

Chef i Mjölby kommun

KS/2016:172

Inledning

Att vara chef är ett av de viktigaste uppdragen i Mjölby kommun. Uppdraget är utmanande och stimulerande, med fokus på att nå goda resultat för medborgare och kunder. Förmågan att uthålligt styra, utveckla och skapa goda förutsättningar för ett gott medarbetarskap, bidrar till att nå verksamhetsmålen och stärka Mjölby kommuns arbetsgivarvarumärke.

Mjölby kommun strävar efter ett hållbart ledarskap där chefer trivs och utvecklas. Med ansvar och mod leder de verksamheter med hög kvalitet och engagerade medarbetare. Förutsättningen för detta är chefer med tydliga uppdrag och ett professionellt chef- och ledarskap.

Dokumentet *Chef i Mjölby kommun* ska tydliggöra uppdraget och de förväntningar som finns på organisationens chefer. Det beskriver också vilka kompetensutvecklingsinsatser som finns för att utveckla chef- och ledarskapet.

Chefens uppdrag

Chefer i vår kommun har ansvar för att leda, utveckla och följa upp verksamheten mot de mål som fastställts, och att företräda kommunen som arbetsgivare. Chefsuppdraget kommer ytterst från medborgarna genom att förtroendevalda fattar beslut om vad som ska utföras. Kunskap om den demokratiska processen är därför viktig, likaså förmågan att kommunicera och att skapa förtroende hos politiker, medborgare och medarbetare. Vägledande för chefsuppdraget är Mjölby kommuns vision, värdegrund och övergripande styrdokument. Chefen ska ha ett helhetsperspektiv på verksamheten i relation till kommunens övriga verksamheter och i förhållande till omvärlden. Ledarskapet i vår kommun ska bidra till hållbara arbetsplatser där medarbetare har möjlighet till delaktighet och utveckling i sitt arbete.

Nedan förtydligas chefens uppdrag utifrån tre roller:



Verksamhetsansvarig

Som verksamhetsansvarig har chefen ansvar för verksamhet, ekonomi och medarbetare utifrån beslutade mål, ekonomiska ramar och regelverk. Uppdraget kommer från respektive nämnd som tydliggör målet med verksamheten. I rollen som verksamhetsansvarig ingår att:

- planera, organisera och leda verksamheten
- följa upp och utvärdera kvalitet och resultat
- utveckla verksamheten
- kommunicera och förankra beslut
- säkerställa att rätt kompetens finns i verksamheten
- samverka med aktörer både inom och utanför kommunen

Arbetsgivarföreträdare

Rollen som arbetsgivarföreträdare innebär att företräda Mjölby kommun och arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetarna och arbetstagarorganisationerna, men också att vara en ambassadör som bidrar till att Mjölby kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Som arbetsgivarföreträdare ansvarar chefen för:

- att arbetsgivarpolitiken följs
- att bedriva arbetet i enlighet med arbetsrättslig lagstiftning, kollektivavtal policys/riktlinjer/rutiner
- arbetsmiljö och rehabilitering
- att anställa och lönesätta
- att samverka med de fackliga organisationerna

Ledare

Ledarskapet i Mjölby kommun ska karaktäriseras av engagemang, mod och ansvarstagande. Grunden är en positiv människosyn där alla har lika värde och mångfald uppfattas som en tillgång. Ledarskapet ska bidra till hållbara arbetsplatser där medarbetare mår bra och är engagerade i verksamhetens utveckling och resultat genom att;

- vara en förebild och företräda Mjölby kommuns värderingar
- utöva ett närvarande och insiktsfullt ledarskap
- bidra till en arbetsmiljö som präglas av tillit, öppenhet och samverkan
- ge förutsättningar för medarbetare att vara delaktiga genom dialog och samverkan
- kommunicera tydligt och ge/ta konstruktiv återkoppling
- ge medarbetarna ansvar och handlingsutrymme att utföra sina arbetsuppgifter
- skapa förutsättningar för kreativitet och utveckling
- ta tillvara medarbetarnas förmågor och förutsättningar

Chefsförsörjning

En strategisk chefsförsörjning bidrar till att Mjölby kommun har engagerade chefer som leder och utvecklar verksamheten och medarbetare på ett genomtänkt och hållbart sätt. Det innebär att attrahera, rekrytera och utveckla chefer med utgångspunkt i de krav som Mjölby kommun ställer på sina chefer. Det finns en kommungemensam chefsprofil som ska användas som verktyg vid rekrytering, kompetensutveckling och uppföljning av chefsuppdraget.

Chefsprofil

Chefsprofilen visar de grundläggande förmågor och färdigheter som kännetecknar organisationens chefer. Förmågorna kan ha olika tyngd men kan också behöva kompletteras, beroende på uppdraget. Ett chefsuppdrag kan exempelvis ställa särskilda krav på strategisk förmåga medan ett annat ställer krav på kulturell medvetenhet. Inför en rekrytering ska en behovsanalys och specificering av krav alltid genomföras som grund för rekryteringsprocessen.

