

§ 3

Dnr 2019/00027

Chefspolicy för Smedjebackens kommun

Kommunfullmäktiges beslut

Chefspolicy version 2019-02-05 för Smedjebackens kommun antas.

Ärendebeskrivning

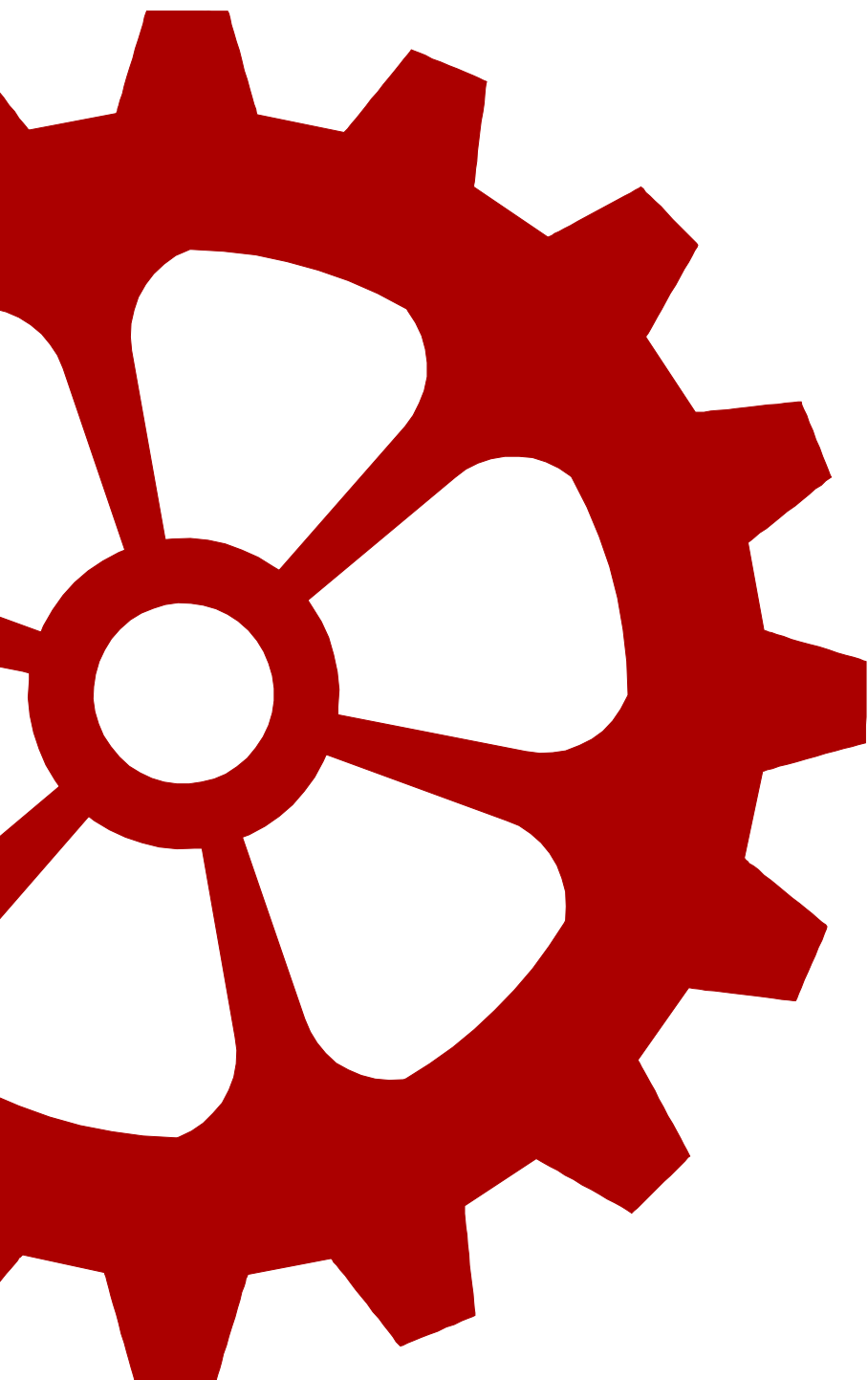
Som ett led i att förnya, utveckla och förenkla styrdokument inom kommunen har ett förslag till Chefspolicy tagits fram och samverkats med fackliga parter. Chefspolicyn är en del av utvecklingen av kommunens personalpolitiska program som tillsammans med Lönepolicy, Kompetensförsörjningsstrategi, Medarbetarpolicy och kommunens värdegrund ska ses om en helhet som verkar tillsammans.

