

Handläggare  
Lars-Sture PerssonDatum  
**2012-01-18**Diarienummer  
KSN-2011-0258

Ändringar/tillägg är i **röd färg** i förhållande till de dokument i ärendet som behandlades på kommunstyrelsens sammanträde 14 december 2011.

Kommunstyrelsen

## Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

**att** anta Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan i enlighet med **bilaga 1**, samt

**att** upphäva Policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö, antagen av kommunfullmäktige 26 april 2004.

### Sammanfattning

Ett förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan har upprättats. Ärendet har remissbehandlats och remissinstanserna tillstyrker överlag förslaget. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan och som en konsekvens därav, upphäva Policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö (kf 2004).

### Ärendet

Kommunstyrelsen har kommunfullmäktiges uppdrag att se över kommunens styrdokument. Kommunstyrelsen har i fokusplan för 2011 angivit målet att en ny, kommungemensam arbetsgivarpolicy ska antas och implementeras. Med anledning av detta har ett förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan upprättats. Arbetsgivarpolicyen återges i sin helhet i **bilaga 1**. Till remissutskicket medföljde en remiss-PM, med beskrivningar och förtydliganden av vissa centrala begrepp. Denna återges i sin helhet i **bilaga 2**.

### *Remissbehandling*

Yttranden har inkommit från byggnadsnämnden, Uppsala stadsteater AB, fastighetsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, räddnings- och beredskapsnämnden, styrelsen för vård och bildning, Uppsala kommuns fastighets AB, fritids- och naturvårdsnämnden, styrelsen för teknik och service, äldrenämnden, barn- och ungdomsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden för barn och unga, Uppsala Vatten och Avfall AB, Fyrishov AB, kulturnämnden och stadsarkivet samt Uppsalahem AB.

Samtliga remissinstanser, med undantag av en, tillstyrker förslaget till ny arbetsgivarpolicy. Flera remissinstanser pekar särskilt på att policyn tar sikte mot ett ledarskap som ger förutsättningar för medarbetare att vara medskapande och att detta i sig ger goda förutsättningar för att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke.

Fastighetsnämnden menar att då policyn ska gälla hela kommunkoncernen bör policyn inledas med texten ”Uppsala kommunkoncern är en arbetsgivare med...”. Nämnden menar vidare att det i policyns andra stycke ska föras in att organisationen ska klara de krav som kommunfullmäktige/kommunledning ställer på utbud, kvalitet och service (**bilaga 3**).

Styrelsen för teknik och service ställer sig bakom det presenterade förslaget, men föreslår ett antal kompletteringar. Nämnden menar att policyn ska kompletteras med ett eget avsnitt om kompetensutveckling och karriärplanering. Vidare menar nämnden att begrepp som myndighetsutövning och verkställighet ska tas in i dokumentet och tydligt åtskiljas, samt att begreppen demokrati, likabehandling, rättsäkerhet, möjligheternas arbetsgivare och medskapande ska förtydligas (**bilaga 4**).

Socialnämnden för barn och unga menar att förslaget till arbetsgivarpolicy utgör en god grund, men att värdeorden demokrati, likabehandling och rättsäkerhet ska komma till uttryck i större utsträckning i själva policyn (**bilaga 5**).

Kulturnämnden och stadsarkivet tillstyrker förslaget, men föreslår också några tillägg under rubrikerna Medarbetarskap och Ledarskap (**bilaga 6**).

Styrelsen för Uppsala kommuns fastighets AB föreslår ett tillägg, sist i texten, under huvudrubriken Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan: ”De som arbetar i kommunen visar respekt, tolerans och förlåtelse mot varandra. Dessutom förutsätts de som samarbetar att eftersträva att ha roligt samtidigt som de strävar efter att utföra ett utomordentligt gott arbete.” (**bilaga 7**)

Några av de kommunala bolagen menar dock att de inte omfattas av policyn. Uppsala stadsteater AB har inte något att erinra mot sakinnehållet i den föreslagna policyn men utgår ifrån att Uppsala stadsteater AB inte omfattas av denna (**bilaga 8**).

Uppsala Vatten och Avfall AB har inte något att invända mot värdegrunden i policyn, men menar att de kommunala bolagen är egna juridiska personer, med egna kollektivavtal och därmed inte tillsammans med Uppsala kommun kan ses som en arbetsgivare (**bilaga 9**).

Fyrishov AB har ett antal redaktionella förslag, bland annat att mer fokus läggs på medskapande och att policyn därmed kan heta Policy för medskapande i Uppsala kommun, men också att värdeorden som demokrati, likabehandlings och rättsäkerhet som nämns i inledande PM också vävs in i själva policyn. Sammantaget ställer sig dock Fyrishov AB avvisande till policyn då man menar att en sådan policy förutsätter en annan organisation, med en juridisk person som arbetsgivare (**bilaga 10**).

Uppsalahem AB uttrycker en positiv inställning till en gemensam kommunal arbetsgivarpolicy, som ett övergripande värderingsbaserat dokument, men pekar också på att de personalpolitiska villkoren hos Uppsalahem AB behöver spegla branschens förutsättningar (**bilaga 11**).

Flera av remissinstanserna uttrycker sig positivt till förslaget om ny arbetsgivarpolicy. Byggnadsnämnden uttrycker att dokumentet stödjer strukturen för det kommande kontoret för samhällsutveckling (**bilaga 12**), miljö- och hälsoskyddsnämnden ser positivt på att policyn tar sikte mot ett ledarskap som ger förutsättningar för medarbetare att vara medskapande (**bilaga 13**). Denna syn delas av styrelsen för vård och bildning, som menar att begreppet medskapande är ett nytt och bra begrepp, som signalerar ett ansvarstagande för verksamheten, vilket i sin tur är en förutsättning för en framgångsrik kommun (**bilaga 15**). Äldrenämnden stödjer förslaget till ny policy och pekar på vikten av att rutiner och riktlinjer fortsatt utvecklas för att kommunen fortsatt ska uppfattas och verka som en attraktiv arbetsgivare (**bilaga 17**). Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och barn- och ungdomsnämnden menar att förslaget till arbetsgivarpolicy väl utgör den grund för en god arbetsgivarpolitik som är förutsättningen för att svara upp emot utmaningar såsom framtida kompetensförsörjning (**bilaga 18, 19**).

