

Ledarskapskriterier

Den policy för ledarskap och medarbetarskap som antogs av kommunfullmäktige den 12 maj 2005 utgör, i de delar som rör ledarskapet, grunden för vad som förväntas av en ledare i Kungsbacka kommun. De kriterier vi tagit fram för ledarskapet har därför också sin utgångspunkt här och handlar om det generella i ledarskapet. Chefens uppdrag är ett uppdrag innefattande olika uppgifter och roller. Man är **strateg, chef och ledare**.

- Att vara strateg innebär att man har ett logiskt tänkande och gör analyser utifrån samlad kunskap
- Att vara chef innebär att handla och vidta åtgärder.
- Att vara ledare innebär att man skapar relationer och använder sin känsla.

En chef måste hela tiden balansera dessa olika roller för att skapa effektivitet och arbetsglädje både hos sig själv och hos sina medarbetare. En god chef har förmåga att fatta beslut både i medvind och motvind. Chefen är lojal mot politiskt fattade beslut och når politiskt fastställda mål genom en effektiv verksamhet. Chefen har ett ekonomiskt tänkande med fokus på ett gott resultat utifrån uppdraget. Chefen uppdaterar regler och policyer och ser till att de följs i organisationen.

Via ledarskapet förmedlas det visionära framtidsbilderna som motivationsfaktorer för medarbetarna.

En god ledare kan inte vara perfekt inom alla delar av ledarskapet men hon/han behöver ständigt arbeta med de områden som behöver utvecklas. Att ha fastställda ledarskapskriterier är betydelsefullt för att våra chefer ska ha/få en medvetenhet i sitt ledarskap.



En god ledare i Kungsbacka kommun är:

1. Kommunikativ
2. Lyhörd
3. Modig
4. Förändringsorienterad
5. Professionell
6. Reflekterande
7. Helhetstänkande
8. Relationsskapande

1. Kommunikativ

En god ledare förstår sin betydelse för medarbetarna och förstår vikten av positiv feedback. Ledaren kan motivera sina medarbetare. Ledaren är tydlig i sitt budskap och sin information och stämmer av om det har nått mottagarna. En god ledare ger aldrig löften som hon/han inte säkert vet att hon kan hålla. Ledaren leder samtal/möten både på individnivå och gruppnivå och kan nå ut med information i offentliga sammanhang. Ledaren har en god förmåga till samverkan internt och externt.

2. Lyhörd

En god ledare har förmåga att lyssna på ett aktivt sätt. Ledaren ser var och en av sina medarbetare och vad han/hon behöver för att kunna utvecklas i sitt arbete. En god ledare är närvarande, både mentalt och fysiskt. Ledaren läser av signaler i gruppen om något inte är bra.

3. Modig

En god ledare är orädd och står upp för Kungsbacka Kommuns värdegrund. Ledaren vågar ta obekväma beslut. Ledaren är inte konflikträdd utan tar tag i möjliga konflikter på ett tidigt stadium.



4. Förändringsorienterad

En god ledare är positiv till utvecklande förändringar och kan också få med sig sina medarbetare. Ledaren uppmuntrar nya idéer hos medarbetare. Ledaren prövar nya arbetsätt och är inte rädd för att misslyckas. Ledaren stimulerar kreativitet och mångfald.

5. Professionell

En god ledare är ett föredöme och lever som hon lär. Ledaren är trovärdig och diplomatisk. En god ledare anpassar sitt arbetsätt efter medarbetarnas behov och gruppens mognad. Ledaren tar vara på medarbetarnas kunskap och erfarenheter. Ledaren har tillit till medarbetarnas förmåga och delegerar arbetsuppgifter. En god ledare vill se människor växa och lyfter gärna fram andras förtjänster.

6. Reflekterande

En god ledare hanterar de etiska dilemman som uppstår i arbetet. Ledaren tänker strategiskt och långsiktigt. Ledaren är väl förankrad i en egen värdegrund och är medveten om vem hon själv är. En god ledare tar sig tid till eftertanke och analys.

7. Helhetstänkande

En god ledare har kontroll över helheten men avstår detaljkontroll för att ge medarbetarna utrymme till flexibla lösningar av uppdraget. Ledaren tillåter medarbetarna att göra fel och att vända detta till ett lärande inför framtiden. Ledaren har en klar bild över att rollen som ledare inte kan innefatta att vara kamrat med medarbetarna. Ledaren kan planera, strukturera och göra prioriteringar av sitt arbete.



8. Relationsskapande

En god ledare har förmåga att bygga upp, vidmakthålla och utveckla goda relationer. Ledaren har lust att leda andra människor och uppskattar människor och deras olikheter. Ledaren både visar och uttrycker uppskattning för sina medarbetare. Ledaren upplevs som bra att prata med och medarbetarna känner förtroende för att innehållet i känsliga samtal inte sprids. Ledaren sprider en positiv energi i organisationen.

Användningsområden för ledarskapskriterierna

Tanken är att ledarskapskriterierna i Kungsbacka kommun skall vara ett levande dokument som kan användas i det vardagliga arbetet när det gäller ledarförsörjning i kommunen. Man kan se vissa områden, där kriterierna särskilt kan komma till användning:

1. Vid rekrytering, både i annonsunderlag och i intervjusituationer
2. Underlag för uppföljningssamtal med chefer
3. Kriterier vid lönesättning
4. Kopplat till behovet av utbildningsinsatser för ledare, i syfte att stärka, lära och utveckla de kriterier som kännetecknar ledare i Kungsbacka
5. Ingå i underlag för urval av personer som kan komma ifråga för interna och externa program för blivande ledare
6. Marknadsföring av Kungsbacka som en kommun med ett gott ledarskap

Hur säkerställer vi kvalitén på kommunens ledare?

En modell som ger oss indikationer på att vi har rätt kvalitet på våra ledare är inte lätt att finna. Sammantaget kan en del olika insatser dock ge oss riktningen. Vi tänker oss då följande insatser:

1. Genom en genomtänkt kompetensutvecklingstrappa Trappan innehåller en bas, ett block för personliga utvecklingsinsatser samt ett block med riktade insatser dels i ämnesområden dels riktade till nya ledare och ledare med lång yrkeserfarenhet.



2. Vissa uppföljningsfrågor i medarbetarenkäten. Frågor som är kopplade till ledarskapskriterierna.
3. Eftersom vi har det med vid rekrytering av nya ledare så säkerställer vi delvis kvalitén från början, genom att rekrytera ledare med ”rätt profil”. Vi levandegör kriterierna hela tiden också genom att de används vid uppföljnings – och lönesamtalen.

Beslutad av: Kommundirektionen 2009-12-18, Central samverkansgrupp
2010-02-24 och Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott
2010-02-24

Ansvarig förvaltning: Kommunstyrelsens förvaltning

Kontakt: Kungsbacka direkt 0300-83 40 00, info@kungsbacka.se

