



STYRDOKUMENT

DATUM

2022-08-22

Chefs- och ledningspolicy

Policyn omfattar alla chefer i kommunen som har personal-, ekonomi- och arbetsmiljöansvar, dvs kommunchef, verksamhetsområdeschefer, enhetschefer, rektorer och chefer på kommunchefens stab (ekonomi, HR och kansli).

I policyn beskrivs innebörden av chefsuppdraget och ledarskapet samt arbetet med chefsrekrytering. Ledarskapet i Älvsbyns kommun beskrivs med helhet, tillit, engagemang, kreativitet, handlingskraft och lojalitet.

Ledarskap med vision och helhet i vardagen

Kommunfullmäktige är kommunens högsta beslutande organ. Kommunstyrelsen, som utses av kommunfullmäktige, har arbetsgivaransvar samt uppsiktsplikt för kommunens alla verksamheter, både kommunens förvaltning och dess bolag. Kommunchefen har kommunstyrelsens uppdrag att operativt leda och samordna helheten.

Ansvarsfördelningen mellan kommunens förtroendevalda och verksamheten baseras övergripande på att de förtroendevalda är ansvariga för vad som ska genomföras och när det ska ske, och verksamheten är ansvarig för hur besluten ska genomföras och av vem.

Kommunstyrelsen, kommunchefen samt kommunens övriga chefer har gemensamt ansvar för att arbetet för verksamhetens bästa hålls ihop med:

- Gemensamt fokus där vision, ekonomiska ramar, mål och aktiviteter leder åt samma håll
- Tydliga uppdrag
- Bra samarbete
- Gemensamt ansvar för helheten i kommunens verksamhet
- Att vara goda ambassadörer för Älvsbyns kommun och dess verksamheter

Verksamheten i Älvsbyns kommun är visions- och målstyrd med utvecklande uppföljning och utvärdering. Den präglas av ett **delegerande och tillitsfullt arbetssätt** som inspirerar och tillvaratar medarbetares engagemang, kunskap och ansvarskänsla.

Chefer i Älvsbyns kommun ansvarar för ekonomi, verksamhet och personal. De ansvarar för att planera, besluta och agera så att kommunens verksamhet gynnar **en hållbar utveckling**, dvs ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är viktig och ska kännetecknas av en förtroendefull dialog.

Tydliga uppdrag och en långt driven delegation ger mandat **att fatta beslut så nära de berörda medborgarna som möjligt**. Det innebär att chefer behöver behålla sin helhetssyn även när vardagen fylls av dagsfrågor.

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans	Giltighetstid
Policy	Chefs- och ledningspolicy	2023-04-24, §69	Kommunfullmäktige	Tills vidare
Dokumentansvarig	Version	Senast reviderad	Dokumentinformation	Detta dokument gäller för
Kommunchef	2	2013-02-18, § 7	Dnr 360/22-003	Anställda

Helhetssyn i det dagliga arbetet betyder att utifrån kommunfullmäktiges vision, strategiska plan och budget tänka på:

Vilka är vi till för? Vad ska Älvsbyns kommun möjliggöra för dem, både nu och i framtiden? På vilket sätt kan jag och mina medarbetare bidra till det? Hur gör vi det för olika medborgare, och på bästa och mest resurseffektiva sätt?

Verksamhetsutveckling

Verksamhetsutveckling är att utgå från visionen, planer och strategier för Älvsbyns framtid för att med tillit, handlingskraft och kreativitet utveckla kommunens alla verksamheter – med **bibehållen helhetssyn och god kommunikation med berörda och allmänhet**.

Verksamhetsutveckling ur ett organisationsinternt perspektiv betyder att den **inre effektiviteten ska ökas** för att använda dagens resurser effektivt och **skapa ett politiskt handlingsutrymme för framtiden**. Det innebär att kommunen hela tiden utvecklar och effektiviserar för att anpassa verksamheten efter rådande och framtida förhållanden, behov och krav. Befintlig verksamhet utvecklas och i vissa fall skapar ny verksamhet, och organisationens utformning anpassas utifrån detta.

Det ingår i ledarskapet att **leda förändring och att utveckla tillitsfulla dialoger både externt och internt**, skapa effektiva processer, arbetssätt och samarbeten samt bra systemstöd. Verksamhetsutveckling ska motiveras och ledas utifrån en solid faktagrund och kommuniceras med både bakåt- och framåtblickande argument och förklaringar.

Uppföljning, utvärdering och kvalitet

Uppföljning och utvärdering ska ske utifrån vision, mål och budget. Både kvantitativa och kvalitativa metoder används. Det betyder att både statistik, ekonomi och tillitsfulla dialoger har sin plats i uppföljningen. Uppföljning ligger till grund för kvalitets- och verksamhetsutveckling.

Kvalitetsutveckling handlar om **hur människors behov på bästa sätt kan mötas och hur kostnader för kvalitetsbrister kan reduceras**. Kommunens chefer har ansvar för att både genomföra effektiviseringar och leda ett ständigt förbättringsarbete.

