

Handläggare
Lind Anna

Datum
2015-01-05

Diarienummer
KSN-2014-1303

Kommunstyrelsen

Riktlinjer för chefsanställningar

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta Riktlinjer för chefsanställningar enligt **bilaga 1**,

att upphäva Riktlinjer för chefsförsörjning enligt kommunstyrelsen beslut 8 maj 2000, samt

att samtliga nu gällande tidsbegränsade förordnanden omregleras per den 1 februari 2015.

Ärendet

Kommunstyrelsen antog den 8 maj 2000 ”Riktlinjer för chefsförsörjning” att gälla i hela kommunen, och i alla chefsled. Se **bilaga 2**. Riktlinjernas huvudsakliga innehåll var att alla chefsavtal skulle tecknas som tilläggsuppdrag till en allmän tillsvidareanställning i kommunen. Förhållandena har förändrats, och det är därför befogat att ändra anställningsform vid chefsrekrytering.

Beredning

Förslaget har beretts i samråd med kommunens HR ledningsgrupp och kommunens ledningsgrupp. Samverkan har skett den 21 januari 2015. Personalorganisationerna har biträtt arbetsgivarens förslag till beslut,

Föredragning

Tidigare gällande riktlinjer innebar att förordnandet som chef varit tidsbegränsat. Den som anställts som chef fick en tillsvidaretjänst utan placering och innehåll, och ett tidsbegränsat chefsförordnande, på 4 år i taget. Denna ordning har tillämpats i alla chefsled.

Det har visat sig att mycket få chefer efter avslutat uppdrag har kunnat placeras på tillräckligt attraktiva alternativ. Detta har medfört olika typer av avslut av tjänsten. Attraktionen av en chefstjänst i Uppsala riskerar att påverkas negativt av det förhållandet

De nu gällande riktlinjerna förutsätter vidare att grundlönen kombinerades med ett tillfälligt lönetillägg för chefsförordnandet. Lönetilläggen har kommit att behandlas olika och ifrågasättas.

Under senare år har kommunen i ett antal rekryteringar frångått riktlinjerna för att kunna rekrytera högre chefer. En sådan ordning har medfört en krackelerande lojalitet mot regelverket. Regelverket föreslås därför anpassas till de förväntningar sökande har på en chefstjänst i Uppsala kommun.

De föreslagna riktlinjerna slår fast att anställningsavtal om chefstjänst gäller tillsvidare, med fast kontant bruttolön, d.v.s. lön utan rörligt tillägg.

Särskilt regelverk för förvaltningsdirektören och motsvarande

Som förvaltningsdirektör i Uppsala kommun anställs man med ett uppdrag som motsvarar anställning i företagsledande ställning. Det innebär att anställningsavtalet för denna kategori ingås utan att lagen (1982:80) om anställningsskydd blir tillämplig.

Övergångsregler

Merparten av cheferna i kommunen har idag tidsbegränsade chefsförordnanden. Att behålla dessa och låta dem kvarstå tills de löper ut, för att sedan göra om dem till tillsvidare förordnanden kommer att innebära en administrativt mycket tungrodd hantering över en lång tid. Kommunledningskontoret föreslår därför att samtliga vid tidpunkten för kommunstyrelsens beslut om dessa riktlinjer gällande tidsbegränsade förordnanden omregleras per den 1 februari 2015. De lönetillägg som då gäller samtidigt görs om till del av månadslön.

Tidpunkten är vald för att undvika komplikationer i samband med löneöversyn 2015. Undantag från övergångsreglerna kan göras i särskilt fall. Efter beslut av förhandlingschefen

Uppföljning

Kommunledningskontoret säkerställer uppföljning av efterlevnaden av de nya riktlinjerna, samt av den förändring i lönebildningen som övergången till fast lön kommer att kunna innebära.

Riktlinjerna kommer att kompletteras med tillämpningsföreskrifter med rutiner för rekryteringsförfarandet bl.a. avseende samverkan och med mallar för enhetliga anställningsavtal.

Ekonomiska konsekvenser

Förvaltningarna förväntas hantera förändringarna inom givna ramar.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson
Chef för kommunledningskontoret

Riktlinjer chefsanställningar Uppsala kommun

Antagna av kommunstyrelsen den xx 2015

Riktlinjerna för chefsanställning utgår från **Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan.**

Riktlinjerna innehåller en fördjupning och precisering av policyn med avseende på det sakområde riktlinjerna avser. Här formuleras kommunens ambition och inriktning.

