



## KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING Nr 008.7

---

Antagen/Senast ändrad	Gäller från	Dnr
Kf 2008-09-29 § 110	2008-09-30	2008/605-008
Kf 2013-06-17 § 117	2013-06-18	2013/341

### LEDARPOLICY FÖR BROMÖLLA KOMMUN

Ledarpolicyn riktar sig till dig som arbetar som chef i Bromölla kommun. Syftet med ledarpolicyn är:

#### **Att tydliggöra hur arbetsgivaren ser på chefskap och ledarskap.**

Ledarskap och chefskap används ibland synonymt. Oftast menar man dock olika saker. Chefskap är en organisatorisk position som innebär ansvar, befogenhet och styrning. Ledarskap har med relationen mellan människor att göra, om att vara en god företrädare och påverka andra, oavsett formellt given position.

En chef i Bromölla kommun ska också vara en ledare.

Vid rekrytering av chefer ska den formella kompetensen vara på högskolenivå. När det gäller den reella kompetensen ska goda ledaregenskaper vara ett krav och tidigare erfarenhet av ledarskap eller ledarutveckling vara meriterande.

#### **Att klargöra vad arbetsgivaren förväntar sig av dig som chef.**

Bromölla kommun behöver goda ledare med fokus på medborgarens bästa.

En ledare i Bromölla kommun:

- I varje sammanhang företräda Bromölla kommun och vara en god ambassadör
- Är en utvecklande ledare som skapar förutsättningar för delaktighet och kreativitet
- Främjar en bra arbetsmiljö genom att fokusera på medarbetarens upplevelse av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.
- Värnar om allas lika värde och möjligheter
- Är ett personligt föredöme när det gäller verksamhetens värdegrund och normbildning
- Leder med fokus på medborgarens individuella behov och definition av god kvalitet, använda metoder i enlighet med BÄST (Bromölla är systemtänkare).
- För en dialog kring eventuella systembegränsningar, och förutsättningarna att utöva ett gott ledarskap utifrån BÄST perspektivet.

## Att klargöra vad du som chef kan förvänta dig av arbetsgivaren.

- Alla ledare i Bromölla kommun ska efter samråd med överordnad chef ges möjligheter till en individuellt anpassad ledarutveckling
- Personalenheten planerar och erbjuder den grundläggande kommungemensamma ledarutvecklingen på grund- och påbyggnadsnivå
- Verksamhetschefen planerar och erbjuder den verksamhetsspecifika ledarutvecklingen utifrån verksamhetens behov
- Inom ramen för det årliga medarbetarsamtalet med närmaste chef ska ett individuellt utvecklingsprogram utarbetas, i syfte att vidareutveckla ledarkompetensen
- Nya ledare ska ges både en allmän och en individuellt anpassad introduktion och det är närmaste chef som ansvarar för det
- Stöd från ledning i ditt utvecklingsarbete och i att bidra till att lösa systembegränsningar.

## Hur?

**Ledarutveckling:** Framtidens ledare, ledarprogram och individuella utvecklingsplaner mot ledarskap

**Interna ledarutbildningar, grund och påbyggnad:** Lönesättning, arbetsmiljö, ekonomi, systemtänk, kommunikation, offentlighet och sekretess m.m.

**Mentorskap:** (som mentor och som adept) med syfte att stödja chefer i sin ledarroll

**Chefsnätverk:** Interna och externa

---