



*Götene kommun*



# *Medarbetar- och ledningsstrategi*

---

# En verksamhet i toppklass för våra medborgare

Götene kommuns övergripande mål är att skapa en verksamhet i toppklass för våra medborgare. För att nå målet förväntas du som anställd i Götene kommun att:

- alltid ha Götene kommuns medborgares bästa som ledstjärna
- bemöta kommunens medborgare med respekt och värdighet
- underlätta för kommunens medborgare att framföra sina åsikter och visa att du lyssnar och bryr dig om vars och ens uppfattning
- vara kommunens ambassadör
- respektera alla människors lika värde

---

# Innehåll

Syfte .....	4
Vår gemensamma värdegrund .....	5
Rollfördelningen från medborgare till medarbetare.....	6
Medarbetarskap.....	8
Ledarskap .....	10
Kommunens ledningsgrupper .....	12
Organisation .....	13
Chefernas uppdrag .....	14

---

# Syfte

## Frågor att diskutera med arbetsgruppen

*För att göra medarbetar- och ledningsstrategin levande och användbar finns det ett antal frågor i de blå rutorna i marginalen kopplade till de olika avsnitten. Frågorna kan diskuteras i arbetsgruppen, på APT:n och vid utvecklingsdagar. Välj att fokusera på en särskild och fördjupa er i den eller välj ut ett par stycken att diskutera kring i olika sammanhang.*

Syftet med Götene lednings- och medarbetarstrategin är att beskriva hur kommunens anställda ska fungera tillsammans för att bäst leva upp till kommunens uppdrag och verka i riktning mot fastställda politiska mål.

Strategin beskriver att ett gemensamt personligt engagemang, förhållningssätt, ansvarsfördelning och samverkan är grundläggande inslag för att nå de beslutade politiska målen.

I en verksamhet av kommunens omfattning måste det vara tydligt hur ansvar och befogenheter är fördelade, det vill säga vem som beslutar om vad och vem som ansvarar för vad. Det finns olika nivåer, olika roller samt olika professionsområden.

# För-dig-perspektivet - Vår gemensamma värdegrund

Som medarbetare är du representant för Götene kommun och din insats har stor betydelse för hur våra verksamheter, vår service och våra tjänster upplevs. Därför har vi en gemensam värdegrund som beskriver det förhållningssätt och den utgångspunkt vi ska ha när vi utför våra arbetsuppgifter och i mötet med dem vi är till för. Vår värdegrund kallas för-dig-perspektivet.

Vi som arbetar i Götene kommun är till för dem som bor i, besöker och verkar i Götene kommun och all vår verksamhet syftar till att stödja deras behov. Det är detta som för-dig-perspektivet beskriver.

Ordet *dig* i för-dig-perspektivet syftar på just de som bor, besöker och verkar i Götene kommun. Vi ska sätta dem i centrum för våra beslut och handlingar och vi ska så långt som möjligt göra dem delaktiga i våra verksamheter och utföranden. Vi ska vara öppna och respektera dem, deras åsikter och erfarenheter. Vi ska arbeta för att stärka deras förmågor och genom vårt arbete skapa glädje för dem.

För-dig-perspektivet:

- Stärker din **F**örmåga
- Tror på **Ö**ppenhet
- Respekterar dig
- Din **D**elaktighet är viktig
- Sätter **I**ndividen i centrum
- Skapar **G**lädje

För att vi ska kunna leva upp till vår värdegrund och få den att genomsyra vår arbetsdag har vi ett antal ledord till hjälp. De är:

- Ansvar
- Etik
- Mod
- Ärlighet

Genom att aktivt arbeta med utgångspunkt i för-dig-perspektivet och våra ledord blir vi en tillgänglig och öppen kommun som ger människor ett värdigt och gott bemötande. På så vis blir vi bättre på att tillgodose deras individuella behov och vi bidrar till att öka deras delaktighet och nöjdhet. I detta arbete är varje medarbetare viktig, för det är bara tillsammans vi kan skapa en verksamhet i toppklass för de som vi är till för – för *dig*.