Riktlinjerna för chefsanställningar ska bidra till att säkerställa arbetsgivarpolicyns **värdegrunder: likabehandling, rättssäkerhet och demokrati.**

Inledning och avgränsning

Riktlinjerna för chefsanställningar i Uppsala kommun gäller för samtliga i kommunen anställda chefer.

Med chef avses medarbetare som anställs i kommunen med uppdrag omfattande ansvar för verksamhet, medarbetare och ekonomi

Anställningsform och särskilda villkor

Chef anställs tillsvidare som chef i kommunen, med arbetskyldighet som chef. Lönen utgörs av en sammanhållen fast kontant bruttolön utan lönetillägg. Chef i Uppsala kommun har inte rätt till ersättning för övertid, och reglerar i övrigt själv sin arbetstid. Övriga anställningsvillkor följer lokala och centrala kollektivavtal samt tillämplig lag. Chef ska i övrigt följa de skyldigheter och befogenheter som följer med uppdraget.

Uppsägning av anställningsavtal är den yttersta konsekvensen av bristande förtroende för chefen. Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, tillämpas på alla chefsanställningar där inte uttryckliga undantag gjorts, vilket bl.a. innebär att kommunen är skyldig att ha saklig grund för att kunna säga upp en chef samt innan verkställande av uppsägning, genomföra en omplaceringsutredning. Chef har, vid omplacering rätt till löneskydd enligt reglerna i allmänna bestämmelser, AB.

Avslut av chefsanställning kan också ske genom överenskommelse om alternativ lösning i form av karriärväxling eller avtalspension enligt kommunens riktlinjer för rörlighet.

Särskilda bestämmelser för förvaltningsdirektör och motsvarande

Förvaltningsdirektör, och motsvarande som anställs av kommunstyrelsen, är direkt underställd stadsdirektören. Stadsdirektör är arbetsgivarens företrädare och fattar beslut i arbetsgivarfrågor efter samråd med respektive nämnds presidium.

Förvaltningsdirektör och motsvarande bedöms som huvudregel ha sådan företagsledande ställning att deras anställningsavtal inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Bedömning görs i varje enskilt fall och kommer till uttryck i anställningsavtalet.

Förvaltningsdirektör och motsvarande omfattas i tillämpliga delar av de kollektivavtal om allmänna villkor och pension som i övrigt gäller för medarbetare i kommunen, samt av KS riktlinjer om anställningsvillkor och övrigt för förvaltningsdirektör och motsvarande.

Uppföljning

Chef rapporterar till närmast överordnad chef, som i sin tur ansvarar för att medarbetarsamtal såsom uppföljningssamtal och lönesamtal genomförs regelbundet. Kontinuerlig uppföljning och utvärdering av chefsuppdraget ska utgöra såväl stöd som styrning.

Arbetskyldighet

Chef i Uppsala kommun har arbetskyldighet som chef. Det innebär att vid behov av förflyttning av organisatoriska eller andra skäl, chef ska placeras på ny chefsbefattning. Annan placering kan ske efter överenskommelse.

Övergångsregler

Chefer som vid dessa riktlinjers ikraftträdande har tidsbegränsade förordnanden, får nya anställningsavtal med chefsanställning tills vidare gällande lönetillägg tas bort och fast kontant bruttolön ökas med motsvarande belopp, per den 1 februari 2015. Detta gäller inte för avtal där överenskommelse om avveckling av chefsförordnandet ingåtts innan denna riktlinje har antagits av KS, eller där samtal om sådan avveckling inletts.

Handläggare
Camilla Lindberg
Vivan Erickson

Datum
2000-05-08

Diarienummer

Kommunstyrelsen

Riktlinjer för chefsförsörjning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta bifogade riktlinjer för chefsförsörjning

att uppdra åt kommunstyrelsens kontor att vidta behövliga åtgärder för att beslutet ska få full genomslagskraft i kommunens organisation.