Enligt policyn är chefens främsta uppgift att skapa goda resultat tillsammans med sina medarbetare. Rollen som chef i Smedjebackens kommun beskrivs, enligt policyn, i fyra perspektiv; Demokratibärare, Resultatansvarig, Arbetsgivare och Kommunikatör.

Policyn ska fungera som vägledning för hur chefer förväntas agera i sina roller och hur samverkan bör ske med medarbetare och intressenter. Alla, såväl chefer som medarbetare, ska veta vilka förväntningar som verksamheten ställer på sina chefer.

Yrkanden

Hans Jansson (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.



Chefspolicy

SMEDJEBACKEN
smedjebacken.se

Definition av styrande dokument

Benämning	Lagstyr	Innehåll	Antas av	Uppdateras	Målgrupp
Reglemente	Ja	Ansvarsområde och arbetsätt.	Kommunfullmäktige	Varje mandat-period	Nämnder Råd
Policy	Nej	Kortfattad vägledning som anger grundläggande synsätt och inriktning inom ett strategiskt viktigt område.	Kommunfullmäktige	Minst vart fjärde år	Nämnder Bolag Medarbetare
Budget	Ja	Styrmodell, vision, övergripande mål, budget och plan för drift och investeringar.	Kommunfullmäktige	Varje år	Invånare Nämnder Bolag Medarbetare
Lagstadgad plan	Ja	Kommunala planer enligt special-lagstiftning. Ska samordnas med övergripande mål.	Kommunfullmäktige	Minst vart fjärde år	Invånare Nämnder Bolag Medarbetare
Föreskrift	Ja	Bindande bestämmelser som reglerar enskildas och myndigheters handlande, oftast externt riktade.	Kommunfullmäktige	Minst vart fjärde år	Invånare Nämnder Bolag Medarbetare
Strategi /program /plan	Nej	Olika nivåer av måldokument som på längre eller kortare sikt anger övergripande inriktning.	Kommunfullmäktige Kommunstyrelse Nämnd	Minst vart fjärde år	Invånare Nämnder Bolag Medarbetare
Riktlinje	Nej	Anvisning eller rekommendation för hur till exempel en policy ska uppnås. Avser främst frågor rörande ren verkställighet.	Kommunstyrelse Nämnd	Minst vart fjärde år	Invånare Nämnder Bolag Medarbetare
Instruktion	Nej	Tjänstemannariktlinjer för tillämpning av vissa beslut.	Kommunchef Förvaltningschef Avdelningschef	Minst vart fjärde år	Medarbetare
Rutin	Nej	Beskriver hur aktiviteter ska utföras. Som stöd kan finnas checklistor, mallar, blanketter.	Kommunchef Förvaltningschef Avdelningschef	Minst vart fjärde år	Medarbetare

Chefspolicy

1. Inledning

Syftet med policyn är att tydliggöra förväntningar på ledarskap i Smedjebackens kommun. Policyn ska fungera som vägledning för hur chefer förväntas agera i sina roller och hur samverkan bör ske med medarbetare och intressenter. Alla, såväl chefer som medarbetare, ska veta vilka förväntningar som verksamheten ställer på sina chefer.

2. Värdegrund

I Smedjebackens kommun har en gemensam värdegrund definierats som även blir en kompass för hur ledarskapet ska utföras.

Kommunens värdeord är **välkomnande, engagemang, trygghet** och **framtidstro**.