För att påminna om detta finns ett kort som sammanfattar vår gemensamma värdegrund. Det ska delas ut till alla Götene kommuns medarbetare.

*Vilka är vår verksamhet till för? Vilka är våra användargrupper?*

*Hur märks det att vi utgår från användarens perspektiv i vår verksamhet? Vad är vi nöjda med? Vad behöver vi ändra på? Hur gör vi det? Vad kan var och en ta ansvar för? Hur kan chefen stödja oss?*

*Vad betyder För-dig-perspektivet för dig?*

*Vad betyder ledorden ansvar, etik, mod och ärlighet för dig och din arbetsplats?*



---

# Rollfördelning från medborgare till medarbetare

För att kunna utföra ett bra arbete måste alla i en organisation vara medvetna om de olika intressenternas och aktörernas roller och drivkrafter. Detta tillsammans med vad som ska uppnås lägger grunden för hur organisationen byggs upp.

Medborgarna går till val vart fjärde år och uttrycker där sin önskan om vilken inriktning den kommunala verksamheten ska ha och hur den ska utvecklas. Valresultatet avgör vilka politiska företrädare som under mandatperioden bildar kommunfullmäktige. Dessa väljer i sin tur partiföreträdare (förtroendevalda) till facknämnder och kommunstyrelse. Brukaren, klienten eller kunden möter den kommunala verksamhet som man har behov/önskemål om vid varje tillfälle.

De politiskt förtroendevalda har flera roller:

- Som företrädare för medborgaren tar den förtroendevalda beslut om verksamhetens mål, kvalitet, inriktning och omfattning. Detta innebär också att de förtroendevalda beslutar om resursfördelningen till de olika verksamheterna.
- Som arbetsgivare anger de förtroendevalda riktlinjer och uppdrag, samt styr förvaltningen och verksamheten så att det som är politiskt beslutat fullföljs. I arbetsgivarrollen har den förtroendevalde ingen operativ roll, det vill säga är inte chef över verksamheten. Att vara arbetsgivare innebär att ge verksamhetens medarbetare ansvar och mandat att utföra uppdraget utifrån sin professionella kompetens.

Rollen som medarbetare är entydig. Att arbeta i en politiskt styrd och skattefinansierad organisation innebär ett särskilt ansvar. Den gemensamma uppgiften är att forma och utveckla verksamheterna utifrån fastställda mål och planer. Medarbetarskap inom en politisk styrd organisation innebär att vara flexibel och att kunna anpassa sig till de ändringar som kan ske i den politiska inriktningen. Detta innebär ett ansvar att sätta sig in i motiven för de politiska besluten och skapa en egen förståelse för dessa.



**Jag är Götene kommun  
och jag är till för dig!**

# Medarbetarskap

*På vilket sätt är vi ambassadörer för verksamheten och för Götene kommun? Vad skulle göra mig mer stolt över att vara anställd i Götene kommun?*

*Hur bidrar vi/jag till att våra yrken uppfattas som attraktiva?*

*Känner vi engagemang, ansvar och delaktighet i arbetet och hur det utförs och organiseras? Hur är vi delaktiga i verksamhetens utveckling och mål, i hur vi når och följer upp målen? Finns det något vi vill göra annorlunda? Vilket stöd behöver vi av vår chef?*

*Hur påverkar det vi/jag gör medborgarna i stort? Hur bidrar vi till medborgarnas förtroende för oss? Hur vill vi bidra? Vad kan vi ta ansvar för – och inte?*

Grunden i medarbetarskapet är ansvar, etik, mod och ärlighet. En verksamhet kan bara förbättras av medarbetare som är engagerade och delaktiga. Att kunna påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation stimulerar till initiativrikedom, kreativitet och ansvarstagande. Det utvecklar Götene kommuns verksamheter och medarbetare – och kommunen får ännu fler nöjda invånare och stolta medarbetare.