Bakgrund

Synen på ledarskap har förändrats under senare år. Organisationer är inte längre statiska utan i allt högre utsträckning processinriktade. Uppsala kommun tillämpade särskilda visstidsförordnanden förknippade med pensionsåtagande vid avgång fram till 1980-talet. Dessa avtal tecknades endast med förvaltningschefer. Syftet var att bl.a. att ge förutsättningar för rörlighet inom förvaltningschefgruppen. Avtalen utnyttjades dock inte särskilt ofta i detta syfte. Ett skäl till detta var att det inte fanns entydiga och strukturerade metoder för uppföljning av ledarskapet.

Under senare tid har inga nya särskilda visstidsförordnanden beslutats. Förvaltningschefer får en tillsvidareanställning i kommunen med placering som chef vid en viss förvaltning. Övriga chefer, d.v.s. samtliga anställda med underställd personal, har en tillsvidareanställning i befattningen och förvaltningen. I takt med ökade krav på förändringsprocesser och mer flexibla arbetsorganisationer har behov uppstått av att skapa möjligheter för en rörligare chefsorganisation.

1995 fattade kommunfullmäktige beslut om centralisering av ansvaret för chefsförsörjningen i kommunen. I personalstadgan infördes bestämmelser om att kommunstyrelsen skulle besluta om anställande av chefer som är direkt underställd nämnd. Handläggningsordningen

för AB-anställningar kompletterades i en bilaga med detaljerade riktlinjer för hur rekryteringsprocessen skulle gå till och hur samrådet med berörd nämnd skulle ske.

I det förslag till ny arbetsgivarstadga som skall ersätta dessa två stadgor ligger behörigheten att anställa förvaltningschefer kvar hos kommunstyrelsen. I stadgan finns även en generell regel om att kommunstyrelsen före beslut som särskilt angår viss nämnd skall samråda med denna. De mera detaljerade rutinerna för rekryteringsprocessen finns dock inte med i arbetsgivarstadgan utan avses bli ersatta av de här utarbetade riktlinjerna.

Under en längre tid har det funnits med i diskussionen att även cheferna för de kommunala bolagen bör omfattas av den centraliserade chefsförsörjningen. Det kan vara stimulerande att kunna ta chefer från bolagen till förvaltningarna och vice versa. Det breddar basen för tidsbegränsade chefskap. Formerna för hur en sådan nyordning skall arrangeras får dock bli föremål för en närmare utredning inom ramen för Uppsala Stadshus AB.

Föredragning

Chefer på alla nivåer i organisationen har ansvaret för planering, ledning och uppföljning av verksamheten. De ska vara goda förebilder, tydliga ledare, stimulera till nytänkande och ta tillvara engagemang. De har också ett ansvar för att skapa ett gott arbetsklimat. Kraven är stora och samtidigt är organisationen stadd i ständig förändring för att möta nya och förändrade uppgifter. En förutsättning för att möta nya krav är att chefsorganisationen är rörlig. Tidsbegränsat chefskap gör det möjligt att betrakta chefsuppgiften som ett uppdrag. Det ger den anställde möjlighet att under skilda faser i yrkeslivet växla mellan chefsuppdrag och andra arbetsuppgifter. Det ger organisationen möjlighet att tillgodose skiftande ledarskapsbehov.

De riktlinjer för chefsfrågor som bifogas i ärendet omfattar:

- tidsbegränsat chefskap i Uppsala kommun
- rekrytering av förvaltningschefer
- uppföljning av förvaltningschefer
- överenskommelse med förvaltningschefer.

Bilaga 1 innehåller riktlinjer för tidsbegränsat chefskap i Uppsala kommun. Senast 2000-10-01 ska samtliga nyanställda förvaltnings- och "linje-2 chefer" (chef direkt underställd förvaltningschef) ha tidsbegränsade uppdrag. Övriga nyanställda chefer ska efter utvärdering successivt omfattas av riktlinjerna. Det blir också möjligt för redan anställda chefer som så önskar att teckna sådana avtal.

Linjecheferna får en tillsvidareanställning i den egna förvaltningen och ett chefsuppdrag som är tidsbegränsat till fyra år. Förvaltningschefer har ett särskilt anställningsavtal.

Bilaga 2 anger riktlinjer för rekrytering av förvaltningschefer. Styrgrupp för rekryteringarna är kommunstyrelsens presidium/arbetsutskott och stadsdirektören med bistånd av den handläggare som svarar för rekryteringsprocessen. Rekryteringsgrupper från berörd nämnd, fackliga representanter samt representant/-er för ledningen lokalt/centralt deltar aktivt i processen.