Grundläggande förmågor och färdigheter

Helhetssyn: Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår sin roll men ser till hela verksamhetens och organisationens bästa i agerande och beslut.

Mål och resultatorienterad: Drivs av mål- och resultat tänkande i prioriteringar, planering och agerande för sin verksamhet. Arbetar tillsammans med medarbetarna, mot mål och fokuserar på resultat. Förändrar inriktning när målen ändrar sig.

Problemlösande analysförmåga: Har förmåga att arbeta med komplexa frågor. Analyserar och bryter ner problem i sina beståndsdelar och löser komplicerade problem.

Kreativ: Kommer ofta med idéer och nya angreppssätt i arbetsrelaterade frågor. Har ett nytänkande som kan omsättas i praktiken och leder till resultat.

Tydlig: Kommunikerar på ett tydligt sätt och anpassar sig till situationen. Säkerställer att budskap når fram och att förväntningar är klara för alla berörda parter. Påminner och följer upp.

Samarbetsförmåga: Arbetar bra med andra människor. Relaterar sig till dem på ett lyhört och smidigt sätt. Lyssnar, kommunikerar och löser konflikter på ett konstruktivt sätt.

Ledarskap: Leder, motiverar och förser andra med befogenheter som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Samordnar grupper och blir en referenspunkt för andra. Skapar engagemang och delaktighet. Visar mod.

Definitionen av respektive förmåga bygger på Malin Lindelöws metodik kompetensbaserad rekrytering

Kompetensutveckling för chefer

Alla chefer ska få den introduktion och kompetensutveckling som krävs för att utveckla ett gott chef- och ledarskap utifrån Mjölby kommuns normer och värderingar. Det ska bidra till professionella och trygga chefer med mod att leda och utveckla verksamheten och medarbetarna till nytta för medborgarna.

Introduktionen, både den verksamhetsspecifika och den kommungemensamma, är särskilt viktig för att nya chefer så snabbt som möjligt ska komma in i sitt uppdrag. Därefter erbjuds fortlöpande kommungemensamma utvecklingsinsatser. Vissa är obligatoriska medan andra är valbara utifrån individens behov, erfarenhet och kompetens. Utöver dessa insatser finns möjlighet att delta i individuellt anpassad kompetensutveckling utifrån uppdragets specifika krav eller egna behov.

Kommungemensamma utvecklingsinsatser

- Chefsintroduktion med fokus på Mjölby kommuns vision, ledning- och styrning och chefsuppdrag
- Grundläggande chefsutbildningar inom ledning och styrning, kommunikation och marknadsföring och HR-området
- Ledarskapsutbildning
- Kontinuerlig utbildning utifrån chefsuppdraget
- Kommungemensamma chefsdagar och chefsträffar
- Ledarförberedande kompetensutveckling med syfte att underlätta chefsförsörjningen

Uppföljning av chefsuppdraget

Genom att tydliggöra chefsuppdraget ska Mjölby kommuns chefer veta vilka förväntningar som ställs på dem och hur chefsuppdraget utvärderas. Återkoppling är en viktig del av chefsutvecklingen. Vid regelbundna medarbetarsamtal med närmsta chef utvärderas chefens prestation utifrån verksamhetens mål och resultat, chefsuppdraget och individuella mål. Varje chef förväntas påtala det egna kompetensutvecklingsbehovet eller annat stöd för att klara sitt uppdrag. Vid medarbetarsamtalet ska en individuell plan för kompetensutveckling göras.

Handläggare

Carina Åsman
Tfn 0142-853 73

Kommunstyrelsen

Policy - chef i Mjölby kommun

Bakgrund

Mjölby kommuns personalavdelning har arbetat fram en policy om att vara chef i Mjölby kommun.

Sammanfattning

Kommunens personalavdelning har arbetat fram ett dokument som ska tydliggöra uppdraget och de förväntningar som finns på organisationens chefer. Dokumentet beskriver också vilka kompetensutvecklingsinsatser som finns för att utveckla chef- och ledarskapet.

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att policyn ”Chef i Mjölby kommun” antas.

Kommunstyrelsens förvaltning

Dag Segrell
Kommunchef

§ 161**KS/2016:172****Policy - chef i Mjölby kommun****Bakgrund**

Mjölby kommuns personalavdelning har arbetat fram en policy om att vara chef i Mjölby kommun.

Sammanfattning

Kommunens personalavdelning har arbetat fram ett dokument som ska tydliggöra uppdraget och de förväntningar som finns på organisationens chefer. Dokumentet beskriver också vilka kompetensutvecklingsinsatser som finns för att utveckla chef- och ledarskapet.

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att policyn ”Chef i Mjölby kommun” antas.

—

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen
Akten