Arbetsplatser som uppmuntrar delaktighet och initiativ är mer attraktiva. Unga människor söker sig till arbetsplatser där man kan påverka och göra skillnad. Att arbetet är meningsfullt och viktigt upplever många av kommunens medarbetare dagligen, inte minst i kontakten med brukare och andra som behöver och har glädje av kommunens tjänster.

Det görs så mycket i kommunens organisation som vi kan vara stolta över, varje dag!

Kommunen kan bli bättre på att förmedla den yrkesstolthet och arbetsglädje som finns bland våra medarbetare till vår omgivning, till exempel till dem som ska välja yrkesinriktning eller ett nytt arbete. Att ta ansvar för att kommunen har medarbetare med den kompetens som behövs är framtidens stora utmaning. För att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare måste kommunen också vara det för alla som arbetar i Götene kommun redan idag. Det ska finnas möjligheter till utveckling och karriär för kommunens medarbetare.

## Götene kommun som organisation och arbetsplats

Utvecklingen i samhället har gått från regelstyrning till målstyrning. Regelstyrning kännetecknas av att verksamheten får instruktioner eller direkta anvisningar från överordnade

nivåer. För den anställde begränsas utrymmet för självständighet och initiativ.

Målstyrning kännetecknas av en grundnivå eller minikriterier för vad en verksamhet ska uppnå. För verksamheten finns ett visst utrymme att själva bestämma hur målen ska nås samt att självständigt utforma innehåll och arbetsformer.

I Götene kommun arbetar vi mot fastställda mål. Som arbetsgivare förväntar sig därför Götene kommun att du som anställd deltar i utvecklingen av ditt eget och verksamhetens arbete samt att du främjar mötet med brukare, klienter och kunder. Götene kommun vill på bästa sätt ta tillvara på just din kompetens och använda den för att stödja mötet med kommunens brukare, klienter och kunder.

Som medarbetare i Götene kommun ska du bidra till att vår verksamhet:

- genomsyras av kund- och medborgarperspektiv i alla led
- uppmuntrar nytänkande och kreativitet
- bedriver ett ständigt arbete med kvalitets- och verksamhetsförbättringar
- ser kompetens som en gemensam resurs där du tar ansvar för din individuella kompetensutveckling
- kännetecknas av samarbete över professionella och organisatoriska gränser
- är välkänd och uppskattad
- tillförsäkrar alla lika värde oavsett kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder



- arbetar för en hållbar utveckling

## Du som medarbetare i Götene kommun

- söker ett meningsfullt och samhällsnyttigt arbete och har därför valt Götene kommun
- bidrar med hela din potential – kompetens, kreativitet och empati
- tar ansvar för din hälsa och den gemensamma arbetsmiljön
- är en god ambassadör för Götene kommun och ser din roll i helheten
- tar ansvar för och påverkar din egen och verksamhetens utveckling
- framför dina åsikter om verksamheten på ett konstruktivt sätt
- har tillgång till den information som behövs för att utföra ditt arbete på ett bra sätt
- är självständig, flexibel och bra på att samarbeta
- har tillgång till förebyggande företagshälsovård
- har en arbetsmiljö som är säker och trygg
- har en chef som är tydlig i sitt ledarskap
- har en lön som är satt i dialog av din närmaste chef
- behandlas med respekt av chefer och kolleger

## Facklig samverkan

Du kan som medarbetare även påverka din egen och verksamhetens utveckling via din fackliga organisation.