3. Chef i Smedjebackens kommun

Chefer i Smedjebackens kommun har en nyckelroll som gör skillnad!

- För kommunens möte med invånarna och besökarna
- För att verksamheten levererar förväntat resultat
- För hur kommunen uppfattas som arbetsgivare samt hur väl medarbetarna trivs, känner sig motiverade och bidrar till måloppfyllelse
- För hur Smedjebackens kommun möter aktuella och framtida utmaningar

Fem uppdrag i ett

Chefsrollen är den formella grunden för ledarskapet och för med sig ansvar och befogenheter. Utifrån ett helhetsperspektiv på kommunens verksamhet är chefens främsta uppgift att skapa goda resultat tillsammans med sina medarbetare. Rollen som chef i Smedjebackens kommun beskrivs i följande fem perspektiv:

- Demokratibärare
- Resultatansvarig
- Arbetsgivare
- Kommunikatör
- Hållbart arbetsliv

Delar av de krav och förväntningar som ställs på chefer omfattar även medarbetare som har en arbetsledande funktion utan formellt chefsansvar.

Demokratibärare

Uppdraget

Leda, utveckla och följa upp den verksamhet man ansvarar för så att invånaren/brukaren är i fokus och i enlighet med gällande lagstiftning och styrdokument.

Rollen

Externt – företräda demokratin som grundläggande princip

Internt – som ledare i en politiskt styrd organisation

Resultatansvarig

Uppdraget

Leda, samordna, utveckla och följa upp den verksamhet man är tillsatt att ansvara för så att den bedrivs effektivt, kostnadsmedvetet med hög kvalitet och i enlighet med politiskt uppsatta mål och fattade beslut. Det innebär också att medverka aktivt i utveckling av kommunens

verksamheter i den/de ledningsgrupper man ingår i samt att svara för omvärldsbevakning inom det egna verksamhetsområdet.

Rollen

Verksamhet – genom medarbetarna nå goda resultat utifrån uppdrag och mål

Ekonomi – skapa en effektiv verksamhet

Kvalitet – säkra systematiskt kvaliteten i verksamheten

Arbetsgivare

Uppdraget

Medverka i utvecklingen av Smedjebackens kommun som attraktiv arbetsgivare och skapa en hållbar kompetensförsörjning samt leda, motivera och utveckla medarbetare mot måluppfyllelse och ha arbetsgivaransvar,

Rollen

Kommun – utveckla Smedjebackens kommun som attraktiv arbetsgivare

Förvaltning och bolag – ansvara för en hållbar kompetensförsörjning

Avdelning och enhet – skapa engagemang

Medarbetare – leda varje medarbetare mot måluppfyllelse

Fackliga organisationer – informera och samverka

Kommunikatör

Uppdraget

Företräda kommunen i olika nätverk och i kontakter med näringsliv, myndigheter och organisationer utifrån verksamhetens ansvarsområden samt skapa goda förutsättningar för delaktighet och engagemang med målgruppens behov i centrum.

Rollen

Externt – företräda kommunens verksamhet i all kommunikation

Internt – skapa goda förutsättningar för sammanhang, mening och delaktighet

Hållbart arbetsliv

Uppdraget

Verka för ett hållbart arbetsliv där alla medarbetare ges utrymme att utvecklas.

Rollen

Arbeta för att ha en god arbetsmiljö i fokus, med delaktighet och dialog i arbetsgruppen.

4. Hållbart chefskap

I Smedjebackens kommun ska alla chefer ges möjligheter att verka över tid.

Organisationen ska skapa goda förutsättningar för ett hållbart ledarskap.

Chefer i Smedjebackens kommun anställs tillsvidare och utvärderas med chefspolicy som grund. För att ge stöd i chefskapet finns handböcker som ger mer konkret vägledning och verktyg.

Chefer är en koncerngemensam ledningsresurs. En ökad rörlighet mellan olika förvaltningar och bolag ska eftersträvas och därmed bidra till ökad förståelse och helhetssyn i koncernen.