mitt självledarskap och medarbetarskap visar sig är i mina arbetsuppgifter, i samspelet med mina kollegor och chefer samt i hur jag tar ansvar för Euro Accident som helhet både internt och externt.

Ledarskap

Som ledare på Euro Accident har vi ansvar för resultat, verksamhet, arbetsmiljö och medarbetare. Ofta värderas hårda faktorer och förmågan att leda effektivt mot mål och resultat. Men det är minst lika viktigt att kunna leda mjuka faktorer, annars riskerar de att få en negativ påverkan på de hårda faktorerna.

Som ledare behöver vi förstå vikten att ta tag i problem och utmaningar direkt. Ju längre vi väntar desto större blir problemet och det kan bli svårt att nå framgång i våra uppdrag.

Ledaruppdraget

Oavsett vilken ledarroll vi har behöver vi kunna leda utifrån olika dimensioner.

Det handlar om att ta ansvar och vara ett föredöme i hur jag agerar, lever våra kärnvärden och hur jag företräder min arbetsgivare på ett bra sett.



Leda mig själv

- Förstå mig själv och andra utifrån drivkrafter och psykologiska behov.
- Medvetenhet om gynnsamma/mindre gynnsamma/destruktiva beteende hos mig själv och dess påverkan på andra.
- Kontinuerligt utveckla mig själv genom självreflektion och feedback.
- Hållbart och utvecklande förhållningssätt. Be om stöd vid behov. Skapa struktur, prioritera och delegera.

Leda individer och team

- Kunna möta individers och grupperns olika behov i olika situationer.
- Tydliggöra krav och förväntningar. Utmana och påverka.
- Motivera, engagera och skapa delaktighet.
- Målstyra, coacha och ge feedback

