

Mjölby kommun, Arbetsutskott 2024-08-19

§ 92

Diarienummer: KS/2023:204

Riktlinjer för chefsuppdrag - beslut

Bakgrund

Att vara chef i Mjölby kommun är ett viktigt uppdrag som innebär både krav och förväntningar. I samband med projektet ChefiM om chefers förutsättningar framkom behov av att revidera nuvarande riktlinje Chef i Mjölby kommun. Den nya riktlinjen för chefsuppdraget har processats i kommunens ledningsgrupp genom flera workshops.

Sammanfattning

Riktlinjen beskriver hur chefsstrukturen ser ut utifrån chefsnivåerna – förvaltningschef, mellanchefer och första linjens chef – och dess ansvar och befogenheter. Chefens uppdrag som är brett, omfattande och varierande beskrivs utifrån rollerna verksamhetsansvarig och arbetsgivarföreträdare samt det ledarskap som ska känneteckna Mjölby kommuns chefer. Till sist beskrivs även vad Mjölby kommun kan erbjuda chefen utifrån dialog, arbetsmiljö, kompetensutveckling och stöd.

Arbetsutskottet vill att det tydligt ska framgå i riktlinjerna att visionen i dokumentet är ett politiskt beslut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-08-12

Förslag till Riktlinje för chefsuppdraget

HR-chefen och HR-specialisten redogör för ärendet..

Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen fastställer riktlinje för chefsuppdraget vilken ersätter Chef i Mjölby kommun

—

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Nämnderna
Akten

Kommunstyrelsens förvaltning

Datum 2024-08-12
Diarienummer KS/2023:204Handläggare
Eva Jansson
Telefon 010-234 50 63

Kommunstyrelsen

Riktlinje för chefsuppdraget

Bakgrund

Att vara chef i Mjölby kommun är ett viktigt uppdrag som innebär både krav och förväntningar. I samband med projektet ChefiM om chefers förutsättningar framkom behov av att revidera nuvarande riktlinje Chef i Mjölby kommun. Den nya riktlinjen för chefsuppdraget har processats i kommunens ledningsgrupp genom flera workshops.

Sammanfattning

Riktlinjen beskriver hur chefsstrukturen ser ut utifrån chefsnivåerna – förvaltningschef, mellanchefer och första linjens chef – och dess ansvar och befogenheter. Chefens uppdrag som är brett, omfattande och varierande beskrivs utifrån rollerna verksamhetsansvarig och arbetsgivarföreträdare samt det ledarskap som ska känneteckna Mjölby kommuns chefer. Till sist beskrivs även vad Mjölby kommun kan erbjuda chefen utifrån dialog, arbetsmiljö, kompetensutveckling och stöd.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-08-12
Förslag till Riktlinje för chefsuppdraget

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen fastställer riktlinje för chefsuppdraget vilken ersätter Chef i Mjölby kommun

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Nämnderna
Akten

Beskrivning av ärendet

I samband med projektet chefiM om chefers förutsättningar framkom behov av ökad tydlighet om vilka förväntningar som ställs på organisationens chefer generellt men också utifrån olika chefsnivå samt vilka organisatoriska förutsättningar och stöd som finns för chefer att utföra uppdraget.

Riktlinjen ska tydliggöra chefens uppdrag utifrån sina olika roller som verksamhetsansvarig, arbetsgivarföreträdare och det ledarskap som ska känneteckna Mjölby kommuns chefer. Chefsstrukturen med chefsnivåerna

Tjänsteskrivelse

Datum 2024-08-12
Diarienummer KS/2023:204

förvaltningschef, mellanchefer och första linjens chef tydliggörs också. Riktlinjen avslutas med vilka organisatoriska förutsättningar som chefer kan förvänta sig som chef i Mjölby kommun gällande dialog, arbetsmiljö, utveckling och stöd.

Genom riktlinjen ska Mjölby kommuns chefer få större förståelse för sitt uppdrag och vilka förväntningar som finns men även vad cheferna kan förvänta sig av Mjölby kommun som arbetsgivare.

Syfte

Syftet med dokumentet riktlinje för chefsuppdraget är att tydliggöra chefers uppdrag och de förväntningar som finns på organisationens chefer. Riktlinjen innehåller också vad chefer i organisationen kan förvänta sig av Mjölby kommun som arbetsgivare.

Lagrum

Chefers förutsättningar ligger inom ramen för chefers arbetsmiljö i arbetsmiljölagen.

Avstämning mot planer och policys

Dokumentet Chef i Mjölby kommun ersätts av riktlinje för chefsuppdraget.

Samråd

Riktlinje för chefsuppdraget har processats i kommunens ledningsgrupp genom flera workshops.

