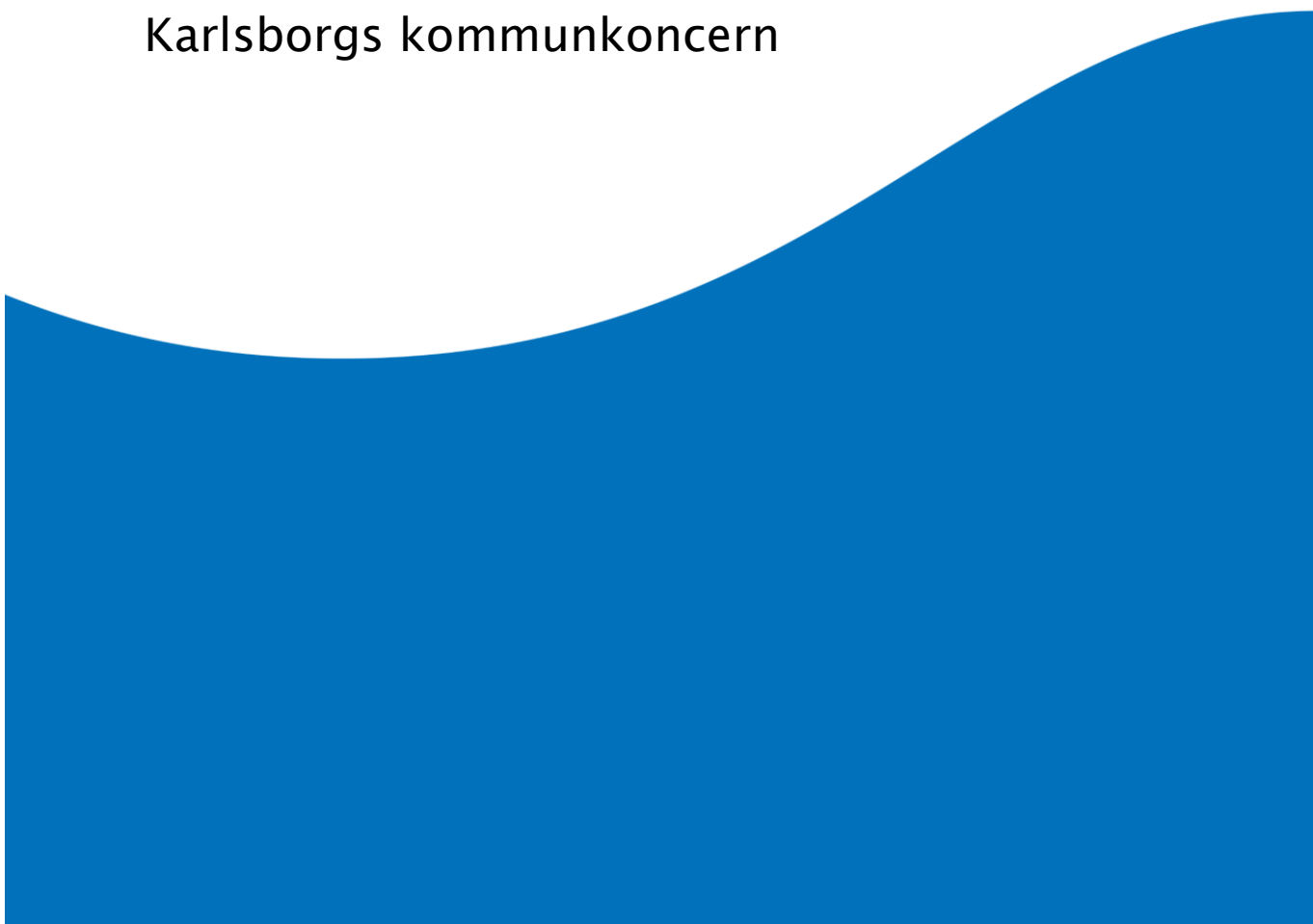




KARLSBORG

Ledarskapspolicy

Karlsborgs kommunkoncern



Gäller för:	Kommunkoncernen
Diarienummer:	2025-104
Beslutande:	Kommunfullmäktige
Datum för beslut:	2025-05-26
Paragraf i protokoll:	§ 69
Gäller från och med:	2025-07-01
Dokumentansvar:	HR-chef
Aktualitetsprövning:	Ska ske under första året av varje mandatperiod.

Innehåll

BAKGRUND.....	2
Syfte	2
LEDARSKAPET I KARLSBORG.....	3
Nyckelbegrepp.....	3
Kommunens insats för ett gott ledarskap	4

Bakgrund

Sveriges kommuner har en stor utmaning, att lösa vår kompetensförsörjning, i närtid såväl som för ett stort antal år framöver. Vi är i och står inför stora pensionsavgångar och arbetskraftsbrist. För att lyckas krävs nya innovativa arbetssätt, samarbeten över gränser samt rekrytering av rätt kompetens som vill stanna kvar i våra verksamheter och får förutsättningar att lära nytt och utvecklas. Det goda ledarskapet bidrar till att uppnå att Karlsborgs kommun både kan attrahera, utveckla och behålla rätt kompetens.