#### *Föredragning*

Det är av stor betydelse för Uppsala kommun att kunna bibehålla – och förstärka – den attraktivitet som ligger i ett starkt, välkänt och positivt arbetsgivarvarumärke. En viktig utgångspunkt för ett starkt arbetsgivarvarumärke är att kommunen kan ha och tillämpa en enhetlig och sammanhållen arbetsgivarpolitik. Detta utgör grunden för förslaget till ny arbetsgivarpolicy.

Den föreslagna arbetsgivarpolicyn följer den struktur för benämning och definitioner av styrdokument i Uppsala kommun, vilken fastställdes av kommunstyrelsen den 13 april 2011. Det innebär att policyn är ett övergripande, normerande styrdokument, som inte går in i detalj på olika sakområden, utan som på ett översiktligt sätt ger en vägledning kring grundläggande värderingar. Policyn är därmed kort i sin utformning. Det mer konkreta stödet för handlande inom olika områden (t ex personalförsörjning, lönebildning mm) sker genom utformande av riktlinjer.

En arbetsgivarpolicy tar sikte mot de värderingar som ändå gemensamt ska känneteckna och präglade hela koncernen. Det kan närmast beskrivas som en normerande värdegrund. När det gäller arbetsgivarpolicy handlar det om att hela koncernen i sin värdegrund ska präglas av demokrati, likabehandling och rättsäkerhet – oavsett var i kommunkoncernen den enskilde ledaren eller medarbetaren befinner sig. Även i ägardirektiv, som fastställs årligen i IVE, framgår att de av kommunfullmäktige beslutade policyerna omfattar samtliga bolag och nämnder. Bolagen är därmed inte undantagna en övergripande och enhetlig arbetsgivarpolicy.

Bestämmelser om och tillämpning av regler gällande arbetstid ska utgå från verksamhetens behov och kopplas till den årliga IVE-processen. Så har också skett i IVE 2012-2015, genom det antagna inriktningsmålet om att möjligheter till heltid ska utvecklas. Frågan om arbetstider kommer att ges speciell uppmärksamhet och behandling i kommande riktlinjer.

I policyn anges de utgångspunkter och värdegrunder som är av avgörande betydelse för att vidareutveckla övriga arbetsgivarpolitiska styrdokument och kommunens roll som arbetsgivare.

Ur ett arbetsgivarperspektiv innebär **demokrati** att den modell för ansvars- och befogenhetsfördelning som gäller mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och enskilda medarbetare bevaras och utvecklas. **Likabehandling** innebär att alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter att utvecklas och bidra till verksamheten. Vidare innebär **rättsäkerhet** att varje medarbetare kan lita på att alltid bli behandlad enligt gällande regelverk, där rättslig överprövning av beslut om arbetsrättsliga åtgärder kan göras av myndighet utanför kommunen.

Enligt inriktningsmål i IVE 2012-2015 ska Uppsala kommun genom medarbetares ökade ansvar och delaktighet upplevas som en bra och framstående arbetsgivare. I arbetsgivarpolicy betonar inriktningsmålet ytterligare genom uttrycket medskapande. I förhållande till delaktighet så innebär medskapande ett förändrat synsätt och förväntan på medarbetares ansvarstagande och aktiva medverkan i verksamhetsutveckling och förbättringsarbete. Genom i policyn uttryckta förväntningar på medarbetare att vara medskapande och att ta initiativ till verksamhetsutveckling och förbättringsarbete, så uppmuntras till att lämna synpunkter på verksamheten. Genom policyn har också ledare ett extra ansvar att medverka till detta genom att stimulera medarbetare till aktivt medskapande.

Flera av bolagen har i sina yttranden uttalat sig positiva till policyn men samtidigt utgått ifrån att de inte omfattas av denna. De skäl som bolagen framför allt anför handlar om att de är egna juridiska personer, med eget arbetsgivaransvar och tecknar egna kollektivavtal. Naturligtvis har bolagen ett eget arbetsgivaransvar med allt vad det innebär.

Överlag har remissinstanserna biträtt det förslag till arbetsgivarpolicy som upprättats. De flesta av synpunkterna som inkommit har varit av redaktionell karaktär, det har handlat om tillägg i policyn, några synpunkter har handlat om förtydliganden av vissa centrala begrepp, såsom demokrati, likabehandling, rättsäkerhet och medskapande. Det är värdefulla synpunkter som kommunstyrelsen vill ta tillvara och som kommer att inarbetas i kommande riktlinjer.

Ett arbete pågår för närvarande med att ta fram kompletterande riktlinjer. Kommunstyrelsen är den instans som fastställer sådana riktlinjer. Här kan noteras att bolagen inte omfattas av sådana riktlinjer, utan istället kan göra valet att utforma egna riktlinjer, som speglar branschens förutsättningar.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige att anta föreliggande Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan och som en konsekvens därav, upphäva Policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö (kf 2004), **bilaga 20**.

#### *Ekonomiska konsekvenser och finansiering*

Det ankommer på kommunstyrelsen att svara för implementeringen av arbetsgivarpolicy. Kostnaderna för implementering ligger inom kommunstyrelsens budgetram. Förslaget innebär därmed inte några nya ekonomiska åtaganden för kommunen.

Kommunledningskontoret

Kenneth Holmstedt  
stadsdirektör

Handläggare  
Lars-Sture Persson

Datum  
2012-01-18

Diarienummer  
KSN-2011-0258

Ändringar/tillägg är i **röd färg** i förhållande till de dokument i ärendet som behandlades på kommunstyrelsens sammanträde 14 december 2011.

## Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

Uppsala kommun, **en politiskt styrd organisation, har med sina nämnder, styrelser och bolag en enhetlig arbetsgivarpolitik**. I den gemensamma värdegrunden ingår **demokrati, likabehandling och rättssäkerhet**.