Beaktande av barnkonventionen

Med ett hållbart chefsuppdrag får chefen förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv.

Kommunikation av styrdokumentet

Riktlinje för chefsuppdraget kommer att användas för chefsutveckling, ledarskapsprogram och i samband med uppföljning i chefers medarbetarsamtal.

Kommunstyrelsens förvaltning

Andreas Capilla
Kommundirektör

Yvonne Stolt
HR-chef

Mjölby kommun, Personalutskott 2023-10-12

§ 16

Diarienummer: KS/2023:204

Chefsuppdraget

Bakgrund

I samband med projektet om chefers förutsättningar, chefiM, framkom behov av ökad tydlighet om vilka förväntningar som ställs på organisationens chefer generellt men också utifrån chefsnivå samt vilka organisatoriska förutsättningar och stöd som finns för att utföra uppdraget. Tidigare riktlinje om Chef i Mjölby kommun behöver därför revideras vilket nu pågår.

Sammanfattning

I riktlinjen beskrivs chefsuppdraget dels utifrån de chefsnivåer som Mjölby kommun har, dels de olika roller chefen har att förhålla sig till utifrån variationen av arbetsuppgifter. För att chefsuppdraget ska vara hanterbart beskrivs även de förutsättningar och stöd som chefen kan förvänta sig av Mjölby kommun.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra chefsuppdraget och de förväntningar som finns på organisationens chefer samt vad cheferna i organisationen kan förvänta sig av Mjölby kommun som arbetsgivare. Riktlinjen fastställer även att chefsuppdraget är lika för hela organisationen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2023-10-03

Riktlinje för chefsuppdraget - förslag

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Personalutskottet tar del av informationen.

Beslutet skickas till
Akten



Riktlinje för chefsuppdraget

Beslutad av kommunstyrelsen: 2024-xx-xx/§ xx

Diarienummer: KS/2023:204

Dokumentansvarig nämnd: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig tjänsteperson: HR-chef

Vision

Policy

Strategi

Plan

Riktlinje

Innehåll

.....	1
1. Sammanfattning.....	3
2. Inledning.....	3
2.1 Syfte.....	3
3. Chefsstruktur.....	3
3.1 Förvaltningschef.....	4
3.2 Mellanchefer.....	4
3.3 Första linjens chef.....	4
4. Chefens uppdrag.....	4
4.1 Ledarskap.....	5
5. Chefens förutsättningar.....	6
5.1 Dialog och uppföljning.....	6
5.2 Arbetsmiljö.....	6
5.3 Introduktion och kompetensutveckling.....	6
5.4 Stöd.....	7
6. Ansvar och uppföljning.....	7

1. Sammanfattning

Att vara chef i Mjölby kommun är ett viktigt uppdrag som innebär krav och förväntningar. I denna riktlinje beskrivs organisationens chefsstruktur, ansvar och uppgifter i chefsuppdraget samt vad som kännetecknar ledarskapet i Mjölby kommun. Riktlinjen beskriver även organisatoriska förutsättningar och stöd som chefer kan förvänta sig i uppdraget.

2. Inledning

Chefer i Mjölby kommun är betydelsefulla för att nå kommunens vision: att tillsammans skapa framtidens hållbara kommun där livsmiljön, livsvillkoren och livskraften utgör vår gemensamma grund. Mjölby kommuns Vision 2045 fastställdes i politisk enighet 2022 och är kommunens framtida målbild.

Mjölby kommuns chefer har i uppdrag att styra, leda, utveckla och följa upp verksamheten mot de mål som fastställs, till goda resultat för medborgare och kunder. Uppdraget innebär att ta ansvar för och ha mod att stå upp för kommunens arbetsgivarpolitik. Chefer behöver ha helhetssyn över sina verksamheter för att kunna skapa balans mellan verksamhetens krav, resurser och medarbetarnas kompetens. Det förutsätter ett ledarskap som skapar tillitsfulla, hållbara och inkluderande verksamheter där medarbetare vill ta ansvar. Tillsammans utvecklar chefer och medarbetare kommunen med engagemang, mod och stolthet.

Genom tydliga chefsuppdrag och goda organisatoriska förutsättningar får chefer i Mjölby kommun jämlika möjligheter till attraktiva, utvecklande och hållbara chefsuppdrag.

2.1 Syfte

Syftet med dokumentet riktlinje för chefsuppdraget är att tydliggöra chefers uppdrag och de förväntningar som finns på organisationens chefer. Riktlinjen innehåller också vad chefer i organisationen kan förvänta sig av Mjölby kommun som arbetsgivare.