Facklig samverkan sker på tre nivåer:

- Enhet: Samverkansgrupp. Frågor som rör enheten

- Sektor: Samverkansgrupp. Frågor som rör sektorn övergripande
- Förvaltning: Central samverkan. Frågor som rör förvaltningen eller kommunen övergripande

## Sammanfattning

Grunden i medarbetarskapet är ansvar, etik, mod och ärlighet. Som arbetsgivare förväntar sig Götene kommun att du som anställd deltar i kommunens utveckling samt att du främjar mötet med brukare, klienter och kunder. Götene kommun vill på bästa sätt ta tillvara på just din kompetens och använda den i vårt förbättringsarbete. Detta innebär att ansvar och befogenheter ska ligga så nära brukaren, klienten och kunden som möjligt och möjliggöra för dig som medarbetare, som har kontakten med brukaren, klienten eller kunden, att också kunna fatta beslut i löpande verksamhetsfrågor. Vi strävar efter att vara en tydlig arbetsgivare, där du som anställd ska ha en god kunskap om hur ditt arbete påverkar vår gemensamma kommunala uppgift.

*Hur ser jag på min egen kompetensutveckling? Vill jag lära mig mer inom mitt yrkesområde? Vilken kompetensutveckling behövs inom mitt område på min arbetsplats?*

*När vi talar om vår arbetsmiljö, vad talar vi om då? Vad är lätt/svårt att tala om?*

*Vad kan vi tillsammans göra för att förbättra arbetsmiljön och göra vår arbetsplats mer hälsofrämjande? Vad kan vi göra mer/mindre av? Vad vill vi ändra? Hur kan vi stödja varandra?*

*Vad får oss att känna motivation, arbetsglädje och gemenskap? Hur kan vi få och ge varandra mer av det? Hur påverkar vi varandra?*

# Ledarskap

*Hur kan vi lära mer av varandra och få mer nytta av varandras kompetens, kunskap, erfarenheter och personligheter?*

*Hur hanterar vi nya idéer och förslag på vår arbetsplats? Vågar vi tänka nytt och testa nya arbetssätt? Hur tar vi tillvara initiativ till förbättringar?*

*Vi har olika kvalitéer och sätt att vara. Hur är det hos oss? Hur tar vi tillvara våra olikheter på ett bra sätt?*

Chefs- och ledarskapet är nyckelfaktorer för utveckling, effektivitet, trivsel, engagemang och tillfredsställelse med arbetet i en framgångsrik organisation. Grunden i chefsuppdraget är ansvar, etik, mod och ärlighet. Det finns en skillnad mellan chefskap och ledarskap. Chef är en position medan ledarskap är en relation. Chefen styr över sina medarbetare utifrån sina formella befogenheter medan ledaren leder sina medarbetare med hjälp av sociala relationer och motivation.

- Chefskap – att veta vart vi ska.
- Ledarskap – att få medarbetare att vilja följa med dit
- Samordning – att få enheten att stämma in i organisationen.
- Kompetensutveckling – att utveckla professionellt kunnande hos alla.

Chefens utmaning är att finna balans mellan en stödjande och styrande ledarstil. I Götene kommun arbetar vi utifrån det situationsanpassade ledarskapet. Det innebär att chefen anpassar sin ledarstil utifrån situation och medarbetarens erfarenhet och kompetens. Det handlar om att vara tydlig med vad som ska uppnås och vilka förväntningar som finns på medarbetarnas prestationer. Självklart ska medarbetarna få kontinuerlig återkoppling på sina arbetsinsatser. En grupp mogna och erfarna medarbetare behöver inte instrueras i sina arbeten. En ny medarbetare med liten eller ingen erfarenhet behöver däremot mer konkreta råd och instruktioner.

## Ett strategiskt och professionellt ledarskap

Alla ledare har ett ansvar att bemöta alla på ett professionellt och respektfullt sätt. Ett gott ledarskap, genom ett professionellt bemötande och kommunikation, möjliggör arbetsglädje och trivsel på arbetsplatsen och skapar förutsättningar för att kvalitén gentemot brukare, klienter och kunder ska bli den allra bästa.