Kommunens verksamhet utförs i en miljö av kontinuerlig förändring. En flexibel **och lärande** organisation med hög effektivitet är förutsättningar för att kommunen ska klara sina samhällsuppgifter och de krav som kommuninvånarna ställer på utbud, kvalitet och service.

Medarbetares och ledares delaktighet och kompetens är nyckelfaktorer för att nå uppställda mål samt god kvalitet på servicen till kommuninvånarna.

Uppsala kommun ska upplevas som möjligheternas arbetsgivare för såväl nuvarande som kommande medarbetare och ledare. **Alla ska vara goda företrädare för kommunen**.

### *Medarbetarskap*

Medarbetarskapet i Uppsala kommun präglas av hög kompetens för uppdraget, ansvarstagande och ett professionellt förhållningssätt.

Uppsala kommun ska ha medarbetare som

- är medskapande
- tar initiativ till **förbättring och utveckling av verksamheten**
- har medborgaren/**brukaren** i fokus

Medskapande medarbetare tar egna initiativ, **framför synpunkter** och är engagerade för att utveckla verksamheten som leder till ökad kvalitet för medborgaren och/eller **brukaren**.

## *Ledarskap*

Ledarskapet i Uppsala kommun ska stimulera till medskapande. Ledare ska **uppmuntra**, ge möjligheter och utrymme för medarbetare att **lämna synpunkter och även i övrigt** ta egna initiativ, för att utveckla verksamheten som i förlängningen leder till ökad kvalitet för medborgaren och/eller **brukaren**.

Ledare ska förmedla visioner och mål så att dessa blir drivkrafter för varje medarbetare.

Uppsala kommun ska ha ledare som

- är engagerade
- är tydliga
- är förebilder
- visar mod

I arbetsgivaransvaret ingår att se till att ledare har förutsättningar att klara sitt uppdrag. Det gäller både ledare som är nya eller har ett förändrat uppdrag och ledare som är väl etablerade i sina roller.

## *Arbetsmiljö och samverkan*

Arbetsmiljöarbetet i Uppsala kommun ska sträva efter att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det ska vara möjligt att som medarbetare och ledare i balans förena arbets-, privat- och samhällsliv.

**Alla som arbetar i kommunen ska känna motivation, trygghet och arbetsglädje.**

Alla har ett ansvar att på olika sätt medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till en positiv arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del i alla verksamheter som bedrivs i kommunen och handlar ytterst om att skapa och vidareutveckla en god och effektiv verksamhet.

Ledare på alla nivåer har ansvar för att årliga arbetsmiljömål och handlingsplaner är samverkade och samordnade med övriga delar av verksamheten.

Chefer/arbetsledare ska leda, planera och följa upp de fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen i samverkan med medarbetare och fackliga företrädare.

Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete leder till en positiv utveckling av Uppsala kommuns varumärke som attraktiv arbetsgivare.

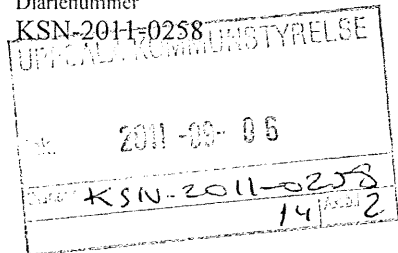
Oavsett på vilken nivå i kommunen som samverkan och/eller samråd äger rum, ska ömsesidigt förtroende, förståelse och ömsesidigt ansvarstagande vara vägledande principer.

Handläggare  
Lars-Sture Persson  
Hansen Gro  
Lind Anna

Datum  
2011-09-05

Diarienummer

KSN-2011-0258



**Nämnder och styrelser med  
arbetsgivaransvar**

**Helägda bolag**

**Remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy**

Kommunstyrelsen hemställer om yttrande i rubricerade ärende. Förslaget till policy presenteras i bilagda PM. Uppllysningar kan fås av ovan angiven handläggare.

Yttrandet ska ha inkommit till **Registrator, Kommunledningskontoret, senast: 14 oktober 2011.**

Nämnderna har att beakta kommunalekonomiska konsekvenser

Kommunstyrelsens diarienummer ska **alltid** anges när yttrandet lämnas.

Med vänlig hälsning



Per Davidsson  
Kanslichef  
Kommunledningskontoret



Handläggare  
Lars-Sture Persson

Datum  
2011-09-05  
Remiss-PM

Diarienummer  
KSN-2011-0258

## Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

Kommunstyrelsen har kommunfullmäktiges uppdrag att se över kommunens styrdokument. Kommunstyrelsen har i sin fokusplan för 2011 angivit effektmålet att en ny kommungemensam arbetsgivarpolicy ska antas och vara implementerad vid utgången av 2011, som ett led i det övergripande arbetet att utveckla kommunens arbetsgivarmärke.

Ett förslag till arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan har utarbetats och remitteras härmed.

### *Föredragning*

Uppsala kommun står inför ett generationsskifte där vi inte bara konkurrerar med andra kommuner utan med hela arbetsmarknaden. Det är därför av stor betydelse att kommunen bibehåller och förstärker sitt arbetsgivarmärke och sin attraktivitet. Arbetsgivarpolicyn är ett övergripande värderingsbaserat dokument, som utgör plattformen för kommunens agerande som arbetsgivare. Även de helägda bolagen omfattas av policyn.

I en arbetsgivarpolicy framgår utgångspunkterna för verksamhetsutveckling och arbetsgivarens förväntningar på aktiva och ansvarstagande medarbetare och ledare. En enhetlig och sammanhållen arbetsgivarpolitik är också en viktig förutsättning för att bibehålla attraktionskraften.