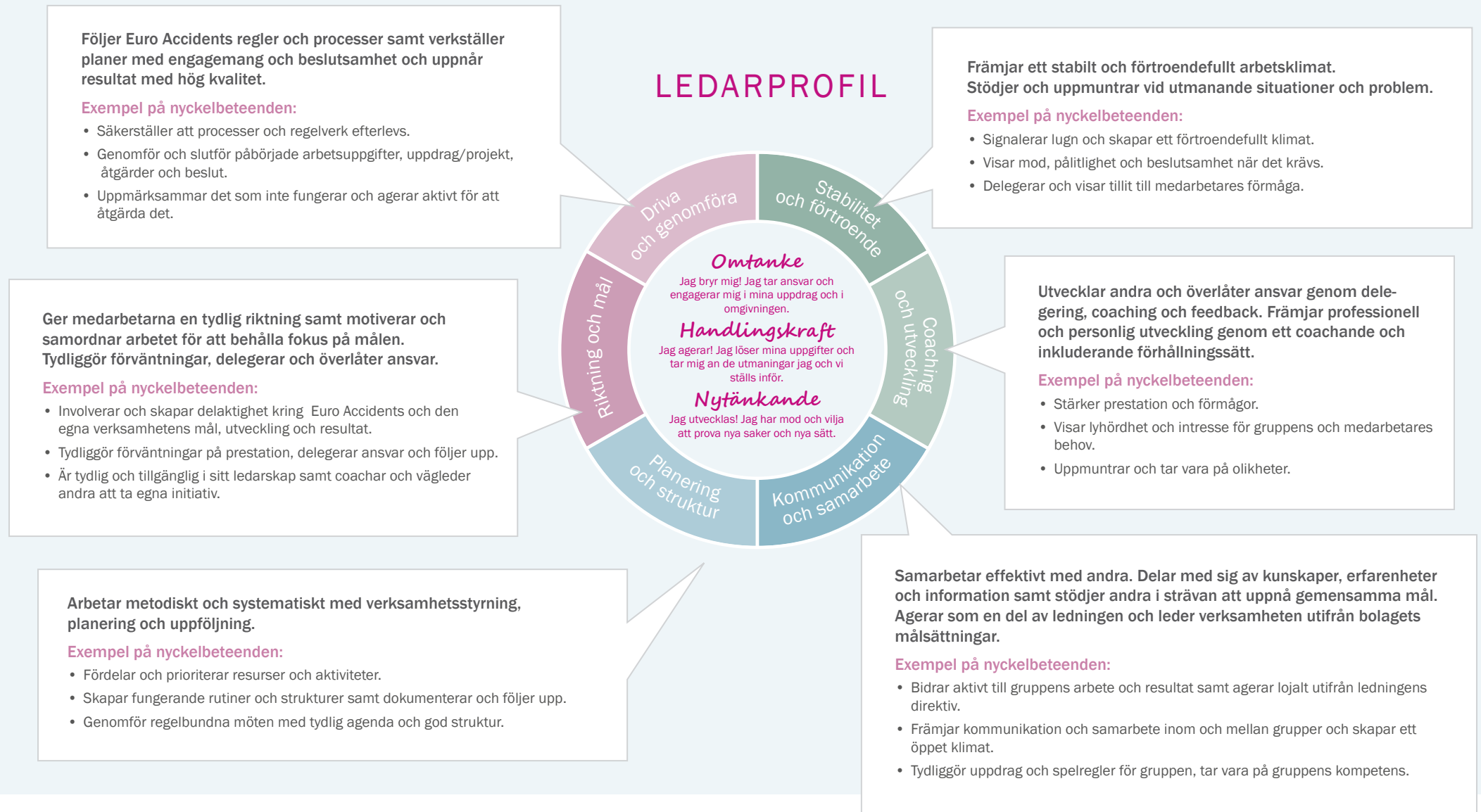
Leda organisation

- Ta ansvar för helheten och agera föredöme.
- Stödja och leda förändring. Stå bakom tagna beslut.
- Vara medveten och ansvarsfull i hur jag påverkar individer, grupper och kultur med mitt ledarskap.



Ledarprofil

Vår **ledarprofil** tydliggör förväntningar på oss som ledare samt vilka kompetenser och beteenden som är viktiga för att nå framgång i ledarrollen.



Medarbetarskap

En viktig uppgift för oss som medarbetare är att stärka vårt självledarskap. Våra ledare har såklart också ett ansvar att coacha och stödja för att stärka självledarskapet hos var och en. Men våra ledare är inte tankeläsare. Som medarbetare behöver vi därför ta ett stort eget ansvar för att agera och utveckla vårt självledarskap samt vara duktiga på att flagga för våra behov. Vi behöver hjälpas åt att göra varandra bra!

Medarbetarprofil

Vår **medarbetarprofil** tydliggör förväntningar på oss som medarbetare samt vilka kompetenser och beteenden som är viktiga för att nå framgång som medarbetare oavsett vilken roll vi har.

MEDARBETARPROFIL

Agerar på eget initiativ, får saker att hända och tar ansvar för prestation och resultat.

Exempel på nyckelbeteenden:

- Har tilltro till sin egen förmåga att agera självständigt, prioritera och ta beslut samt be om hjälp vid behov.
- Tar ansvar för sin prestation och arbetar enligt Euro Accidents processer och regelverk och bidrar även till att andra gör det.
- Uppmärksammar det som inte fungerar och agerar aktivt för att åtgärda det.

Visar prov på specialistkompetens och sakkunskap inom den egna professionen och utvecklas kontinuerligt i sin yrkesroll.

