

# Riktlinje för chefer i Ale kommun

Beslutad av:	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum:	2025-08-26
Beslutsparagraf:	§ 166
Dokumentansvarig:	HR-chef
Dokumentet gäller för:	Ale kommun
Diarienummer:	2025/307
Giltighetstid:	2025-08-26 – tillsvidare

# Riktlinje för chefer i Ale kommun

Denna riktlinje visar hur Ale kommun ser på uppdraget som chef. Riktlinjen är även till för att öka tydligheten i hur en chef i Ale kommun förväntas agera.

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

## Uppdraget som chef i Ale kommun

Uppdraget som chef i kommunen innebär att främja en väl fungerande verksamhet där medarbetare tillsammans bidrar till att invånarna får en service som håller god kvalitet, rättssäkerhet och inom givna ramar.

Det innefattar även att verka för att hålla samman organisationen och främja samarbete, säkerställa att resurser används på ett ändamålsenligt sätt samt att verksamheten skapar nytta och mervärde för kommunens invånare, besökare, näringsidkare och användare av kommunens tjänster.

Chefens förhållningssätt och agerande skall utgå från att:

- Vi tar ansvar för Alebornas bästa
- Vi arbetar tillsammans i en organisation
- Vi skapar förtroende

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:

- Verksamhetsansvar:
  - Driva, utveckla och förnya verksamheten inom ansvarsområdet
  - Följe upp mål och resultat
  - Agera för att säkerställa relevant kvalitet i verksamheten
  - Leda verksamheten på ett sätt som ökar tilliten till invånare och medarbetare
  - Leda arbetet och fördelar ansvar och befogenheter
  - Samarbeta inom kommunen och med arbetstagarorganisationer samt med övriga berörda verksamheter/myndigheter

- Budgetansvar:
  - Arbeta för en god ekonomisk hushållning
  - Signalera tidigt om förändrade behov eller avvikelser i tilldelad budget
  - Driva verksamheten ekonomiskt hållbart med helhets ekonomi som mål, följa riktlinjer och anvisningar, kommunens verksamhetsplan och övriga styrdokument
  - Följa upp verksamheten och den ekonomiska redovisningen
  
- Personalansvar:
  - Rekrytera rätt kompetens och introducerar nya medarbetare
  - Utveckla och stärka medarbetare, har tillit till deras förmågor, integritet och vilja att bidra utifrån medarbetares och verksamhetens bästa
  - Genomföra utvecklings- och lönesamtal
  - Följa upp frisk- och sjuktal och driver systematiskt arbetsmiljöarbete
  - Skapa delaktighet inom verksamheten
  - Uppmuntra kommande chefer
  - Arbeta med strategiskt personalförsörjningsarbete

Att arbeta med ständiga förbättringar är en central del av chefsrollen. Det innebär att löpande utvärdera verksamheten, ta emot feedback och, tillsammans med medarbetarna, identifiera nya och mer effektiva arbetssätt. En chef ska därför vara öppen för förändring, ha mod att pröva nya metoder och aktivt främja nytänkande och kreativitet.

Cheferna ansvarar för implementering av riktlinje och styrdokument

Med en tydlig förankring i arbetsgivaruppdraget leder chefen genom välgrundade och tydligt kommunicerade beslut, vilket bidrar till delaktighet och skapar tillit. På så sätt utvecklas både verksamheten och arbetsmiljön, och medarbetarna ges möjlighet att växa i sin yrkesroll och bidra till kommunens utveckling.