Arbetsgivarpolitik består av många olika processer. Exempel på sådana är personalförsörjning, samverkan, arbetsmiljö, rehabilitering, ledarskap och medarbetarskap. För att tydligt beskriva policyns påverkan på olika områden krävs ytterligare styrdokument. Dessa riktlinjer beslutas av kommunstyrelsen som kommunens centrala arbetsgivarorgan enligt arbetsgivarstadgan. Förutom riktlinjer för medarbetar- och ledarskap, arbetsmiljö och samverkan, så är sedan tidigare personalförsörjning och lönebildning prioriterade områden där arbetet med att utveckla riktlinjer redan pågår. En arbetsgivarpolicy med tydliga ställningstaganden avseende ett antal övergripande värderingar ger förutsättningar för en enhetlig tillämpning av de processer som finns inom området för arbetsgivarpolitik.

I förslaget markeras att kommunen är **en** arbetsgivare. Organisatoriskt består kommunen av ett stort antal enheter. Detta kan medföra att regler och system tillämpas olika beroende på var i organisationen beslut fattas. Oberoende av organisationsstrukturen så ska samma övergripande arbetsgivarpolitik gälla, samma förhållningssätt tillämpas och samma bedömningsgrunder användas inom kommunkoncernen.

I policyn anges de utgångspunkter och värdegrunder som är av avgörande betydelse för att vidareutveckla övriga arbetsgivarpolitiska styrdokument och kommunens roll som arbetsgivare: demokrati, likabehandling och rättssäkerhet.

Ur ett arbetsgivarperspektiv innebär **demokrati** att den modell för ansvars- och befogenhetsfördelning som gäller mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och enskilda medarbetare bevaras och utvecklas.

En annan värdegrund i förslaget gäller **likabehandling**. I varje enskilt fall har alla medarbetare rätt att behandlas lika inför lag, avtal och styrdokument. Bedömningar ska grundas på objektiva ställningstaganden. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika utan att alla ges likvärdiga möjligheter att utvecklas som medarbetare och bidra till verksamheten. Alla ska ha dessa möjligheter oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning eller funktionsnedsättning.

**Rättsäkerheten** är ett resultat av framgångsrikt och konsekvent tillämpad likabehandling. Rättsäkerhet innebär att varje medarbetare kan lita på att alltid bli behandlad enligt gällande lag och avtal och där rättslig överprövning av beslut om arbetsrättsliga åtgärder kan göras av myndighet utanför kommunen. Rättsäkerheten står också för arbetsgivarens respekt för det fackliga uppdraget och personalorganisationernas roll, både som ombud för enskild individ och som part i samverkan och förhandling.

I förslaget har också arbetsgivarens förhållningssätt gällande arbetsmiljö och samverkan tydligare beskrivits än i den nu gällande policyn. Dessa frågor kommer allt mer i fokus för de nytillträdande generationerna på arbetsmarknaden.

Avsikten är att kommunfullmäktige ska anta arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan och upphäva Policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö, antagen av kommunfullmäktige 26 april 2004

Lars-Sture Persson  
personaldirektör



FASTIGHETSNÄMNDEN

**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**

Sammanträdesdatum: 2011-10-05

§ 190

**Remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy  
FSN-2011-0401**

**Beslut**

Fastighetsnämnden beslutar

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 14
Diarienum	KSN-2011-0258
	Aktbil 5

att avge yttrande till kommunstyrelsen i rubricerade ärende enligt nedan

**Yrkande**

Lars-Gunnar Karlsson (M): Yrkar bifall till förvaltningens förslag.  
Stavros Giangozoglou m.fl. (alla S), Kjell Haglund (V), Trond Svendsen m.fl. (alla MP): Yrkar tillägg i ärendetexten om uppföljning, utvärdering och handlingsplan.

**Beslutsgång**

Ordförande ställer under proposition förvaltningens förslag mot S-V-MP:s förslag och finner att nämnden beslutar i enlighet med förvaltningens förslag.

**Reservation**

Stavros Giangozoglou m.fl. (alla S), Kjell Haglund (V), Trond Svendsen m.fl.(alla MP): Reserverar sig till förmån för eget yrkande.

**Sammanfattning**

Fastighetsnämnden har tagit del av Kommunstyrelsens förslag till reviderad policy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan.

Policyn är förtjänstfullt kort och välformulerad och ställer upp alltigenom uppfordrande och positiva krav på egenskaper hos medarbetare och chefer.

Eftersom policyn skall gälla hela kommunkoncernen bör detta inleda texten; "Uppsala kommunkoncern är en arbetsgivare med....."

Att säga att Uppsala kommun har en modell för ansvars- och befogenhetsfördelning mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och enskilda medarbetare och att det är demokrati att den bevaras och utvecklas innebär en risk att fokus flyttas från det väsentliga i arbetsgivarpolicyn.

Även rättssäkerhet och hänvisning till externa myndigheter för överprövning av beslut kan upplevas som främmande att behandla i denna policy.

I andra stycket i policyn kan det slutligen vara lämpligt att föra in att organisationen även skall klara de krav som kommunfullmäktige/kommunledningen ställer på utbud, kvalitet och service.

**Beslutsunderlag**

Kontorets skrivelse av den 22 september 2011.

Arbetsutskottet har utan eget yttrande överlämnat ärendet till nämnden.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Handläggare  
Hans BurströmDatum  
2011-10-05Diarienummer  
FSN-2011-0401

Kommunstyrelsen

**Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy, KSN-2011-0258****Beslut**

Fastighetsnämnden beslutar

att avge yttrande till kommunstyrelsen i rubricerade ärende enligt nedan

**Ärendet**

Fastighetsnämnden har tagit del av Kommunstyrelsens förslag till reviderad policy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan.

Policyn är förtjänstfullt kort och välformulerad och ställer upp alltigenom uppfordrande och positiva krav på egenskaper hos medarbetare och chefer.

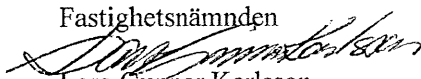
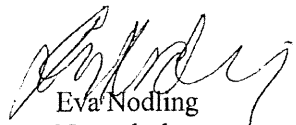
Eftersom policyn skall gälla hela kommunkoncernen bör detta inleda texten; ”Uppsala kommunkoncern är en arbetsgivare med.....”

Att säga att Uppsala kommun har en modell för ansvars- och befogenhetsfördelning mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och enskilda medarbetare och att det är demokrati att den bevaras och utvecklas innebär en risk att fokus flyttas från det väsentliga i arbetsgivarpolicy.

