

Riktlinje för chefer i Ale kommun

Antagen av kommunstyrelsen:	2021-02-16 § 37
Ansvarig sektor:	Kommunstyrelsen
Ikraftträdande	2021-02-16
Giltighetstid	Gäller tills vidare
Revideras	Senast fyra år efter ikraftträdande
Diarienummer	KS-HR 2021.52

Ansvarig handläggare	HR-chef, Kommunstyrelsen
----------------------	--------------------------

Riktlinje för chefer i Ale kommun

Denna riktlinje visar hur Ale kommun ser på rollen som chef och hur kommunen som arbetsgivare vill stödja chefsrollen och utveckla chefens ledarskap. Riktlinjen är även till för att öka tydligheten i hur en chef i Ale kommun förväntas agera.

Riktlinjer för chefer i Ale kommun tar utgångspunkt i Ale kommuns uppdrag, vision, värdegrund och förhållningssätt.

Att vara chef i Ale kommun

Uppdraget som chef i Ale kommun innebär att skapa möjligheter till ett brett samarbete mellan kommunens medarbetare och invånare för att uppnå gemensamma övergripande mål. Verksamhetsansvar innebär att skapa nytta och mervärde för kommunens invånare.

Chefens förhållningssätt skall präglas av stolthet, omtanke och lust.

- Stolthet: Vi utvecklar vårt uppdrag och skapar förtroende i det personliga mötet.
- Omtanke: Vi bemöter alla med öppenhet, tillit och respekt.
- Lust: Vi arbetar med kreativitet, energi och glädje.

En chef förväntas vara öppen och ha modet att prova nya arbetssätt och vägar samt uppmuntra medarbetare till nytänkande och kreativitet. En chef förväntas även utifrån sin tydliga förankring i arbetsgivaruppdraget inspirera, skapa delaktighet och leda sina medarbetare utifrån genomarbetade och kommunicerade beslut. Detta bygger tillitsfulla relationer till medarbetarna, medarbetare som i sin tur vågar, kan och vill utveckla sin profession och sin roll som Ale kommuns medarbetare.

Chefens uppdrag

Ale kommuns chefer arbetar med att förenkla människors vardag genom att leda och förnya verksamheten. Chefen arbetar för en verksamhet som är professionell och lättillgänglig för invånare, besökare och näringsliv. Tillgänglighet visas i form av god service, enkel och tillgänglig information samt rättssäkerhet, objektivitet och proportionellt agerande.

En chef är tydlig i sina förväntningar och är en förebild i organisationen. Chefens uppdrag beskriver ansvarsområden medan ledarskap är chefens sätt att agera och leda verksamhet samt medarbetare.

En chef förväntas inom ramen för de tre huvudsakliga ansvarsområdena, verksamhets-, budget- och personalansvar, medverka i att hålla samman organisationen samt samarbeta för att bidra till bästa nytta för de intressenter i form av finansiärer, besökare, näringsidkare och användare av kommunala tjänster samt för sina medarbetare.

- Verksamhetsansvar:
 - Driver, utvecklar och förnyar verksamheten inom ansvarsområdet
 - Följer upp mål och resultat
 - Agerar för att säkerställa relevant kvalitet i verksamheten
 - Leder verksamheten på ett sätt som ökar tilliten till invånare och medarbetare
 - Leder arbetet och fördelar ansvar och befogenheter
 - Samarbetar inom kommunen och med arbetstagarorganisationer samt med övriga berörda verksamheter/myndigheter

- Budgetansvar:
 - Arbetar för en god ekonomisk hushållning
 - Signalerar tidigt om förändrade behov eller avvikelser i tilldelad budget
 - Driver verksamheten ekonomiskt hållbart med helhets ekonomi som mål-, följer riktlinjer och anvisningar, kommunens verksamhetsplan och övriga styrdokument
 - Följer upp verksamheten och den ekonomiska redovisningen

- Personalansvar:
 - Rekryterar rätt kompetens och introducerar nya medarbetare
 - Utvecklar och stärker medarbetare, har tillit till deras förmågor, integritet och vilja att bidra utifrån medarbetares och verksamhetens bästa
 - Genomför utvecklings- och lönesamtal, sätter lön baserat på ansvar, befogenhet, kompetens och prestation
 - Följer upp frisk- och sjuktal och driver systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Skapar delaktighet inom verksamheten
 - Uppmuntrar kommande ledare
 - Arbetar med strategiskt personalförsörjningsarbete

Stöd för chefs utveckling

Med fokus på chefskapet och ledarkompetensen ska Ale kommuns chefer ges förutsättningar att utveckla sin roll och profession för att kunna agera som trygga chefer med ett ledarskap som präglas av tydlighet, trygghet och mod.

Den ledarskapsutveckling som eftersträvas av Ale kommun ska genomföras på ett sådant sätt att det stärker chefen som person, ger kunskap och möjlighet att agera utifrån situation, individ och verksamhetens bästa.

För att stärka chefskapet krävs faktakunskap vilket ger legitimitet för rollen och trovärdighet i chefskapet. Faktakunskap är exempelvis:

- Arbetsmiljöutbildning
- Lagar och avtal
- Intern organisationsspecifik utbildning

För att stärka ledarkompetensen krävs utbildningsinsatser som bidrar till att stärka chefen som person och ge förutsättningar till ett tryggt och hållbart ledarskap, där chef vågar och kan agera även i svåra situationer, känna tillit till sig själv och sina medarbetare. Utbildningsinsatser är exempelvis:

- Ledarskapsutvecklingsprogram
- Kunskapsöverföring
- Effektiva team
- Hållbart ledarskap
- Strategiskt personalförsörjningsarbete

Dessa insatser främjar goda chefer och medverkar till att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och når organisationens mål.

Proaktivt förhållningsätt

Ale kommuns ledarskapsutveckling för chefer säkrar behovet i dag men ska också säkra det kompetensbehov som kan behövas i framtiden.

Ale kommuns chefer ska ha relevant baskunskap baserad på en akademisk grund.

Rollinnehavaren, så väl befintliga, internt och externt nyrekryterade, ska rustas med kompetens för sin tjänst och arbetsgivaruppdraget.

Perspektivet ger ett proaktivt förhållningsätt och bidrar till ett strategiskt personalförsörjningsarbete för kommunens chefsbefattningar.