Beslutsunderlag

Kommunens chefer agerar professionellt och ansvarsfullt, utan politiska åsikter om uppdraget. Beslutsunderlag ska vara underbyggda med fakta utifrån uppföljningar, omvärldsbevakning, analyser och dialog med berörda parter. På så sätt **skickliggörs kommunens förtroendevalda och medarbetare**.

Chefer hjälper varandra och är öppna för kollegiala inspel så att sakkunskap, erfarenhet och helhetsperspektiv präglar underlag inför dialoger, diskussioner och beslut.

Ett ledarskap för positivt och tillitsfullt arbetsklimat

Älvsbyns kommun ska vara **en attraktiv arbetsgivare** som erbjuder god fysisk och psykosocial arbetsmiljö och utvecklande sammanhang med gott samarbetsklimat, inom och mellan enheter. Förhållningssättet **familjevänlig arbetsplats** ska genomsyra kommunens chefs- och ledarskap.

Ledare på alla nivåer i Älvsbyns kommun ska på ett prestigelöst sätt bidra till ett positivt arbetsklimat där medarbetare känner arbetsglädje och delaktighet.

Det ska finnas **utrymme att ifrågasätta gamla rutiner och arbetssätt och ge förslag på förbättringar**. Det innebär att som ledare lyssna aktivt och intresserat, ta vara på medarbetares kunskap i verksamhetsutvecklingen samt beakta förbättringsförslag och återkoppla resultat. En tillitsfull och konstruktiv dialog ska föras mellan chef och medarbetare.

Ett gott ledarskap är att möta och stötta medarbetare utifrån deras individuella förutsättningar och behov, och att skapa en **trygg kultur där kolleger känner sig uppskattade och vågar dela inte bara framgångar utan även misstag**. Ett nära ledarskap.

Chefer har ansvar för att både **förebygga och hantera konflikter**. Det finns systemstöd för att utveckla ett modigt ledarskap, ta tag i problem och öka sin förmåga att hantera konflikter på ett empatiskt, tydligt och konstruktivt sätt.

Ett gott ledarskap i Älvsbyns kommun innebär även att **våga be om hjälp** när det behövs samt att kontinuerligt utveckla sin självinsikt och sitt analytiska, kritiska tänkande.

Hållbara chefer som utvecklas

Chefer i Älvsbyns kommun ska ha **hållbara arbetsförhållanden vad gäller uppdrag, möjlighet till återhämtning och stöd**. De ska också ha möjlighet till vidareutveckling och återkoppling för att behålla motivation och kunna utveckla sitt ledarskap och verksamheten.

Chefer har ett eget **ansvar för sin individuella kompetensutveckling**, bland annat genom att ta in influenser utifrån och samverka i nätverk, dels för att utveckla verksamheten och för att utveckla sitt ledarskap.

Varje chef har ett **eget ansvar för sin återhämtning och personliga utveckling** genom att förebygga stress, sätta genomtänkta gränser samt skapa utrymme och metoder för reflektion och självinsikt, både individuellt och tillsammans med andra.

Närmast högre chef bedömer behov av coachning, stöd och utbildning i ledarrollen från extern leverantör. Utvecklingsbehov ska diskuteras och dokumenteras regelbundet i medarbetarsamtal.

Rekrytering av chefer

Rekrytering av chefer ska följa arbetsgången som beslutats i styrdokumentet för rekrytering. Rekryterande chef är ansvarig och kan ta stöd av HR-avdelningen i rekryteringsprocessen.

Chef som leder medarbetarsamtal ska synliggöra möjliga karriärvägar för medarbetare, dels för individens motivation och utveckling, dels som ett led i kommunens långsiktiga, interna chefsrekrytering.

Introduktion av nya chefer

Nya chefer ska introduceras i kommunens chefs- och ledningspolicy. Anställande chef ansvarar för att det sker. I regelbundna uppföljningar ska den nya chefen ha möjlighet att ta upp frågor och eventuellt behov av stöd i sin roll.

Avveckling av chefskap

Definitionen av karriär i Älvsbyns kommun är inte alltid linjär, det kan också vara **att vidareutvecklas i sin grundprofession eller att byta roll** när livssituationen ändras. Ett chefsuppdrag behöver därför inte vara oföränderligt. Ibland passar inte ledaruppdraget och individen ihop längre och då kan en dialog handla om att utan prestigeförlust söka sig till arbetsuppgifter eller arbetsgivare som känns mer motiverande eller passar ens livssituation bättre.

Om bedömningen från arbetsgivaren är att ett chefskap behöver avvecklas så är det närmast högre chef som tar fram en handlingsplan. Det kan även efter uppföljning bli aktuellt att göra en överenskommelse, inom ramen för gällande lagar och avtal samt individuellt anställningsavtal.

Årets chef

Varje år utses årets chef vid Älvsbyns kommun. Detta är ett sätt att premiera goda arbetsinsatser och resultat, men även förmågan att skapa ett positivt och tryggt arbetsklimat. Samtliga anställda har möjlighet att nominera årets chef. Nominerings- och beslutsprocessen finns i särskild rutin.

Relaterade styrdokument

Introduktion och avslut av anställda inom Älvsbyns kommun

Riktlinjer för rekrytering vid Älvsbyns kommun

Riktlinje för familjevänlig arbetsplats