Även rättssäkerhet och hänvisning till externa myndigheter för överprövning av beslut kan upplevas som främmande att behandla i denna policy.

I andra stycket i policyn kan det slutligen vara lämpligt att föra in att organisationen även skall klara de krav som kommunfullmäktige/kommunledningen ställer på utbud, kvalitet och service.

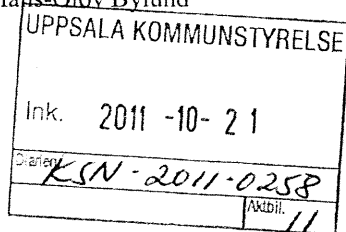
Fastighetsnämnden

  
Lars-Gunnar Karlsson  
Ordförande  
Eva Nodling  
Nämndsekreterare

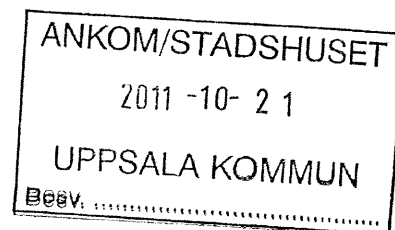
Handläggare  
Hans-Olov Bylund

Datum  
2011-10-19

Diarienummer  
STS-2011-0341



Kommunstyrelsen



## Yttrande över remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy, dnr KSN-2011-0258

### Sammanfattning

Förslaget till ny arbetsgivarpolicy i Uppsala kommun följer till stora delar strukturen i nuvarande policy. Styrelsen föreslår kompletteringar med att ett eget avsnitt bör gälla kompetensutveckling och karriärplanering innefattande hela kommunen. Begreppen myndighetsutövning och verkställighet behöver tas in i dokumentet och tydligt åtskiljas. Begreppen demokrati, likabehandling och rättssäkerhet behöver förtydligas t.ex. med formuleringarna i bifogad remisspromemoria. Styrelsen anser vidare att tydligheten kan förbättras avseende begreppen "möjligheternas arbetsgivare" samt "medskapande" för att förbättra förståelsen och därmed få ett ökat genomslag. Styrelsen anser att avsnittet om samverkan kan utvecklas och placeras i ett eget avsnitt. Med dessa kompletteringar och justeringar ställer sig styrelsen bakom det presenterade förslaget.

### Ärendet

En policy kan sägas vara en avsiktsförklaring och en riktning för att styra mot uppställda mål.

I föredragningen framhålls att förslaget till policy tagits fram för att förstärka arbetsgivarmärket och kommunens attraktivitet. Arbetsgivarpoliticyn är ett övergripande värderingsbaserat dokument. Då en arbetsgivarpolitik består av många olika processer krävs det ytterligare styrdokument för att förtydliga policyns påverkan på de områden som ligger inom arbetsgivarpolitiken.

Förslagets innehåll och struktur påminner starkt om den policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö som gäller idag. Inledningsvis betonas att Uppsala kommun är en arbetsgivare och värdegrunden innehåller nya ord. Under rubrikerna Medarbetarskap resp. Ledarskap har antalet punkter reducerats men till stora delar kvarstår andemeningen från tidigare.

Styrelsen för teknik och service har inget att erinra mot det presenterade förslaget men vill komplettera med följande punkter.

Ett eget avsnitt bör gälla kompetensutveckling och karriärplanering innefattande hela kommunen.

Begreppen myndighetsutövning och verkställighet behöver tas in i dokumentet och tydligt åtskiljas.

Begreppen demokrati, likabehandling och rättssäkerhet behöver förtydligas t.ex. med formuleringarna i bifogad remisspromemoria.

Några punkter i förslaget behöver dock utvecklas:

#### *Möjligheternas arbetsgivare*

Styrelsen förstår att detta begrepp ska tolkas som en vision att sträva mot. Dock är det så att en arbetsgivarpolicy ska kunna förstås och uppskattas av kommunens medarbetare. Begreppet "Möjligheternas arbetsgivare" behöver därför konkretiseras för att alla medarbetare ska förstå vad detta innebär för deras anställning i kommunen.

#### *Medskapande*

För att få genomslag i vårt utvecklingsarbete är det viktigt att vi använder rätt ord för att beskriva vad vi vill åstadkomma. Orden ska kunna förstås och skapa engagemang och trovärdighet. När det införs nya ord och beskrivningar behövs en tydlig beskrivning vad som menas för att få den effekt som eftersträvas. Här införs ett nytt ord som inte är tillräckligt beskrivet för att fullt ut förstås.

#### *Samverkan*

Samverkan är ett viktigt område vare sig det handlar om samverkan mellan chef och medarbetare eller arbetsgivare och fackliga organisationer. Styrelsen anser att avsnittet kan utvecklas och även få en egen rubrik.

Styrelsen för teknik och service



Ann-Marie Petersson  
Ordförande



Doris Danielsson  
Sekreterare

Handläggare  
Marie-Louise LindhDatum  
2011-10-19Diarienummer  
SBN-2011-0127

Kommunstyrelsen

**Yttrande: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy KSN-2011-0258**

Socialnämnden för barn och unga (SBN) har arbetsgivaransvar för tjänstemannaorganisationen som arbetar med myndighetsutövning enligt den sociala lagstiftningen som rör barn och ungdomar i socialt utsatta situationer. I många stycken är den psykosociala arbetsmiljön påfrestande för medarbetarna, dels på grund av svåra utredningsöverväganden, dels till följd av tillämpning av tvångslagstiftning. För att en god kvalitet på myndighetsarbetet ska kunna säkerställas behövs kontinuitet och stabilitet i personalgruppen.