Du som chef och ledare:

- har uppdraget och medborgarna i fokus
- samspelar med förtroendevalda och har tilltro till det politiska uppdraget
- företräder arbetsgivaren och är en god förebild för de anställda i alla avseenden
- tar tillvara och representerar personalen i den egna organisationen
- skapar stolthet kring välfärdsuppdraget
- ser kommunikation som grunden för ditt ledarskap
- skapar delaktighet, sätter tydliga mål, följer upp och återkopplar för att nå önskat resultat
- motiverar, inspirerar och tar tillvara medarbetarnas initiativkraft
- prioriterar ditt arbetsmiljöansvar, uppmuntrar ett hälsofrämjande arbetssätt och goda levnadsvanor
- skapar ett klimat som kan möta krav på förändring och utveckling

För att du som chef och ledare ska kunna uppnå det goda ledarskapet är det viktigt att du får:

- kunskap om vad uppdraget innebär
- ta helhetsansvar – verksamhet, ekonomi och personal (VEP) – och har relevanta befogenheter för att kunna göra det
- arbetsuppgifter som innehåller såväl utveckling som förvaltning
- delta aktivt i och ha inflytande på hur verksamheten ska planeras och utvecklas
- stöd från närmast överordnad chef
- kontinuerlig kompetensutveckling, fortbildning och professionell handledning
- utrymme till reflektion tillsammans med kollegor och eventuellt externa nätverk
- tillgång till kvalificerat administrativt stöd och information
- hanterbara arbetsgrupper

Uppdraget kräver att tid avsätts för ledarskap, utveckling, uppföljning, utvärdering och styrning. På varje chefsnivå (se sida 14) ligger ansvaret för ekonomi, personal och verksamhet.

I ekonomiansvaret ingår ansvar för en god ekonomisk hushållning, vilket innebär ansvar för bland annat budget, uppföljning och analys. Vidare ingår att lämna prognoser samt vidta åtgärder vid avvikelser.

Personalansvaret innebär bland annat att anställa och entlediga direkt underställd personal, sätta lön, genomföra medarbetarsamtal, utarbeta utvecklingsplaner samt ha en god kort- och långsiktig personalplanering.

Verksamhetsansvaret omfattar att:

- planera, leda och styra utvecklings- och kvalitetsarbetet
- beskriva verksamhetens innehåll och omfattning inom ramen för helheten
- utforma mål och grundläggande värderingar
- ansvara för verksamhetens processer, arbetssätt och metoder
- följa upp resultat såväl ur verksamhets- som individsynpunkt
- informera allmänhet, brukare, närstående med flera om verksamheten

Det ingår också att ha en god omvärldsbevakning. Särskilt viktigt att beakta är arbetsmiljö-, jämställdhets- och miljöaspekterna i verksamheten.

## Sammanfattning

Grunden i chefsuppdraget är ansvar, etik, mod och ärlighet. Varje chef ska lojalt verkställa politikerna och överordnade chefers fattade beslut samt följa direktiv och anvisningar. Det är en viktig chefs och ledaruppgift att ta tillvara medarbetarnas professionalism och skapa mötesplatser för medarbetarna där diskussion och utveckling kan ske för den personliga och för den verksamhetsmässiga utvecklingen.

*Hur fungerar relationerna mellan olika grupper inom vår enhet? Mellan olika yrkeskategorier? Medarbetare-chef? Behöver något förändras? Vad kan vi själva göra för att ändra på relationer och attityder?*

*Hur förhåller vi oss till grupper utanför vår egen enhet? Till exempel när vi samspekar, samarbetar och kommunicerar med andra som vi har regelbundna kontakter med. Finns det något vi kan göra mer av eller förbättra? Vad kan vi själva ta ansvar för? Hur kan chefen stödja oss?*

*Ger vi varandra återkoppling ibland, i form av god och utvecklande feedback? Ger vi beröm och uppsmuntran? Om inte, vad är det som hindrar? Vad kan vi tänka på och kanske förändra?*

# Kommunens ledningsgrupper

*Hur gör vårt arbete avtryck i samhället och i framtiden?*

Götene kommun har två ledningsgrupper; ledningsgrupp Verksamhet samt ledningsgrupp Samhäll. Ledningsgrupp Verksamhet är kommunens ledning för tjänstemannaorganisationen och Ledningsgrupp Samhäll är kommunens ledning för samhällsfrågor. Ledningsgruppernas ordförande är kommunchefen. Kommunchefen avgör vilka som ska ingå i respektive ledningsgrupp samt tar de slutgiltiga besluten. Vid behov kan specialistkompetens samt de verkställande direktörerna för kommunens helägda bolag tillfälligt kallas in till grupperna.