3. Chefsstruktur

Chefsuppdraget är en formell position och strategisk funktion. En tydlig organisation underlättar ledning, styrning och dialog. Det bidrar till samsyn, samverkan, kvalitet och effektivitet. I Mjölby kommun är chefsuppdraget organiserad utifrån tre chefsnivåer – förvaltningschef, mellanchefer och första linjens chef. Ansvar och befogenheter utgår från den organisatoriska chefsnivån. Särskilda uppdrag och mandat delegeras från nämnd eller från överordnad chef. Chefer på alla nivåer förväntas samverka med varandra inom och mellan enheter, avdelningar och förvaltningar.

3.1 Förvaltningschef

Kommundirektören är direkt underställd kommunstyrelsen och är även förvaltningschef för kommunstyrelsens förvaltning. Övriga förvaltningschefer är direkt underställd kommundirektören, med uppdrag från den politiska nämnden i sin förvaltning.

Förvaltningschefen har det yttersta ansvaret för förvaltningens hela verksamhetsområde och verkar för att verkställa de beslut som tas av nämnden och kommunledningen. Förvaltningschefen ser till att målen uppnås på kort- och lång sikt och säkerställer att verksamheten håller hög kvalitet.

Förvaltningschefen ingår i kommunens ledningsgrupp, som leds av kommundirektören. Förvaltningschefen bidrar till kommunens utveckling ur ett kommunövergripande helhetsperspektiv.

3.2 Mellanchefer

Mellanchefer avser avdelningschef eller verksamhetschef och är direkt underställd förvaltningschefen. Mellanchefer har det övergripande ansvaret inom ett verksamhetsområde.

Mellanchefer verkställer de beslut som tas av nämnden och förvaltningsledningen samt i förekommande fall enligt delegation från nämnd och/eller förvaltningschef.

Mellanchefer ingår i förvaltningens ledningsgrupp.

3.3 Första linjens chef

Första linjens chef är enhetschefer, driftchefer och rektorer som har det direkta ansvaret för en enhet. Första linjens chef ansvarar för att, utifrån överenskomna mål och resurser, samordna, leda, fördela, säkra och utveckla enheten.

Första linjens chef ansvarar för att lagar, policys och övriga regler följs i den dagliga verksamhetsutövningen gentemot medborgare och kunder.

Första linjens chef deltar i chefsträffar som i huvudsak hålls av mellanchefer alternativt förvaltningschefen.

4. Chefens uppdrag

Att vara chef är ett stimulerande och ansvarsfullt uppdrag som påverkar den egna verksamheten, organisationen och samhället. Att vara chef i en offentlig organisation handlar om att förverkliga de politiska beslut som tas. Det innebär också att bygga tillit till verksamheten och den offentliga förvaltningen. Det ställer särskilda krav på intresse och kunskap om den demokratiska processen.

Chefens uppdrag innebär att det är viktigt att ha ett helhetsperspektiv på verksamheten i relation till kommunens övriga verksamheter och i förhållande till omvärlden. Chefen behöver hantera krav och förväntningar i en komplex och föränderlig omvärld. Det innebär en stor variation av arbetsuppgifter som gör att chefen får agera utifrån olika perspektiv eller roller i olika situationer. Detta för att säkerställa de krav och mål som gäller för verksamheten och att främja den gemensamma kulturen. I Mjölby kommun beskrivs chefens uppdrag utifrån rollerna verksamhetsansvarig, arbetsgivarföreträdare och ledare.

I rollen som verksamhetsansvarig ansvarar chefen för verksamhet, ekonomi och personal för den del av verksamheten som uppdraget omfattar. Chefen planerar, organiserar, leder och följer upp sin verksamhet med kvalitet mot uppsatta mål. Chefen behöver förstå kundens behov och arbeta för att kvalitetssäkra och utveckla verksamheten samtidigt som resurserna hanteras effektivt. Ibland behöver chefen prioritera och fatta snabba beslut. Genom tydlig kommunikation involverar chefen medarbetare i beslutsprocesser och agerar när något inte går som planerat.

Som arbetsgivarföreträdare behöver chefen ha en bred förståelse för Mjölby kommuns verksamhet och mål. Chefen företräder arbetsgivaren och arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetarna och arbetstagarorganisationerna. Utifrån sin roll som arbetsgivarföreträdare är chefen en ambassadör som bidrar till att Mjölby kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Chefen ansvarar för att arbetet bedrivs enligt de arbetsrättsliga lagar och avtal som gäller och följer Mjölby kommuns styrdokument. I rollen ingår också ansvar för arbetsmiljöfrågorna i sin verksamhet och samverkan med de fackliga organisationerna.

För att nå framgång i chefsuppdraget behöver chefen även inta en roll som ledare. Det är genom ledarskapet som chefen påverkar och möjliggör för att tillsammans med medarbetarna uppnå goda verksamhetsresultat. Ledarskapet

är en viktig förutsättning för hållbara arbetsplatser med friska och engagerade medarbetare.