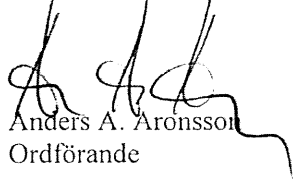
För att medarbetare ska arbeta kvar i myndighetsarbetet behövs en arbetssituation där medarbetarnas ansvar och kunskap tas tillvara och medarbetarna känner sig delaktiga i utvecklingen av arbetet. En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö innebär en kontinuerlig dialog och ett nära ledarskap med gott förtroende mellan ledare och medarbetare. En tydlig personalpolitik är grunden för att hantera personalfrågorna på ett medvetet och enhetligt sätt. Det är ett gott stöd i det viktiga arbetet med att trygga kompetensförsörjningen inom nämndens område både vad avser personalförsörjning (attrahera och rekrytera) och kompetensutveckling (utveckla och behålla).

Tre värdeord lyfts fram; demokrati, likabehandling, rättssäkerhet. Dessa tre ord, tillsammans med det faktum att policyn slår fast att kommunen är **en** arbetsgivare, tryggar en enhetlig behandling av medarbetare i Uppsala kommun och utgör därmed en god grund för en bra verksamhet med god kvalitet till medborgarna. De tre värdeorden borde dock tydligare uttryckas i policyn, inte enbart i föredragningen.

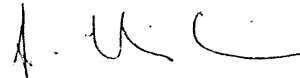
Ett nytt begrepp som lyfts fram i den föreslagna arbetsgivarpolicyn är ordet medskapande. Att definiera vad medskapande faktiskt står för kräver en aktiv dialog där chefer och medarbetare möts och tillsammans formulerar en innebörd av begreppet. Det vore en fördel att redan från början ha ett ordval i policyn som inte kräver ytterligare definitioner.

Nämnden anser att förslaget till arbetsgivarpolicy utgör den grund för en god arbetsgivarpolitik som är förutsättningen för att svara upp mot de utmaningar som kommunen står inför vad gäller den framtida kompetensförsörjningen. Dock krävs att värdeorden demokrati, likabehandling och rättssäkerhet kommer till uttryck i större utsträckning i själva policyn.

Socialnämnden för barn och unga



Anders A. Aronsson  
Ordförande



Ann-Chatrin Eriksson  
Sekreterare



Handläggare  
Fia Söderberg

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -11- 03	
Diarienumr.	KSN-2011-0258
Aktbil.	17

Datum  
2011-10-20

Diarienummer  
KTN-2011-0408

Kommunstyrelsen

## Remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy. KSN 2011-0258

### Ärendet

Kulturnämnden har inget att invända mot förslaget. Nämnden tycker att det är bra att det i förslaget markeras att kommunen är en arbetsgivare, trots en mängd olika enheter och att det betonas att kommunen även fortsättningsvis måste en attraktiv arbetsgivare. Kulturnämnden föreslår några tillägg under rubrik *Medarbetarskap* och under rubriken *Ledarskap*, för att levandegöra ytterligare de egenskaper som gör en arbetsgivare attraktiv. Tilläggen är delvis hämtade från ett kort om Ledarskap/Medarbetarskap som kommunfullmäktige antog 2004-04-26.

### Förslag till förändringar/tillägg

#### 1. Under rubrik *Medarbetarskap*

Uppsala kommuns ska ha medarbetare som:

- är medskapande och delar verksamhetens mål
- tar initiativ och är delaktiga i förbättringsarbete och i verksamhetsutveckling
- bidrar till ett arbetsklimat som präglas av trygghet, delaktighet, samhörighet samt öppen och konstruktiv kommunikation
- har medborgaren/kunden i fokus

#### 2. Under rubrik *Ledarskap*

Tillägg till brödtexten:


En ledare i Uppsala kommun ska stå för delaktighet, arbetsglädje, engagemang och nytänkande samt kunna utveckla team och kunna hantera konflikter.

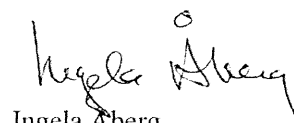
samt ändring i punktlistan:

Uppsala kommun ska ha ledare som:

- är engagerade och tydliga
- är förebilder som visar mod
- är resultat- och handlingsorienterade
- tar tillvara medarbetares engagemang och vilja att utveckla verksamheten
- beskriver, tydliggör och kommunicerar verksamhetens nytta, mål och värderingar

Kulturnämnden

  
Eva Edwardsson  
Ordförande

  
Ingela Åberg  
Nämndsekreterare



# UPPSALA KOMMUNS FASTIGHETS AB

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 18	
Diarienum: <i>KSN-2011-0258</i>	
	Aktbil. <i>9</i>

ANKOM/STADSBUSSET
2011 -10- 18
UPPSALA KOMMUN
Besv. ....

Uppsala kommun  
Kommunledningskontoret  
753 75 UPPSALA

Svar på remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy  
Dnr: KSN-2011-0258

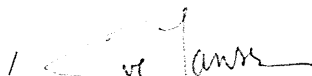
Styrelsen för Uppsala Kommuns Fastighets AB föreslår ett tillägg, sist i texten, under rubriken "Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan".

Tillägg:

*De som arbetar i kommunen visar respekt, tolerans och förlåtelse mot varandra. Dessutom förutsätts de som samarbetar att eftersträva att ha roligt samtidigt som de strävar efter att utföra ett utomordentligt gott arbete.*

Uppsala 2011 10 17

Simone Falk, ordf

  
Ove Jansson, vd

# UPPSALA >>>> STADSTEATER

BESÖKSADRESS: KUNGSGATAN 53  
POSTADRESS: BOX 1001 751 40 UPPSALA  
TEL: 018-16 03 00 FAX: 018-16 03 01  
WWW.UPPSALASTADSTEATER.SE

Handläggare  
Marie Billing

Uppsala, 2011-10-10

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 12	
Granskr.	KSN-2011-0258
	Aktbil. 4

YTTRANDE  
KSN-2011-0258

## Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

Uppsala stadsteater drivs som ett aktiebolag och har helt andra kollektivavtal än vad kommunen har så vi utgår ifrån att policyn inte omfattar oss rent konkret då förslaget markerar att kommunen är **en** arbetsgivare.