Exempel på nyckelbeteenden:

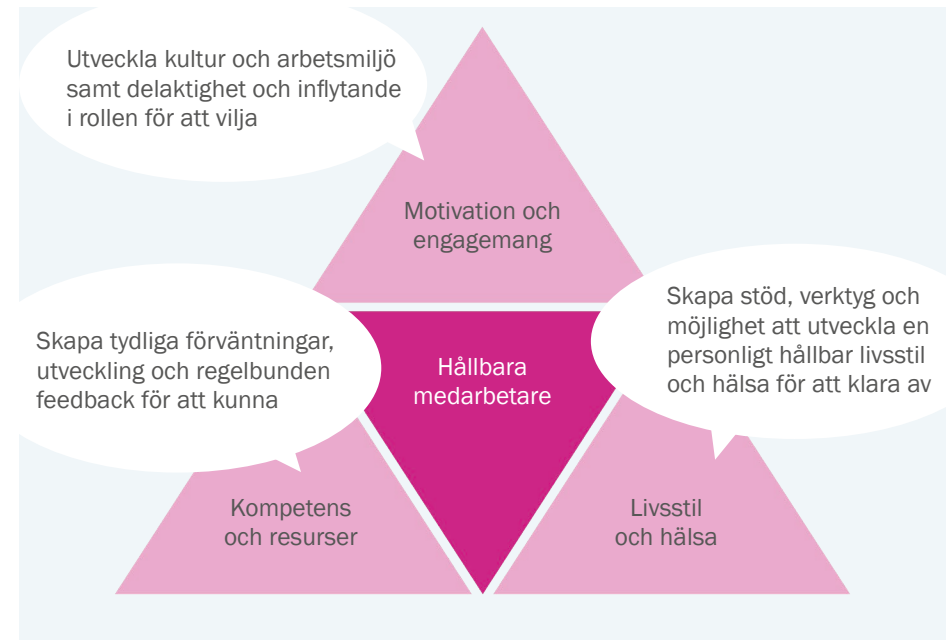
- Tar vara på möjligheter att utveckla nya kunskaper och färdigheter.
- Visar intresse för nya metoder, arbetssätt och kommer med förslag till förbättringar.
- Kommer med förslag till egen kontinuerlig utveckling – professionellt och personligt.



Är en god lagspelare genom att samarbeta effektivt med andra, har en god kommunikationsförmåga och stödjer andra i strävan att uppnå gemensamma mål.

Exempel på nyckelbeteenden:

- Delar aktivt med sig av information, kunskaper och erfarenheter samt ger uppskattning och konstruktiv feedback till andra.
- Visar respekt för andra genom att passa tider, lyssna, vara förberedd och hålla sig till överenskomna planer och beslut.
- Är öppen och nyfiken på andras idéer, förslag och feedback.



Hållbara medarbetare

Som medarbetare har vi ett eget ansvar för vår hälsa och hållbarhet. Det är en del av vårt medarbetarskap där vi också förväntas agera med ett högt självledarskap. Våra ledare har såklart ett ansvar att bidra, men vi behöver själva lyfta eller ta tag i det som är viktigt för vår hållbarhet. Det förutsätter insikt och nyfikenhet kring oss själva och våra behov.

För att vara hållbar och kunna bidra med goda arbetsprestationer över tid behöver vi se till att vi har:

- Motivation och engagemang för att **vilja**
- Kompetens och resurser för att **kunna**
- Livsstil och hälsa för att **klara av**

Motivation och engagemang stärks av en kultur och en arbetsmiljö där vi känner meningsfullhet, gemenskap, delaktighet och inflytande. För att stödja det genomför vi regelbundna undersökningar kring vår kultur och arbetsmiljö och jobbar systematiskt med att utveckla och stärka den.

Som ledare har vi ett ansvar för verksamhetsplanering för vår avdelning där alla medarbetare i gruppen blir involverade i utveckling av både verksamhet och arbetsmiljö.

Som ledare och medarbetare har vi ett ömsesidigt ansvar för att skapa en tillitsfull relation till varandra genom regelbundna samtal kring motivation och förutsättningar för att vilja.

Kompetens och resurser handlar om att skapa tydliga förväntningar och rätt kompetens för att kunna och även involvering och dialog i rätt skede.