## Ledningsgrupp Verksamhet

Ledningsgrupp Verksamhets uppdrag är att styra, leda och utveckla organisationen i ett kommunövergripande perspektiv utifrån de politiska målen och vara aktivt delaktiga i samhällsutvecklingen.

Gruppen har ett övergripande ansvar för att en enhetlig tillämpning av fastställda kommunövergripande planer och riktlinjer sker i alla verksamheter. Den ansvarar även för samordning över sektorsgränser så att bästa möjliga resursutnyttjande sker. På särskilda uppdrag från kommunstyrelsen kan gruppen ansvara för beredning av kommunövergripande frågor. Ledningsgruppen lägger årligen ett tjänstemannaförslag för kommande års budget. Gruppen har även ansvar för att bereda de budgetuppföljningar som sker under året och ge förslag till åtgärder vid avvikelser.

De viktigaste uppdragen för ledningsgrupp Verksamhet att arbeta med är:

- Framtidsfrågor – strategiska frågor inom verksamhet, ekonomi, personal
- Värdegrund
- Målarbete
- Rollfördelning politiker – tjänstemän
- Kvalitet, effektivitet, samverkan
- Resultatuppföljning utifrån uppställda mål
- Arbetsorganisation som stödjer arbetet
- Chefsgruppens utveckling
- Utveckling för ledningsgruppen och dess medlemmar

## Ledningsgrupp Samhäll

Ledningsgrupp Samhälls uppdrag är att, utifrån politiska mål, leda och samordna utvecklingsarbetet avseende attraktiva boende- och livsmiljöer, infrastruktur, näringslivsutvecklings- och tillväxtfrågor samt turism och besöksnäring.

Ledningsgrupp Samhäll initierar och tar fram underlag för politiska prioriteringar och beslut samt lägger förslag till investeringsbudget och omprioriteringar vid budgetavvikelser.

## Sektorns och enhetens ledningsgrupp

Även på sektors- och enhetsnivå är det viktigt att det finns ledningsgrupper i olika former för att styra, leda och utveckla verksamheten utifrån de mål som satts upp. Förutsättningarna är olika och måste därför formars utifrån de behov som varje sektor eller enhet har.

---

# Organisation

Politiska beslut i kommunfullmäktige, kommunstyrelse och facknämnder kring mål, ramar och inriktning ska hanteras och följas, utifrån sin anda och sitt syfte, för Götene bästa.

Det yttersta syftet med organisationens arbete är att främja mötet med medborgaren, brukaren och kunden i dennes nyttjande av kommunal service.

Synsättet måste genomsyra hela organisationen och ta sin utgångspunkt där. Organisationens viktigaste funktion är att arbeta gentemot brukare. För att stödja detta arbete, skapa förutsättningar för utveckling samt att se till att arbetet bedrivs inom de ramar som ägarna (det vill säga brukaren som medborgare) angett krävs olika funktioner.

Organisationsstrukturen i Götene kommun ska vara platt, vilket innebär att inom varje facknämnds/sectors ansvarsområde ska i princip högst fyra organisationsnivåer finnas:

- kommunchefsnivå
- nämnd eller sektorsledning
- områdesnivå
- ansvarsenhet.

Beroende på verksamhetens art, storlek och behov av ledningsstöd kan funktioner för till exempel samordning, utveckling och projekt skapas. Dessa kan vara av permanent eller tillfällig natur. Utgångspunkten i utformandet av organisationen har varit att förstärka helhetssynen, utgå från vad som är bäst för kommunen

och kommunens medarbetare som helhet. Utgångspunkterna vid formandet av organisationen har varit en organisation, en förvaltning, en budget, all personal är anställd i kommunen och att kommunchefen är chef över hela organisationen.