4.1 Ledarskap

I Mjölby kommun är grunden för ett gott ledarskap en positiv människosyn där alla har lika värde och mångfald uppfattas som en tillgång. Chefens ledarskap anpassas utifrån verksamhetens och medarbetarnas förutsättningar. Det bygger på tillit till medarbetarnas förmåga och viljan att låta andra växa. Utmärkande för ledarskapet hos chefer i Mjölby kommun är att de är modiga, ansvarsfulla och kommunikativa.

Att vara modig innebär att ta och stå för beslut men även prestigelöst kunna ompröva beslut och handlingar. Det innebär också att ta tag i problem och oönskade beteenden. En modig ledare ger sina medarbetare ansvar och utmanande uppgifter och förutsättningar för lärande, utveckling och nytänkande med fokus på verksamhetens resultat.

En ansvarsfull ledare agerar förebild i ord och handling och företräder Mjölby kommuns värderingar. Att vara ansvarsfull innebär att visa omtanke och respekt för alla och ge förutsättningar för delaktighet, dialog och samarbete. Det innebär också att ge medarbetare handlingsutrymme och stötta, coacha och ge feedback i vardagen samt att följa upp och återkoppla resultat och framsteg.

En kommunikativ ledare är tydlig i sin kommunikation och skapar förståelse och engagemang för organisationens mål och vision samt klargör uppdrag, mål och förväntningar på sina medarbetare. En kommunikativ ledare är öppen, tydlig, ärlig och är lyhörd för andras åsikter och idéer.

5. Chefens förutsättningar

Som arbetsgivare erbjuder Mjölby kommun hållbara chefsuppdrag med fokus på balans mellan krav, resurser, dialog och uppföljning av uppdraget. Chefer får introduktion och kompetensutveckling samt tillgång till stödresurser.

5.1 Dialog och uppföljning

Chefer har regelbunden dialog med sin närmaste chef för stöd i frågor och utmaningar relaterade till den egna verksamheten, uppdraget, budget/ekonomi och resultat. Vid det årliga medarbetarsamtalet ges återkoppling på ledarskap och resultat av måluppfyllelse. Mål sätts på förväntat resultat för kommande året.

Det finns tillgång till mötesforum och kommunikationsvägar för att samverka mellan enhets-, avdelnings-/verksamhets- och förvaltningsgränser samt med politiken.

5.2 Arbetsmiljö

Chefers arbetsmiljö följs fortlöpande upp av närmaste chef vid medarbetarsamtalet och vid regelbundna arbetsplatsträffar med chefskollegor. Årligen genomförs en kommunövergripande uppföljning av arbetsmiljön för såväl chefer som medarbetare.

I Mjölby kommun är det beslutat att antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30. Inom ramen för chefers uppdrag ges utrymme för handlingsfrihet och flexibilitet för att kunna utföra uppdraget med balans mellan arbete och privatliv.

5.3 Introduktion och kompetensutveckling

Chefer får introduktion på arbetsplatsen, i förvaltningen och även kommunövergripande. Utöver det erbjuds kommungemensam och förvaltnings-/verksamhetsspecifik chef- och ledarskapsutbildning inom olika områden. Alla chefer ska delta i Mjölby kommuns ledarskapsprogram.

Chefer kan själv påverka sin kompetensutveckling eller påtala annat stöd som behövs utifrån sina egna behov. I det årliga medarbetarsamtalet tas en individuell plan för kompetensutveckling fram. Chefer förväntas att träna och utveckla sin ledarförmåga regelbundet utifrån sig själv och sitt ledarskap.

5.4 Stöd

Chefer kan delegera till medarbetare att fullgöra enskilda delar i sitt uppdrag (verksamhet, ekonomi eller personal) och ansvarar för att följa upp det som är delegerat. Chefer kan utse en medarbetare som ställföreträdande chef, som ersättare vid behov i vardagen och vid kortare frånvaro.

Chefer har tillgång till verksamhetsnära och kollegialt stöd i form av ledningsgrupper och nätverk. Det finns administrativt stöd och stödfunktioner i förvaltningen samt kommunövergripande stöd inom exempelvis ekonomi, HR, IT och kommunikation. Det finns tillgång till system för information, samarbetsforum, tjänster och verktyg för det dagliga arbetet.

6. Ansvar och uppföljning

Dokumentet riktlinje för chefsuppdraget ansvarar HR-chefen för. Riktlinjen ses över och utvärderas vid varje mandatperiod och kan under tiden revideras vid behov.



Kommunstyrelsens förvaltning
HR- och löneavdelningen
Telefon: 010-234 50 00
E-post: mjolbykommun@mjolby.se
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

