Ledarskapsidé, Business Region Göteborg AB

Övergripande mål

Business Region Göteborg AB arbetar för att stärka och utveckla näringslivet i Göteborgsregionen. Vi är ett icke-vinstdrivande bolag som representerar 13 medlemskommuner.
Målsättningen är att bidra till hållbar ekonomisk tillväxt, hög sysselsättning och ett differentierat näringsliv.

Varför ledarskapsidé?

”Genom att skapa en fungerande arbetsplats där medarbetarna mår bra och är motiverade, blir verksamheten mer framgångsrik” Citat Personalpolicy

BRG ska vara en attraktiv arbetsplats med kompetenta medarbetare som gör BRG till ett framgångsrikt och konkurrenskraftigt företag. Detta ställer höga krav på ett fungerande ledarskap. Vårt syfte med ledarskapsidén är att både på kort och lång sikt arbeta med ledarförsörjning/ledarutveckling vilket kräver ett systematiskt arbete.

Bygger på kärnvärden

Vår ledarskapsidé bygger på våra kärnvärden och syftar till att alla chefer/ledare på BRG ska känna sig trygga och motiverade i sin roll och utveckla ett personligt ledarskap där de låter medarbetarna synas och växa. Resultat- och målarbete är ett prioriterat område.

Från ax till limpa

Ledarskapsidén innefattar hela ledarförsörjningen från identifiering av nya chefer till avveckling av ledarskapet.

Metod och genomförande

Vi vill genom utbildning, inspiration, coachning, struktur och verktyg motivera våra chefer/ledare till att växa med sin uppgift och därmed låta gruppen och den enskilde individen växa så att BRG når sina mål.

HR:s uppgift

HR-avdelningen ska ständigt utveckla BRG:s HR processer och ge professionellt stöd till bolaget, dess ledare och medarbetare.

LEDARUTVECKLING
Chefsorienterat och Affärsorienterat

Identifiering Nya Ledare

Accessment center
Morgondagens Ledare
Morgondagens Verksamhetschefer

Chef steg I
År 1-3

Ledarkompetens Bas
Mentor
Arbetsmiljö och delegering
Arbetsrätt
Utvecklingssamtal & Lönesamtal

Ledarkompetens Påbyggnad
Konflikthantering
Kommunikation
Alkohol & Droger
Svåra samtal

Chef steg II
År 4-6

360 graders test
Individuell ledarutveckling
Coach eller mentor
Fortsätta/lämna ledaruppdraget?

Chef steg III
År 7-15

Fortsatt ledarutveckling
Motivation
Ev. adept
Fortsätta/lämna ledaruppdraget?

Chef steg IIII
År 16-

Kunskapsöverföring
Age Management
Adept
Fortsätta/lämna ledaruppdraget?

Ledarskapskriterier som kopplar till BRG:s kärnvärden

Perspektiv

Du och dina medarbetare är en **del av Business Region Göteborgs hela verksamhet** och den långsiktiga regionala utvecklingen.
Se till att **du och dina medarbetare förstår våra mål och visioner** samt ser synergier och utnyttjar potentialen genom **intern samverkan**.

Engagemang

Var en lojal **ambassadör för Business Region Göteborgs** hela verksamhet, mål och visioner.
Involvera och lita på dina medarbetare samt **synliggör** goda prestationer. **Avsätt tid** för utveckling av ledarskapet, både för dig själv och för din grupp.

Kreativitet

Sträva mot en arbetsgrupp med mångfald både i bakgrunder och kompetenser.
Koncentrera dig på att **tänka nytt** snarare än att ”göra som vanligt” vid problemlösning. Ha högt i tak!
Uppmuntra medarbetarna till att ta egna initiativ som utvecklar verksamheten positivt.

Trovärdighet

Du tar ditt ledarskap på allvar och är tydlig i kommunikationen med dina medarbetare.
Du föregår med **gott exempel** i det du gör. Du är lyhörd och **hanterar konflikter** på ett tidigt stadium. Agera i enlighet med BRG :s policies och riktlinjer.
Använd ditt goda omdöme - ditt agerande påverkar BRG:s trovärdighet.

Professionalism

Här ser du till att du och din arbetsgrupp är **resultatorienterade.** Du står för ett kundfokuserat ledarskap och ser behovet av ett individuellt ledarskap gentemot dina medarbetare.
Avsätt tid för **strukturering och administration** av din avdelning/affärsområde/grupp.
Du bemödar dig om att gruppen **utvecklar kompetens** för att förbättra verksamheten. Du har ett **gott omdöme** när det gäller val av engagemang och deltagande.

Ansvarsområden Chef/Ledare

Personalpolicyn är en övergripande vägledning för alla medarbetare och som chef ska man vara väl insatt i den.
Man ska också vara väl insatt och agera i enlighet med övriga policies och riktlinjer på BRG.
Man ska vara väl förtrogen med BRG:s kärnvärden.

I personalpolicyn läser man bl.a om ledarskapet att alla Chefer och Ledare:

”har budgetansvar samt ansvar för sina medarbetare vad gäller utvecklingssamtal och kompetensutveckling samt lönesamtal”

”ska avsätta den tid som krävs för att vårt mål med personalpolicyn ska uppfyllas”

”har ansvar för vidarebefordran av information till berörda delar av organisationen”

”har ett delegerat arbetsmiljöansvar och ska ha genomgått grundutbildning via Företagshälsovården
Innan de ges ett arbetsmiljöansvar”

Chefer /Ledare bedöms i lönesamtalen efter de generella lönekriterierna samt:

”**Ledningsförmåga –** förmåga att hålla målet för verksamheten i blickpunkten. Förmåga att sätta upp mål, visa uthållighet i att nå dem, målmedveten med stor förmåga att nå sina mål.
Förmåga att anpassa sitt ledarskap till varierande behov”

”**Förmåga att utveckla sina medarbetare och sitt eget ledarskap –** förmåga att ständigt få medarbetarna
Att växa, hålla bra utvecklingssamtal, följa upp resultat, bry sig om sina medarbetare, ge dem beröm och
Kritik, skapa engagemang och målmedvetenhet hos alla”