Som ledare behöver vi skapa förutsättningar från start med en bra introduktion och utbildningsprogram som skapar ökad trygghet i rollen. Vi behöver även säkerställa en bra mötesstruktur för information och dialog kring viktiga frågor och förutsättningar.

Som ledare och medarbetare har vi ett ömsesidigt ansvar för att skapa en tillitsfull relation till varandra genom regelbundna samtal för att tydliggöra förväntningar, utvecklingsbehov och andra förutsättningar för att **kunna**.

Livsstil och hälsa är en förutsättning för att långsiktigt klara av. Det handlar om alltifrån fysisk hälsa till mental och social hälsa.

Som medarbetare har vi ett ansvar att utforska och hitta en egen personligt hållbar väg framåt. Som ledare har vi ett ansvar att stödja och uppmuntra. Som arbetsgivare erbjuder vi stöd genom bland annat hälsokartläggningar och hälsocoachande samtal för att skapa insikt och motivation samt genom EA Hälsa med lokala hälsoinspiratörer som ger inspiration och råd.

Som ledare och medarbetare har vi ett ömsesidigt ansvar för att skapa en tillitsfull relation till varandra genom regelbundna samtal kring förutsättningar för att **klara av**.

Regelbundna samtal mellan ledare och medarbetare kring prestation, utveckling och hållbarhet ryms inom Happy Talks som beskrivs nedan.

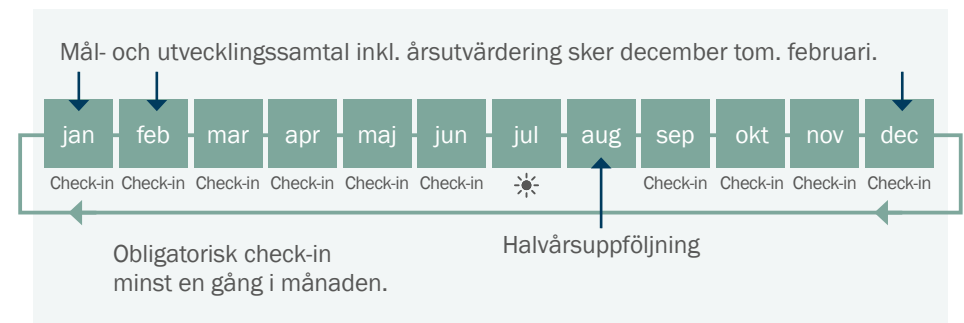
Happy Talks

Happy Talks är vår performance management process på Euro Accident. Den syftar till att tydliggöra mål och förväntningar, ge feedback på prestation, stödja utveckling och hållbarhet samt skapa ett högre engagemang och en större mening i arbetet. Det är ett viktigt verktyg för ett hållbart och utvecklande ledarskap och medarbetskap.

Processen består av olika typer av samtal – ett årligt – **Mål- och utvecklingssamtal**, en **Halvårsuppföljning**, samt regelbundna **Check-ins** minst en gång i månaden, där våra chefer har en viktig roll i att coacha, ge feedback och stödja våra medarbetares utveckling.

Våra medarbetare har en viktig roll i att vara aktiva under samtalen och ta upp behov, idéer etc. och ge feedback till sin chef.

Regelbunden coaching och feedback sker även direkt i det vardagliga arbetet när situationer uppstår för att stödja, förbättra och utveckla prestation.



All dialog som sker mellan ledare och medarbetare ryms såklart inte inom Happy Talks utan det finns också andra typer av dialoger och samtal som förs i vardagen.



Vår vision är att bidra till en trygg och frisk värld. Vi tror på att människor ska kunna arbeta, få ihop sin tillvaro och kunna vara friska medan de gör det. Mår medarbetarna bra, presterar de bra och företaget går bättre. Vi kallar det Hållbara medarbetare. Den finaste och mest värdefulla tillgången ett företag kan ha. För oss betyder det lika mycket internt som externt.