



## Ledningspolicy

### Inledning

Verksamheten i Ljusnarsbergs kommun skall vara visions- och målstyrd med tydlig uppföljning och utvärdering. Den skall präglas av ett delegerande arbetssätt som tillvaratar de anställdas engagemang, kunnande och ansvarskänsla.

Kommunens policy för chefer och arbetsledare bygger på begreppen *helhetsyn och ansvar samt delaktighet för medarbetarna och omtanke om dessa*.

Cheferna och arbetsledarna skall aktivt verka för att skapa attraktiva arbetsplatser där den enskilde medarbetaren känner arbetsglädje, delaktighet och möjlighet att utvecklas. Ledarskapet skall föra mot uppsatta mål. Kommunen skall värna om sina chefer och arbetsledare samt inspirera och stimulera dem till ett självständigt tänkande öppet för nya idéer. Detta ger förutsättningar för utveckling av varje verksamhet och sammantaget för hela kommunen.

### Krav och förväntningar

I en målstyrd och decentraliserad organisation med långtgående delegering av uppgifter och befogenheter har chefer och arbetsledare en mycket viktig roll. Att leda och inspirera, planera och organisera, samordna och samverka kräver ett ledarskap med helhetssyn på verksamhet och resurser. Det är viktigt med gott omdöme, positiv människosyn och förmåga att se vad som är bäst för kommunen i stort.

En chef eller arbetsledare skall

- acceptera policyns grundläggande begrepp,
- leda medarbetare och verksamhet mot uppsatta mål,
- vara synlig, tydlig i uppträdande och kunna fatta beslut,
- vara öppen för såväl personlig utveckling som verksamhetsutveckling,
- företräda kommunen och dess värderingar,
- ta tillvara medarbetarnas kompetens och engagemang.

En chef eller arbetsledare skall av kommunen

- få ett tydligt uppdrag,
- få möjlighet till fortlöpande dialog och återkoppling om uppdraget, ledarskapet och verksamhetens utveckling,
- få möjlighet till kompetensutveckling.

### Uppdragskontrakt

Uppdragskontrakt är ett avtal mellan chef eller arbetsledare och närmaste medarbetare vilket definierar ansvar, åtagande och krav på resultat. För kommunchefen är kommunstyrelsen eller dess företrädare uppdragsgivare. Kontraktet skall regelbundet bedömas innehålls- och resultatmässigt och användas för medarbetar- och lönesamtal.

Av uppdragskontraktet skall framgå vikten av att se kommunen som en helhet vars bästa är överordnat de enskilda verksamheternas behov.

Medarbetarsamtalet skall belysa arbetssituationen med utgångspunkt i hur medarbetaren upplever arbetsuppgifterna, arbetsresultaten och arbetsenheten samt hur chefen eller arbetsledaren ser på detta. Mål om arbetets innehåll och utförande skall sättas för tiden fram till nästa samtal och ligga till grund för värdering vid lönesättning.