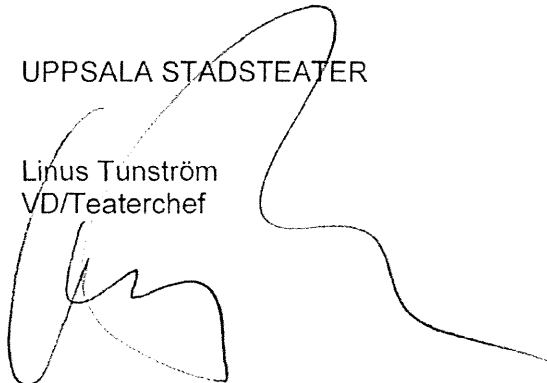
Uppsala stadsteater har dock inget att erinra mot sakinnehållet i den föreslagna arbetsgivarpolicyn och kan betrakta policyn som ett övergripande värderingsbaserat dokument.

Denna remiss har ej behandlats av teaterns styrelse p.g.a. den korta remisstiden.

Uppsala, datum som ovan

UPPSALA STADSTEATER

Linus Tunström  
VD/Teaterchef





Datum  
2011-10-19  
Handläggare  
Helena Karlsson  
Diarienummer  
2011-0302

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011-10-26	
Ärendet	UVN-2011-0258
	Aktbil. 15

Kommunledningskontoret

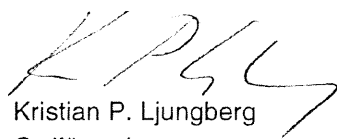
## Yttrande gällande Uppsala Kommuns arbetsgivarpolicy KSN-2011-0258

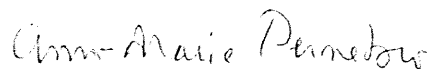
Kommunstyrelsen har begärt yttrande i rubricerat ärende gällande en gemensam arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Remissen har utgått till nämnder och styrelser med arbetsgivaransvar samt till helägda bolag.

Uppsala Vatten och Avfall AB menar att de inledande raderna i policyn är missledande. De kommunala bolagen kan inte tillsammans med Uppsala Kommun ses som en arbetsgivare då de är egna juridiska personer och har egna kollektivavtal med tillhörande regelverk.

Beträffande värdegrunden och de tre värdeorden demokrati, likabehandling och rättssäkerhet har Uppsala Vatten och Avfall AB inga invändningar då de överensstämmer med bolagets värderingar.

Uppsala Vatten och Avfall AB

  
Kristian P. Ljungberg  
Ordförande

  
Ann-Marie Pernebro  
Sekreterare

### Uppsala Vatten och Avfall AB

Besöksadress	Postadress	Växel	Kundtjänst	Orgnr
Uppsala Business Park	Box 1444	018-727 93 00	018-727 94 00	556025-0051
Rapskatan 7	751 44 Uppsala	Fax 018-727 93 10	Fax 018-727 94 10	Hemsida www.uppsalavatten.se
		uppsalavatten@uppsalavatten.se	kundtjanst@uppsalavatten.se	



2011-10-27

KSN-2011\_0258

YTTRANDE

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -11- 01
Diarienummer	KSN-2011-0258
Aktbil.	16

### Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

Bolaget har mottagit remiss i rubricerat ärende och lämnar här sitt yttrande i frågan.

*En ny arbetsgivarpolicy som ett led i det övergripande arbetet att utveckla kommunens arbetsgivarmärke.*

Syftet med den nya arbetsgivarpolicyen är att det ska vara ett *övergripande värderingsbaserat dokument*. PMet går sedan in på arbetsgivarpolitik och går igenom de gemensamma processer vi har att hantera som en arbetsgivare och det är här det blir svårt.

Uppsala kommun har tagit ställning att bedriva viss del av sin verksamhet inom ramen för bolagsform. Som aktiebolag är bolagen inom Uppsala Stadshus AB inte samma arbetsgivare som Uppsala kommun. Kommunbolagen och Uppsala kommun är olika juridiska personer = olika arbetsgivare och därför behöver bolagen hantera sin egen personalpolitik och de processer som gör bolagen attraktiva som arbetsgivare.

I PMet ges exempel på processer som personalförsörjning, samverkan, arbetsmiljö, rehabilitering, ledarskap och medarbetarskap som områden som behöver ytterligare styrdokument – styrdokument som bör gälla den juridiska arbetsgivarens egna HR-processer.

*En arbetsgivarpolicy med tydliga ställningstaganden avseende ett antal övergripande värderingar ger förutsättning för en enhetlig tillämpning av de processer som finns inom området för arbetsgivarpolitik.*

De övergripande värderingar som PMet talar om demokrati, likabehandling och rättssäkerhet. Här definieras dessa på ett bra sätt – en värdegrund som vi alla vill skriva under på! Dessa tre begrepp nämns endast i den inledande texten i själva policyen. Dessa borde i så fall vara själva grunden i policyen och utvecklas på ett sätt så att alla medarbetare och ledare förstår hur Uppsala kommun ser på begreppen och vad de står för. Sen bör policyen gå igenom hur vi ska vara som medarbetare och ledare för att bära dessa.

*Arbetsgivarpolicy medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan*

Policyen sätter, på ett bättre sätt än den gamla, fokus på uppdraget/medborgaren, servicekvalitet, kund och medskapande. Förslag är att mer fokus läggs på medskapande och policyen kan heta *Policy för medskapande i Uppsala kommun* – eftersom det är kärnan i policyen.

Första stycket skulle då konkret kunna ändras till: *Uppsala kommun har en gemensam värdegrund där demokrati, likabehandling och rättssäkerhet ingår.*

Vidare skulle dessa begrepp behöva konkretiseras – motsvarande det som står i PMet.

Gällande beskrivningen av hur medarbetaren och ledaren ska vara skulle mer fokus kunna läggas på **hur** vi ska agera för att uppfylla värdegrunden

Gällande avsnittet om arbetsmiljö och samverkan så är samverkan olika saker för bolagen. Samverkar gör man med många olika kunder, intressenter och verksamheter. Är det facklig samverkan vi pratar om bör detta framgå på ett tydligare sätt. Fyrishov AB har inte som Uppsala kommun ett samverksansavtal utan använder MBL.