Samverkansvisionen nedan är beslutad av kommunfullmäktige. Den har lett till och kan leda till nya former av organisation.

## Samverkansvision Götene kommun

- vi samverkar med andra kommuner och myndigheter för att utnyttja resurser och kompetens effektivt, minska sårbarhet och minst bibehålla nuvarande kvalitet samt för att kunna behålla de strategiska besluten i Götene.
- vi ska pröva Samverkansperspektivet i alla beslut.
- vi ska söka samverkan inom alla områden
- Samverkansstrategin är att det sker i följande nivåer:
  - o Inom egen kommun
  - o Göliska (IT)
  - o Västra 6
  - o Skaraborgssamverkan
  - o Region
  - o Sverige
  - o EU
- Samverkan kan finnas i olika former såsom utbyte, köp av tjänst, gemensam organisation eller nämnd med mera. Alla former av samverkan uppmuntras.

---

# Chefernas uppdrag

## Enhetschefens specifika uppdrag

För enhetschefen blir det strategiska arbetet inriktat på enhetens utveckling för att styra den enskilda enheten mot de kommungemensamma målen. Enhetschefen arbetar i den operativa verksamheten och utövar där direkt personalledning i den dagliga verksamheten.

Enhetscheferna ska också ha en beredskap för att enskilt eller i grupp medverka i olika projekt som kan aktualiseras inom sektorn och kommunen. I första hand kan detta gälla olika utvecklingsprojekt och syftar till att utnyttja den kompetens som finns hos enhetscheferna och därmed i kommunens organisation.

## Områdeschefens specifika uppdrag

Områdeschefen har ett stort ansvar för att arbeta med strategiska frågor inom sin sektor på uppdrag av sektorschefen. Områdeschefen svarar för utveckling, uppföljning och utvärdering av verksamheten och samverkar i detta arbete med berörda enhetschefer inom avdelningen. Områdeschefen är inom sitt område chef för enhetscheferna och ingår i sektorns ledningsgrupp.

## Sektorschefens specifika uppdrag

Sektorschefen har ett stort ansvar för att arbeta med strategiska frågor både i sin sektor men också övergripande för kommunen. Utveckling av sektorns och kommunens verksamhet bedrivs genom uppföljning av nuvarande verksamhet och sätter denna i relation till mer framåsyftande omvärldsbevakning. I dialog med politiken är sektorschefens ansvar att lägga professionella aspekter på kommunens och verksamheternas utveckling. Sektorschefen ansvarar för att implementera kommunövergripande planer och riktlinjer.

Vidare utformar sektorschefen tillsammans med eventuella områdeschefer samt enhetschefer och nämnd sektorspecifika planer och riktlinjer utifrån lagstiftning och styrdokument samt bidrar till att implementera dessa. Den direkta personalledningen sker mot respektive sektors ledningsgrupp. Sektorschefen ingår i kommunens ledningsgrupp och har där ett ansvar för att kommunen som helhet fungerar och utvecklas.

## Kommunchefens specifika uppdrag

Kommunchefen är kommunens ledande tjänsteman och därmed chef över den enda förvaltningen. Kommunchefen har ett övergripande ansvar på tjänstemannanivå för ekonomi-, personal- samordnings- och utvecklingsfrågor. Kommunchefen har ett ansvar för kommunövergripande och utvecklingsinriktade uppgifter och samordning av frågor rörande kommunens bolag i förhållande till kommunen som koncern. Kommunchefen är chef för kommunens sektorschefer och ordförande i kommunens ledningsgrupper. Kommunchefen lyder direkt under kommunstyrelsens ordförande.



SVERIGES VIKTIGASTE JOBB!

Vi har Sveriges viktigaste jobb!

*[www.gotene.se](http://www.gotene.se)*



*Götene kommun*