



Chefspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 1994-11-24 § 142.

Syfte

Med chefspolicy vill kommunstyrelsen ge uttryck för sina krav och förväntningar på kommunens ledande chefer inför 90-talet, men också redovisa det stöd som kommunen som arbetsgivare är beredd att ge cheferna för att de ska kunna leva upp till kraven.

Chefspolicyn fokuseras på förvaltningscheferna i hans/hennes särställning som ledare på en kommunal strategisk nivå. Den är också avsedd att vara vägledande för utformningen av förvaltningsvis chefspolicy för chefer på andra nivåer i kommunen.

Ansvar

Förvaltningschefen har inför sin nämnd det övergripande ansvaret för förvaltningen som helhet. Huvuduppgiften är att leda och utveckla förvaltningens verksamhet enligt fastställda mål och riktlinjer samt gällande lagstiftning. Förvaltningschefen ska ge nämnd och kommunstyrelse erforderligt administrativt och fackmässigt stöd samt verkställda beslut så att avsedda resultat uppnås.

- ❖ Se till att nämnden får beslutsunderlag och information från verksamhet och omvärld.
- ❖ Ta initiativ till att nämnden fattar erforderliga beslut.
- ❖ Vara rådgivare till nämnden och dess ledamöter.
- ❖ Ansvara för att arbetet bedrivs i enlighet med de lagar, avtal och riktlinjer som bildar en formell ram för verksamheten.
- ❖ Medverka i arbetet med kommungemensamma lednings-, verksamhets- och resursfrågor samt i övrigt biträda kommunledningen.
- ❖ Utarbeta underlag för nämndens strategiska planering.
- ❖ Arbeta för samverkan över förvaltningsgränserna och därvidlag sätta hela kommunens bästa i första rummet.

Utveckling

Förvaltningschefen ska utveckla en målstyrd och decentraliserad organisation och kontinuerligt ompröva förvaltningens verksamhet sätt att den motsvarar uppställda krav på kvalitet och service.

- ❖ Fortlöpande se över och utveckla verksamheten, administration och organisation.
- ❖ Genom ett kund- och klientinriktat arbetssätt verka för god service gentemot kommuninnevånare, företag och organisationer.
- ❖ I myndighetsutövande verksamhet särskilt uppmärksamma att effektivitet, rättssäkerhet och smidighet präglar förhållandet till allmänheten.
- ❖ Klargöra och formulera verksamhetens mål och verka för att samtliga anställda känner delaktighet i målluppfyllelsen.

Ledning

Förvaltningschefen ska på ett planmässigt sätt utveckla kompetensen inom förvaltningen och verka för en god arbetsmiljö och ett öppet klimat bland medarbetarna.

- ❖ Ansvara för att organisationen har kompetent personal med nödvändiga befogenheter.
- ❖ Utveckla sin egen och underställda chefers kompetens.
- ❖ Verka för att samtliga anställda uppfattar sin och förvaltningens roll och betydelse i helheten.
- ❖ Ha ett övergripande ansvar för den totala arbetsmiljön och därvid beakta betydelsen av denna som en verksamhets- och personalutvecklande faktor.
- ❖ Aktivt arbeta för jämställdhet mellan män och kvinnor.

Arbetsgivare

Förvaltningschefen skall företräda kommunen som arbetsgivare.

- ❖ Som arbetsgivarrepresentant svara för information, förhandlingar och övriga kontakter med personalorganisationerna enligt kommunens delegationsbestämmelser.
- ❖ Tillse att personalpolitiska åtaganden och mål uppfylls.

Marknadsföring

Förvaltningschefen skall såväl internt som externt förmedla en positiv bild av kommunen.

- ❖ Företräda kommunen utåt.
- ❖ Arbeta aktivt med intern och extern marknadsföring av förvaltningen och dess tjänster.
- ❖ Utveckla och vidmakthålla ett brett kontaktnät.

Stöd till chefer

För att stödja förvaltningschefen och ge henne/honom möjlighet att uppfylla de generella krav som ställs, ska kommunen som arbetsgivare sträva efter följande förhållningssätt till chefer i förvaltningsledande ställning:

- ❖ ge henne/honom stor frihet under nämnd och styrelse att leda förvaltningen.
- ❖ kontinuerlig avstämning med den politiska ledningen avseende det egna chefskapet och dess utveckling.
- ❖ möjligheter till kontinuerlig individuell utveckling.
- ❖ kommuncentralt stöd i övergripande utvecklingsfrågor.
- ❖ individuella löneförmåner.

Vid icke fungerande chefskap skall snabba korrigerande åtgärder insättas. Vid upprepad påvisad oförmåga skall åtgärder insättas som minimerar skador för såväl organisationen som chefen.