

Chefspolicy för Perstorps kommun

(fastställd av kommunstyrelsen 2004-10-18)

Kraven på innehavare av ledande befattningar har alltid varit höga. Den kommunala sektorn utsätts idag för stora påfrestningar och kraven på chefer i kommunal verksamhet har därmed ökat. Kraven från politiker, allmänhet och anställda och den samtidigt ansträngda kommunal-ekonomiska situationen har samverkat till att, under en period, successivt göra chefsrollen allt svårare.

Att i denna situation inte ha tillgång till klara uttalanden beträffande vad som förväntas av anställda i chefsposition är ägnat att ytterligare försvåra utövandet av chefskapet. Om kraven inte är tydligt formulerade ökar dessutom svårigheten att utvärdera de gjorda insatserna, vilket förväntas ske årligen i form av utvecklingssamtal.

För att så långt möjligt klargöra kraven på Dig som chef/ledare i Perstorps kommun har ett förslag till policy framtagits av chefsgruppen, behandlats i Centrala samverkansgruppen och sedermera fastställts genom beslut i kommunstyrelsen.

Grundläggande utgångspunkter vid utövande av ledarskap

- Den kommunala verksamheten är till för kommuninvånarna.
- Politikerna är kommuninvånarnas ombud vars beslut vi är satta att lojalt förverkliga.
- Personalen utgör den främsta resursen.
- Chefens främsta uppgift är att tillvarata denna resurs på bästa sätt i syfte att uppnå de för verksamheten fastställda målen.
- Chefen skall vara en ambassadör för verksamheten och ett föredöme för personalen.
- Beviljade anslag är alltid styrande för verksamheten framför program, policyuttalanden och andra liknande dokument.
- Varje människa vill göra ett bra jobb och ta ansvar.
- Medarbetare skall våga ta initiativ i förvissning om chefens hjälp och stöd om problem uppstår.
- Alla arbetstagare skall behandlas lika oavsett kön, ras och etnisk tillhörighet
- Det är en plikt att uppträda så att vi visar våra medarbetare hänsyn och respekt.
- De anställdas hälsa och välbefinnande skall tryggas genom att stor vikt lägges vid arbetsmiljöfrågorna.

- Arbetsgivarintressena tillvaratas bäst genom ett gott samarbete med de fackliga organisationerna.

Synen på medarbetarnas behov

Stor vikt måste läggas vid strävandena att tillgodose medarbetarnas grundläggande behov för att uppnå arbetsglädje och goda resultat. Härvid skall utgångspunkten vara att:

Varje medarbetare vill

- känna förtroende från chefer och omgivning
- bli bemött med hänsyn och respekt
- känna trygghet i laganda
- ta ansvar
- få konstruktiv kritik och uppskattning
- stadigt förbättra sin förmåga

Konsekvenser av de grundläggande förutsättningarna och synen på medarbetarnas behov

- Chef och medarbetare skall vara lyhörda för kommuninvånarnas behov och chefen skall tillse att personalen är serviceinriktad.
- Chefen skall övervaka att framtagna beslutsunderlag är rättvisande, kompletta och lättförståeliga.
- Chefskapet ställer höga krav på social kompetens och förmåga att på ett förtroendeingivande sätt lojalt företräda kommunen i olika sammanhang.
- Ledarskap är att bry sig om sin personal i alla avseenden och innefattar
 - att tillse att personalen visar varandra tillbörlig hänsyn och respekt, samt
 - att aktivt motverka könsdiskriminering, kränkningar och beteenden som kan uppfattas på detta sätt.
- Det är såväl tillåtet som nödvändigt att ställa krav på prestationer. Kraven skall vara tydliga.
- Chefen skall verka för att verksamheten har klara och entydiga mål och tillse att dessa är kända för alla medarbetare.
- Det åvilar chefen att i samråd med respektive nämnd/styrelse skapa en ändamålsenlig organisation.
- Varje anställd har en ovillkorlig rätt att från sin närmaste chef få återkoppling på utfört arbete genom beröm/uppskattning eller konstruktiv kritik.
- Det är en viktig uppgift att tillvarata de möjligheter till personalutveckling och delegering av ansvar som framkommer under de årliga utvecklingssamtalen.
- Det åligger varje chef att hålla sin personal välinformerad - utan god information kan delaktighet och ansvarstagande inte påräknas från medarbetarnas sida.

- Varje chef skall göra sitt yttersta för att skapa största möjliga engagemang och laganda bland sin personal.
- Chefen är verksamhetens främste företrädare men har också ett ansvar för helheten - kommunens bästa.

Några uppmaningar till Dig som chef:

- Förställ Dig inte - var Dig själv
- Dra nytta av andras ledarskapserfarenheter
- Ledarskapet skall prioriteras högst - endast på detta sätt nås högsta effektivitet.
- Var ett föredöme för Din personal i smått som stort
- Din uppgift är i första rummet att planera verksamheten - inte att utföra den
- Lägg stor vikt vid uppföljning
- Ge Ditt yttersta under ordinarie arbetstid – overtidsarbete ska förekomma endast i undantagsfall
- Om direktiv saknas och Du är i tidsnöd - handla i ledningens anda
- Visa Dig så ofta som möjligt ute hos personalen på "fältet"
- Var tillgänglig så mycket som möjligt och återkom alltid med svar om du lovat detta
- Tänk okonventionellt och ifrågasätt ständigt varför saker görs på visst sätt

- Den chef som underlåter att påpeka ett fel kan många gånger förlåtas, men aldrig den som inte uppmärksammar en extra god prestation från en medarbetare.