

Chefspolicy



Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun
Antagen av kommunfullmäktige 2014-06-24
Dnr 2014/66



Bergs kommun
Bierjen tjielte

Chefspolicy Bergs kommun

Inledning

Syftet med chefspolicyen är att sammanfatta de värderingar och synsätt som ska vara vägledande för den som fått uppdraget i Bergs kommun att vara chef.

En chef i Bergs kommun förväntas ha akademisk utbildning, vara erfaren och ha en dokumenterad och vitsordad ledarförmåga. Chefsrekrytering sker bland annat med hjälp av fastställd *Rekryteringspolicy*. Anställningen som chef är en tillsvidareanställning enligt AB, Allmänna Bestämmelser. Vid behov anordnas även *Chefsförsörjningsprogram*. Det ger utvecklingsmöjligheter för organisationens medarbetare samt tillgodoser personalförsörjningsbehov.

Policyn ska användas vid chefsrekrytering, medarbetarsamtal och ledarutveckling men även i chefens egen reflexion över sitt uppdrag/ledarskap. Utvärdering av chefsuppdraget ska ske i samband med det årligen återkommande medarbetarsamtalet.

Avveckling/avslut/paus från ett chefsförordnande ska följa en fastställd plan utarbetad i samråd med överordnad chef och präglas av värdighet.

Kommunen är en politiskt styrd organisation. Det innebär att det är politiska beslut som ligger till grund för all verksamhet och att det är politiska beslut som anger de övergripande målen för verksamheterna.

Grundläggande i kommunens verksamhet är relationen till kommuninnevånaren. Kvaliteten i verksamheten skapas genom ett medvetet förhållningssätt till dem som använder den kommunala servicen. Det är chefens uppgift att värna detta förhållningssätt.

En chef i Bergs kommun möter framtiden och utvecklar verksamheten genom att:

- Stödja förtroendevalda och ledning, och med sin sakkunskap tillhandahålla information och beslutsunderlag från verksamhet och omvärld.
- I förhållande till sin uppdragsgivare vara lojal mot fattade beslut.
- Vara en förebild och god representant för Bergs kommun och dess verksamheter i alla sammanhang.
- Leda verksamheten så att den motsvarar uppställda mål samt krav på kvalitet, service och effektivitet.
- Ha en anpassningsförmåga till förändrade förhållanden.
- Delegera uppgifter till medarbetarna eftersom verksamhetens utveckling och förbättrade resultat sker genom medarbetarnas samlade insatser.
- Arbeta för att Bergs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det ska ske genom att skapa attraktiva, utvecklande och effektiva arbetsplatser där medarbetare känner en hög yrkes stolthet.

- Vara arbetsgivarens representant, samverka och kommunicera med medarbetare och de fackliga organisationerna för en god arbetsmiljö och ett öppet klimat byggt på rättvisa, delaktighet, respekt och tillit.
- Ha en positiv framtidstro

Chefen i förhållande till

Organisationen

Chefen ska ta initiativ att utveckla den verksamhet chefen ansvarar för men ska även se och förstå kommunen som en *helhet*. Chefen ska samverka med andra verksamheter inom organisationen (och även med externa parter) så att kommunens gemensamma nytta sätts i första rummet.

Eget förhållningssätt

Chefen ska ha förmågan att agera och skapa trovärdighet kring sin person.

Chefen är en viktig normbildare och har därför ett stort ansvar att uppträda som ett gott föredöme för andra i alla sammanhang.

Medarbetare

I relation till sina medarbetare ska chefen skapa ett öppet arbetsklimat som bygger på rättvisa, tillit, respekt och förtroende.

Chefen ska kunna se, ta tillvara och utveckla varje medarbetare och dennes kompetens. Det sker genom att i en öppen dialog skapa ett tillåtande klimat och delaktighet. Det här kräver en tydlighet i ledarskapet och inrymmer även att ställa krav och ge återkoppling.

En chef ska vara tillgänglig för sina medarbetare. Det betyder att medarbetare ska veta hur och när chefen kan anträffas genom personlig kontakt eller via telefon eller e-mail.

Chefsansvar

Chefen ansvarar för verksamhet, ekonomi, medarbetare och arbetsmiljö och det betyder följande i Bergs kommun.

Verksamhet

- Leda och utveckla verksamheten så att den motsvarar uppställda mål samt krav på kvalitet och effektivitet.
- Vara insatt i och följa gällande lagstiftning.
- Vidta åtgärder i verksamheten när så är nödvändigt
- Vara uppdaterad på förändringar i omvärlden som påverkar verksamheten på kort och lång sikt.

Ekonomi

- Aktivt medverka i budgetprocessen och hålla förtroendevalda och ledning underrättade om verksamhetens utveckling.
- Ansvara för tilldelat ekonomiskt utrymme i form av att budgeten inte överskrids.
- Vidta åtgärder i verksamheten när så är nödvändigt för att förhindra budgetöverskridande.
- Följa gällande upphandlingsregler och avtal.
- Kontinuerligt ta del av och analysera ekonomisk uppföljning och prognoser.

Medarbetare

- Samarbeta och samverka med de fackliga organisationerna med utgångspunkt i aktuellt Samverkansavtal.
- Följa arbetsrättsliga lagar och avtal.
- Följa och vara väl förtrogen med kommunens fastställda policydokument och övriga samlade styrdokument.
- Arbeta för jämställdhet och mångfald i verksamheten.
- Ansvara för rekrytering och nya medarbetares introduktion.
- Ansvara för att medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling.

Arbetsmiljö

- Fastställt Samverkansavtal i Bergs kommun är utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet.
- Arbeta med arbetsmiljöuppgifter enligt upprättad delegationsordning och ta ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs.
- Genomföra medarbetarsamtal en gång per år.
- Förankra och upprätta hälsoberättelse i hälsobokslut för den egna verksamheten en gång per år.
- Genomföra lönesamtal i enlighet med centralt och lokalt träffade avtal.
- Ansvara för att arbetsplatsträffar genomförs regelbundet med utgångspunkt i verksamhetens behov.

Bergs kommun stödjer sina chefer genom att erbjuda:

- Förtroende och frihet att inom givna förutsättningar leda verksamheten.
- Ett tydligt, väldefinierat och intressant uppdrag.
- Att ansvar och befogenheter är tydligt kopplade till uppdraget.
- Individuell löneutveckling med hänvisning till lönepolitiskt program.
- Kontinuerlig avstämning med närmast överordnad chef avseende det egna ledarskapet och den egna utvecklingen. Det sker bland annat genom det årligen återkommande medarbetarsamtalet.
- Möjligheter att utveckla det egna ledarskapet bland annat genom regelbundet återkommande chefsdagar och chefssatsningar. Dagarna syftar till kompetensutveckling genom fortbildning samt reflexion rörande ledarskapet.
- En personligt upprättad utvecklingsplan.
- Professionell handledning i chefsuppdraget enskilt eller i grupp.
- Mentorskap.
- Deltagande och samarbete i ledningsgrupp med kollegor inom samma verksamhetsområde.