



2010-04-12

Ledarskapspolicy för Karlshamns kommunkoncern

Betydelsen

Ledarskapet är en avgörande framgångsfaktor i kommunkoncernens samtliga verksamheter. Karlshamns kommun satsar därför på sina chefer och på ledarutveckling.

Uppdraget

Det som uttrycks i det följande är riktat till samtliga chefer i kommunkoncernen. Chefsuppdragen varierar till innehåll och omfattning. Tillämpningen får därför anpassas efter de aktuella förutsättningarna.

Utgångspunkten för uppdraget är att som arbetsgivarens företrädare styra och leda verksamheten

Varje chef har ett fastställt åtagande. Åtagandet fastställs i en dialog mellan den enskilde chefen och överordnad chef.

Innehållet

Att vara ledare i Karlshamns kommunkoncern innebär särskilt att

- kunna se, förstå och ta ansvar för sin del i helheten
- strukturera och styra de pågående processerna i verksamheten på ett målmedvetet och resultatutrett sätt
- påverka medarbetarnas förståelse av det egna och verksamhetens uppdrag
- involvera, vägleda, stödja och stimulera medarbetarna

Några nyckelbegrepp i ledarens förhållande till medarbetarna och uppdraget:

- Mål och resultat
- Flexibilitet och kreativitet
- Delaktighet och inflytande
- Långsiktighet och uthållighet

Förutsättningarna

- Chefer ska ha tillgång till ett väl fungerande stöd för sitt uppdrag
- Varje chef ska ingå i ett ledningslag
- Uppdragets omfattning kan variera men riktlinjen är att ett chefsuppdrag ska omfatta 30 medarbetare per chef

Resultatet

Kvaliteten på ledarskapet är viktig och bedöms regelbundet. En resultatbedömning görs i förhållande till det fastställda åtagandet och de givna förutsättningarna kopplade till uppdraget. Åtagandet ingår i ett resultatkontrakt som tecknas mellan chef och överordnad chef.

Revidering av policy

Denna policy gäller fr o m 2010-07-01 och ska utvärderas och eventuellt revideras senast 2013-12-31. Personalchefen ansvarar för genomförandet av detta.