

Skinnskattebergs kommuns

Chefspolicy

Antagen av Kommunfullmäktige den 14 december 2009, § 71.

Chefspolicy för Skinnskattebergs kommun

Kommunen är en politiskt styrd organisation. Det innebär att politiska beslut ligger till grund för all verksamhet och att det är politiken som sätter upp de övergripande målen för verksamheterna. Skinnskattebergs kommun styrs av Kommunstyrelsen med utskott samt en nämnd. Antalet ledamöter i Kommunstyrelsen är 13 ordinarie och 13 ersättare. Inom respektive utskott är antalet ordinarie ledamöter tre till fem stycken och två ersättare. Förutom den politiska ledningen finns, inom flera av kommunens verksamheter, lagar som styr vad kommunen ska göra, till exempel Kommunallagen, Skollagen, Hälso- och sjukvårdslagen, Socialtjänstlagen m.fl.

Kommunens tjänstemannaorganisation är anpassad till den politiska organisationen och består av fyra sektorer under kommunstyrelsen. Inom varje sektor och nämnd återfinns olika typer av chefsbefattningar och andra arbetsledande roller:

- Kommunchef
- Sektorschef
- Enhetschef/Rektor
- Biträdande rektor
- Verksamhetsledare
- Ekonomichef
- Personalchef

Kommunens chefspolicy anger hur chefer och andra i arbetsledande ställning förväntas agera i sina olika roller och hur de bör samverka med sina medarbetare. Policyn ska även vara ett stöd vid rekrytering, utveckling, utvärdering samt vid medarbetar- och lönesamtal.

Tre chefsroller

Samtliga chefer, oavsett nivå i organisationen, har tre roller: *rollen som verksamhetsansvarig, arbetsgivarrollen och ledarrollen.*

Verksamhetsledare

En av de viktigaste uppgifterna för ledare inom kommunen är att utveckla den egna verksamheten enligt fastslagna riktlinjer så att den uppnår förväntade mål. Uppgiften ställer krav på förståelse för det övergripande uppdraget och kunskap om de regler och lagar som styr verksamheten samt förmåga att förmedla det till övriga medarbetare inom verksamheten. Rollen som verksamhetsledare ställer också krav på att tillsammans med medarbetarna konkretisera uppdraget så att det anpassas till aktuell nivå i organisationen. Här ingår även att medverka till ett öppet och tolerant klimat där mångfald och jämställdhet är en självklarhet.

Arbetsgivarrollen

Alla chefer och ledare inom kommunen är arbetsgivarrepresentanter som tar ansvar för arbetsgivarpolitiken och har förmåga att tillämpa denna för verksamhetens bästa. Chefen agerar utifrån mandat, skyldigheter och befogenheter. Att vara representant för arbetsgivaren innebär också att vara lojal mot fattade beslut och att kunna driva igenom beslut även om de är impopulära eller strider mot egna önskemål.

Ledarrollen

Att vara ledare innebär bland annat att med hjälp av medarbetarna åstadkomma resultat. Att motivera, stödja och utveckla medarbetarna i deras uppgifter är därför avgörande. Genom att vara en god lyssnare, vara kommunikativ och ta in andras åsikter skapar ledaren förutsättningar för dialog och delaktighet. En god ledare visar förtroende för sina medarbetare och i uppdraget ingår att tydligt formulera och delegera uppdrag samt ge återkoppling. Att vara ledare innebär att hantera krav och förväntningar från politisk ledning, medarbetare och uppdragsgivare. Det kräver flexibilitet, självinsikt och god förståelse för andra samt förmåga att anpassa ledarskapet till den rådande situationen.

En chef inom kommunen ska vara ett föredöme för sina medarbetare genom engagemang, förmåga till empati och intresse för människor.

Möjlighet att utöva sitt uppdrag

Kommunen ställer stora krav på sina chefer och som chef har du ett stort ansvar för verksamhet, arbetsmiljö och medarbetare. Som chef inom Skinskattebergs kommun har du därför rätt till verktyg och stöd från organisationen som ökar möjligheten att utöva ditt uppdrag. Inom kommunen arbetar vi för att våra chefer har:

- Egna goda chefer.
- En tydlig beskrivning av chefsrollen och ett klart formulerat uppdrag, där förväntade resultat och behovet av uppföljning framgår.
- Kompetensutveckling i ledarskapet, arbetsgivarfrågor och verksamhet anpassad till det egna uppdragets krav och förutsättningar.
- Stöd i arbetet med arbetsmiljöförbättringar och mångfaldsfrågor.
- Administrativt och tekniskt stöd.
- Stöd vid personalplanering och rekrytering.
- Stöd vid rehabiliterings- och avvecklingsprocesser.