Bilaga 3 drar upp riktlinjer för uppföljning av förvaltningschefer. Här tydliggörs vikten av regelbundna, uppriktiga och väl underbyggda uppföljningssamtal och individuella utvecklingsplaner. Kommunstyrelsens presidium skall genomföra sådana samtal vid uppdragets början och två år innan uppdragets slut. Årliga samtal genomförs av berörd nämnds presidium. Årliga samtal skall också ske med stadsdirektören. Aktualiserande av förtroendefråga i chefsuppdraget samt hantering av avvecklingsbeslut klargörs. Stadsdirektören bereder avvecklingsärenden.

Bilaga 4 behandlar överenskommelse med förvaltningschefer om förutsättningar för ledarskapet och utvecklingen av detta. Överenskommelsen tecknas årligen och anger nämndens prioriterade mål samt kommunövergripande uppgifter angivna av stadsdirektören. De kriterier avseende kunskaper och egenskaper hos de anställda som Uppsala kommun valt att använda sig av utvecklas med utgångspunkt i uppdraget som förvaltningschef.

Riktlinjer för det tidsbegränsade chefskapet

- Dessa riktlinjer för ett tidsbegränsat chefskap avser samtliga nivåer av chefskap inom Uppsala kommun.
- Med förvaltningschefer tecknas årligen en särskild överenskommelse om förutsättningarna för ledarskapet och utvecklingen av detta.
- Det tidsbegränsade chefsuppdraget ska avse fyra år. Kortare tid kan bestämmas utifrån arbetsgivarens bedömning och arbetstagarens intresse och önskemål.
- Under pågående uppdragstid kan man sluta som chef med en uppsägningstid på tre månader. I det fall arbetsgivaren avbryter chefsuppdraget i förtid kvarstår lön och övriga anställningsvillkor i sex månader.
- Chefskapet ska fortlöpande följas upp vid regelbundet återkommande utvecklingssamtal. Vid dessa samtal skall årliga utvecklingsplaner upprättas som ska syfta till att stödja och utveckla chefen i sin roll som ledare. Av samtalen ska det klart framgå om förlängt /nytt tidsbegränsat chefsuppdrag kommer att ges eller ej. Beslut om förlängning, förändring eller avveckling ska ske senast sex månader före uppdragstidens utgång.
- I samband med det tidsbegränsade chefsuppdraget ska en överenskommelse träffas om garanterad tillsvidareanställning i annan befattning inom förvaltningen. För förvaltningschefer gäller tillsvidareanställningen hela kommunen. Tillsvidareanställningen ska ligga inom vederbörandes kompetensområde och behov av kompletterande utbildning måste diskuteras.
- Lön och övriga anställningsvillkor förknippade med uppdraget är tidsbegränsade.

Riktlinjer för uppföljning av förvaltningschef

(Reviderad bilaga 3 till Riktlinjer för chefsförjning)

1. Uppdraget

1.1 Samtal vid uppdragets början

Kommunstyrelsen presidium genomför tillsammans med stadsdirektören samtal med förvaltningschef vid uppdragets början.

1.2. Årlig överenskommelse

Nämndordförande och förvaltningschef träffar årlig överenskommelse om prioriterade mål och uppgifter och om de förutsättningar som gäller för ledarskapet.

2. Uppföljning och bedömning

2.1 Uppföljning av mål, uppgifter och ledarskap

Nämndens presidium genomför årligen i samtal med förvaltningschef uppföljning av mål, uppgifter och ledarskap. Uppföljningen, som ska vara uppriktigt och väl underbyggd, syftar till att ömsesidigt utvärdera resultatet av den årliga överenskommelsen samt att ge chefen konstruktiv feed-back på sitt arbete. Presidiets bedömning redovisas till stadsdirektören.

2.2 Utvecklingssamtal

Stadsdirektören genomför årligen utvecklingssamtal med ett kommunövergripande lednings- och styrningsperspektiv. Vid dessa samtal upprättas en individuell utvecklingsplan som skall stödja och utveckla chefen i sin roll som ledare. Då tidpunkten för chefsuppdragets utgång närmar sig ska dialog om framtida uppdrag genomföras.