Varje medarbetare och ledare tillhandahåller välfärd, service och tjänster av hög kvalitet till kommunens invånare. Kommunens medarbetarpolicy innehåller fyra förhållningssätt som gäller för alla medarbetare i kommunen och innebär att vi:

- Kan vårt uppdrag och vet vilka vi är till för
- Har kompetens och är professionella i vår yrkesutövning
- Vill göra varandra bättre
- Tänker nytt

För att uppnå detta har chefer ett särskilt ansvar, och förväntas därmed:

- Skapa förutsättningar och arbeta aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- Kommunicera verksamhetens mål, åtaganden och resultat och sätter in den egna verksamhetens arbete i ett större sammanhang
- Skapa förutsättningar för ett gott samarbete och samverkan med de fackliga organisationerna
- Förstå innebörden av politisk styrning och kommunal verksamhet

Syfte

Syftet med denna ledarskapspolicy är att ge chefer en tydlighet i förväntningarna på sitt ledarskap. Karlsborgs kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare, vilket förutsätter ett ledarskap som väcker medarbetares motivation, engagemang och vilja att utvecklas.

Ledarskapet i Karlsborg

Ledarskap handlar om att vara en representant för arbetsgivaren, att vara verksamhetsansvarig och att vara ledare för sina medarbetare.

Som **arbetsgivare** representerar du Karlsborgs kommun, förankrar fattade beslut och verkar för en enhetlig arbetsgivarpolitik. Du har kunskap om aktuella lagar, avtal, policys och andra styrdokument, samt säkerställer att detta följs inom din verksamhet. Du ansvarar för att ge dina medarbetare lika rättigheter och möjligheter i arbetet samt informerar dem om deras skyldigheter. Du ansvarar för att samverka med andra arbetsgivarföreträdare samt med de fackliga organisationerna.

Som **verksamhetsansvarig** tydliggör och skapar du förståelse för uppdrag och politiska beslut. Du utvecklar och följer kontinuerligt upp verksamheten tillsammans med medarbetarna. I ditt ansvar ingår arbetsmiljö, personal, verksamhet och ekonomi.

Som **ledare** skapar du goda relationer med dina medarbetare och möter dem med respekt, lyhördhet och intresse. Du inspirerar till lärande, kreativitet och utveckling samt låter medarbetarna ta ansvar utifrån sin kunskap och kompetens. Du skapar förutsättningar för dialog, delaktighet och återkoppling samt följer upp individuella prestationer.

Nyckelbegrepp

Nyckelbegreppen i ledarskapspolicyn är framtagna tillsammans med medarbetare och chefer i organisationen. De fem nyckelbegreppen är:

Helhetssyn

En ledare i Karlsborgs kommun ser och förstår helheten i kommunen. Ledaren kan sätta in den egna verksamhetens betydelse i ett större sammanhang. Ledaren förstår och arbetar aktivt med de förutsättningar som gäller för en politiskt styrd organisation.

Ledaren sätter invånarnas och verksamhetens behov i centrum. Genom att utveckla goda relationer till andra ledare i organisationen och samverkan över förvaltningsgränserna vidareutvecklas samtliga verksamheter.

För att bibehålla helhetssynen deltar ledaren i kommunens såväl som regionala nätverk samt i kommungemensamma möten och utbildningar.

Delaktighet

Arbetsklimatet ska präglas av delaktighet. Ledaren bidrar till att skapa en struktur och kultur som ger utrymme för kreativitet och delaktighet. Ledaren har tilltro till medarbetarnas egen förmåga och kan ge medarbetarna ansvar att själva lösa

problemen där de uppstår. Tillsammans med medarbetarna följer ledaren upp, utvärderar och utvecklar verksamheten.

Tydlig kommunikation

För att kunna leda andra har ledaren en tydlig målbild av "vart vi ska" och varför och kan förmedla detta till sina medarbetare. Ledaren stödjer, engagerar och ger förutsättningar för utveckling av gott medarbetarskap. Ledaren skapar möten där utrymme ges för samtal, lärande och gemensamma reflektioner.

Kommunikationen sker via dialog i det dagliga arbetet, via regelbundna arbetsplatsträffar samt mål- och uppdragsdialog och resultat- och uppföljningssamtal.

Tillit

Ledaren tror på sin egen förmåga och vågar lita på andras förmågor. Ledaren har tillit till sina medarbetares kompetens och ger dem mandat och möjligheter att själva ta ansvar för hur uppdraget ska lösas.

Ansvarstagande

För att kunna leda andra måste en ledare kunna leda sig själv. Det innebär att ledaren har modet och förmågan att granska sina styrkor, svagheter, drivkrafter och förbättringsområden.

En ledare och chef är också en medarbetare. Ibland är ledaren kanske inte enig med sin uppdragsgivare. Ledaren behöver då fundera kring sin roll, sitt uppdrag, sin lojalitet och vad som behöver göras för att kunna fullfölja det som förväntas. Nyckelbegreppen kan med fördel gås igenom kontinuerligt på varje enhet utifrån att medarbetare börjar och slutar samt att grupper förändras. Det är viktigt att både chef och medarbetare har samma syn på vad nyckelbegreppen betyder i just din verksamhet.

Beslutslojalitet

Inför förändringar och beslut ska det finnas utrymme för dialog och riskbedömningar men ibland är man som ledare kanske inte enig med nämnd eller ledningsgrupp i alla beslut som tas. Dock är man som chef ansvarig att genomföra beslut fattade av politik och överordnad chef och det är viktigt att man har reflekterat kring de förväntningar som finns i uppdraget som chef.

Kommunens insats för ett gott ledarskap

Ett gott ledarskap ställer krav på alla i organisationen. Karlsborgs kommun arbetar aktivt med att skapa, förbättra och bevara rätt förutsättningar för att våra chefer ska kunna genomföra sina uppgifter på bästa sätt och få möjligheter att utvecklas i sitt ledarskap.

