

# Koncernledningens commitment och spelregler

- Vi i koncernledningen har vår vision som utgångspunkt och påminner oss ständigt om vilka vi är till för och vilket fantastiskt uppdrag vi har.
- Vi är professionella och goda ambassadörer och ledare för de frågor som hör till vårt ansvar. Vi tänker på hur vi vill uppfattas utanför gruppen. Vi företräder koncernledningen, i sätt, uttryck och verbalt. Vi pratar alltid om koncernledningen som grupp - Vi!
- Som medlemmar i koncernledningen bidrar vi öppet och proaktivt till framdrift i kommungemensamma utvecklingsfrågor, visar oss närvarande och tillgängliga där det efterfrågas. Vi är ett föredöme i att både våga ge och ta emot hjälp och bygga ömsesidig tillit i organisationen.
- Vi är lojala mot fattade politiska beslut, koncernbeslut och beslut av kommunchef/VD VKAB. Frågor kring beslut tas på rätt nivå och med rätt grupp. Inom koncernledningen finns en arena att diskutera på, liksom med kommunchef.
- Vi diskuterar med högt i tak och när beslutet är taget sluter vi upp kring beslutet - "Vi i koncernledningen har bestämt". Vi delger varandra hur vi tänker genomföra gemensamt fattade beslut så att vi kan stötta genomförandet.
- Vi tar ansvar för att förklara beslut tagna i koncernledningen för egna verksamheter och även i kommunikation med andra intressenter. Vi fångar upp missförstånd som finns och "korridorsnack" för att säkerställa att rätt information finns hos våra medarbetare.
- I processarbetet säger vi *så här blir det för invånaren* snarare än *så här blir det för oss på xx förvaltning/bolag*. Vi lyfter in frågor i processarbetet och ger fler information om vikten av processorienterat arbete.
- Vi arbetar för att tydliggöra vilka beslut som hanteras på koncernledningsnivå och hur vår årsagenda ser ut, för transparens. Vi säkerställer att budskapen kring varför, vad och hur blir bättre kommunicerade för att öka förståelse kring beslut.
- Vi arbetar för att informationen enligt vattenfallsprincipen ska fungera. Vi upprätthåller en tydlig stående agendapunkt på eget ledningsgruppsmöte från koncernledningens ledningsgruppsmöten.

<b>Spelregler</b>	<b>Det märks genom ...</b>	<b>Förutsättningar</b>
<b>Inläst och förberedd inför mötet</b>	... att synpunkter och förslag är genomtänkta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda och material har skickats ut i god tid, minst en vecka i förväg.</li> <li>• Beslutsunderlag med tydlighet. Vid större beslut, möjlighet till information/dialog, beslut kan tas vid nästa/senare tillfälle.</li> </ul>
<b>Aktivt närvarande</b>	<p>... att vi är på plats i god tid</p> <p>... att dator och telefon vilar under mötet</p> <p>... att vi visar respekt för det som behandlas på mötet</p> <p>... att vi tar ansvar för helheten</p> <p>... att vi bidrar med tankar och frågor som för arbetet framåt</p> <p>... att talutrymmet används respektfullt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns utrymme att anmäla om man måste ha telefon på p.g.a omständigheter.</li> <li>• Pauser där tillfälle finns att kolla av telefon/mail.</li> <li>• Väl underbyggda underlag, en klok agenda där föredragande gäster möts av respekt och intresse.</li> <li>• Rätt personer i rummet.</li> </ul>
<b>Positivt bemötande</b>	<p>... att vi visat respekt och förståelse för våra olika verksamheter och uppdrag</p> <p>... att vi lär av varandra</p> <p>... att vi har mod att säga och att lyssna</p> <p>... att vi ger både utvecklande och förstärkande återkoppling</p> <p>... att vi pratar med varandra och inte om varandra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möjlighet att lära känna varandra personligt och professionellt även utanför koncernledningsmötena.</li> <li>• Det finns tillit och förtroende så uppdrag kan fördelas och delegeras.</li> </ul>
<b>Tar ansvar för fattade beslut</b>	<p>... att det finns lojalitet mot fattade beslut</p> <p>... att rätt nivåer i organisationen får information om besluten</p> <p>... att beslut verkställs och implementering sker</p> <p>... att vi följer upp fattade beslut av strategisk karaktär</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydlighet när vi fattar beslut och hur dessa ska delges organisationen.</li> <li>• Beslutsprotokoll i koncernledningens OneNote uppdateras.</li> </ul>