3. Årlig löneöversyn

Stadsdirektören ansvarar för årlig löneöversyn efter samråd med nämndens ordförande samt Kommunstyrelsens presidium

4 Förlängning av chefsuppdrag/nytt tidsbegränsat uppdrag

Beredning av förlängning av chefsuppdrag sker i samverkan mellan nämndens presidium och stadsdirektören. Kommunstyrelsen fattar beslut om förlängning och fastställer villkor får sådan. Beslut om förlängning/förändring ska ske senast sex månader före uppdragstidens utgång.

5. Förtida upphörande av chefsuppdrag

Stadsdirektören bereder avvecklingsärenden. Av underlaget ska bl. a. framgå om bristerna påtalats och åtgärdsplan upprättats, resultat av åtgärdsplanen, skälen för avveckling, om omplacering är aktuell samt en arbetsrättslig bedömning.

Nämndens presidium ansvarar efter samråd med kommunstyrelsens presidium och stadsdirektören för information till berörd chef att om att avvecklingsbeslut förestår.

Stadsdirektören ansvarar för att i samtal med berörd chef klarlägga villkor och eventuella handlingsalternativ samt överenskomma om hur och när ledningsgrupp och fackliga organisationer samt ev. media ska informeras.

Kommunstyrelsens arbetsutskott i samråd med berörd nämnds presidium fattar formellt beslut om avveckling.

6. Åtgärder av förtroendekaraktär

Med åtgärder av förtroendekaraktär avses dels avstängning och disciplinpåföljd dels omplacering, uppsägning eller avsked.

Fråga av grundläggande förtroendekaraktär aktualiseras på uppdrag av kommunstyrelsens presidium. Stadsdirektören bereder ärenden av förtroendekaraktär. Nämnd i samråd med kommunstyrelsen beslutar om avstängning och disciplinpåföljd.

Kommunstyrelsen i samråd med nämnd beslutar om omplacering, uppsägning eller avsked.

Sammanställning

Anställning och uppföljning av förvaltningschefer

	KS	KSAU	KS presidium	Nämndens presidium	Stadsdirektör
Anställning	Beslut om anställning		Ingår i rekryteringsgrupp	Ingår i rekryteringsgrupp	Ingår i rekryteringsgrupp
Anställningsvillkor		Beslut om lön och anställningsvillkor vid rekryteringsstillfället			Slutförhandling med kandidat om löne- och anställningsvillkor
Uppdrag			Samtal vid uppdragets början/introduktion	Årlig överenskommelse om prioriterade mål och uppgifter samt utveckling av ledarskapet (nämndordf)	
Uppföljning				Årligt, uppriktigt och väl underbyggt uppföljningssamtal om mål, uppgifter och ledarskap. Bedömning redovisas till kommunledningen.	Årligt medarbetarsamtal i ett kommunövergripande lednings- och styrningsperspektiv. Individuell utvecklingsplan
Löneöversyn					Årlig löneöversyn efter samråd med nämndens ordf. samt KS presidium
Avveckling		Beslut om avveckling i samråd med berörd nämnds presidium		Redovisar till berörd chef, efter samråd med kommunstyrelsen arbetsutskott, att avvecklingsbeslut förestår	Beredning av avvecklingsärenden

Uppföljning av förvaltningschef

Uppföljning av förvaltningschef genomförs årligen av stadsdirektören och nämndordförande som underlag för lönesamtal. Resultatet redovisas kommunstyrelsens presidium.

	Kriteriet uppfylles	Kriteriet uppfylles mycket väl	Kriteriet uppfylles ej
<p>Företrädare för kommunen Företräder kommunen och förvaltningen inåt/utåt och arbetar aktivt för att få en positiv effekt av fattade beslut</p>			
<p>Verksamhet Lägger förslag till nämnden som ger förutsättningar att uppnå de verksamhetsmässiga målen. Följer upp och utvärderar verksamhetens resultat och kvalitet</p>			
<p>Ekonomi Lägger förslag till nämnden som ger förutsättningar att uppnå kravet på ekonomi i balans. Tar initiativ till rationalisering och effektivisering av verksamheten</p>			
<p>Ledarskap Uppfyller kriterierna på ledarkortet</p> <p>Medarbetare Medarbetarna inom förvaltningen upplever medarbetarskap i enlighet med ledarkortet</p> <p>Arbetsmiljö Arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor Arbetar aktivt för att minska sjukfrånvaron</p> <p>Nämndens prioriterade mål 1. 2.</p>			