Tredje och fjärde stycket under *Arbetsmiljö och samverkan* är konkreta skrivningar och tar med sådant som finns i lagar författningar vilket innebär att det inte bör tas upp i föreslagen ny policy då det torde vara en självklarhet för varje arbetsgivare.

#### *Slutsats*

En implementering av en denna policy som ny gemensam arbetsgivarpolicy inom 2011 är omöjligt eftersom dokumentet som är framskrivet förutsätter en annan organisation, förändringar gällande alla HR processer som innebär samma juridiska person, samma avtal, samma HR organisation och samma arbetsgivare – var detta verkligen målet?

För Fyrishov AB



Liisa E Hundertmark, vd



Anna Bittner, HR-chef



UPPSALAHEM

Mikael Rådegård, 018-727 34 01

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -11- 03
Diarienumr.	KSN-2011-0258
	Aktbil. 18

2011-10-14

Uppsala Kommun  
Registrator  
Kommunledningskontoret  
753 75 Uppsala

### Remissyttrande över Uppsala Kommuns arbetsgivarpolicy

Diarienummer KSN-2011-0258

Uppsalahem har förståelse för förslaget att ersätta dagens medarbetarpolicy med en arbetsgivarorienterad policy och ser positivt på att i kommunen använda en gemensam värdegrund kring personalfrågor. Däremot vill vi betona att Uppsalahem har behov av egna processer och styrdokument kopplade till HR-frågor för att leva upp till fastställda ägardirektiv samt vara en attraktiv arbetsgivare.

Uppsalahem samverkar och konkurrerar med aktörer inom bygg- och fastighetssektorn gällande arbetskraft och det är nödvändigt för oss att erbjuda våra medarbetare konkurrenskraftiga personalpolitiska villkor. Vår samarbetspartner Fastigo är specialister på fastighetsbranschens arbetsgivarfrågor och erbjuder branschpassade HR-processer, ändamålsenliga kollektivavtal och unika nätverk som vi är beroende av för att vara starka på den arena vi verkar inom.

Vidare är det av stor vikt för Uppsalahem att genomföra egna branschpassade satsningar på kompetensutveckling, exempelvis ledarskaps- och traineeprogram, för att behålla rätt kompetens i bolaget.

Sammanfattningsvis är vi positivt inställda till att ha en gemensam kommunal arbetsgivarpolicy som ett övergripande värderingsbaserat dokument, dock behöver de personalpolitiska villkoren hos Uppsalahem spegla branschens förutsättningar.

Mikael Rådegård  
Vd Uppsalahem



bil. 12



UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 4 0
Diariennr	KSN-2011-0258
	Aktbil 3

BYGGNADSNÄMNDEN

Handläggare  
Maria Arvola

Datum  
2011-09-22

Diarienummer  
2011/30104-1

Kommunstyrelsen

## Yttrande över remissen Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

KSN-2011-0258

Byggnadsnämnden är positiv till förslaget till arbetsgivarpolicy. I dokumentet betonas att kommunen är en arbetsgivare, men att organisationen gör att tillämpningen av regler och system kan bli olika. Dokumentet stödjer även strukturen för det nya kontoret för samhällsutveckling.

Byggnadsnämnden

Liv Hahne  
ordförande

Bengt Andrén  
stadsbyggnadsdirektör



MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN

Handläggare  
Anna Axelsson  
018- 727 43 10

Datum  
2011-10-11

Diarinumner  
2011-4350

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 14
Diarinr	KSN-2011-0258
	14 Akbil 6

Kommunstyrelsen

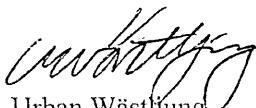
### Yttrande över remiss från kommunstyrelsen, dnr KSN-2011-0258, angående Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

Miljö- och hälsoskyddsnämnden tillstyrker förslaget till ny arbetsgivarpolicy för Uppsala kommun.

De utgångspunkter och värdegrunder som anges i policyn; demokrati, likabehandling och rättssäkerhet, är grundförutsättningar för en attraktiv arbetsgivare.

Nämnden ser positivt på att policyn tar sikte mot ett ledarskap som ger förutsättningar för medarbetare att vara medskapande. I rollen som arbetsgivare har nämnden i sin uppdragsplan målsättningar för involvering av samtliga medarbetare vid miljökontoret vid utvecklingen av verksamheten. Organisationens samlade kompetens behöver tas tillvara för att uppdraget ska genomföras så effektivt som möjligt. Nämnden anser att goda förutsättningar för medskapande är avgörande för att utveckla Uppsala kommuns arbetsgivarmärke.

För miljö- och hälsoskyddsnämnden

  
Urban Wästljung  
ordförande

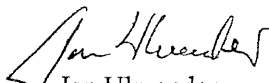
Handläggare  
Anders AhlströmDatum  
2011-10-05Diarienummer  
RBNN-2011-0152

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 14	
Diarienumr.	KSN-2011-0258
	Aktbil. 6

Kommunledningskontoret

**Yttrande angående Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy, KSN-2011-0258**

Räddnings- och beredskapsnämnden har tagit del av förslag till Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy och har inget att erinra.

**Räddnings- och beredskapsnämnden**  
Jan Ulmander  
Ordförande  
Anders Ahlström  
Brandchef

Handläggare  
Pelle Bultmark

Datum  
2011-09-26

Diarienummer  
SVB-2011-1270

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 17	
Diarienummer	KSN-2011-0258
Aktbil.	8

Kommunstyrelsen

### Yttrande angående förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. KSN-2011-0258

#### Ärendet

Kommunledningskontoret har utarbetat ett förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Kommunstyrelsen hemställer om yttrande i ovan nämnda ärende.

Styrelsen för vård och bildning lämnar härmed följande yttrande:

Det är mycket viktigt för en arbetsgivare att ha en tydlig arbetsgivarpolicy. Av denna ska medarbetare, ledare, politiker och omvärld kunna utläsa vad arbetsgivaren förväntar sig av sina medarbetare och vilka förutsättningar och utvecklingsmöjligheter som arbetsgivaren kan erbjuda.

Den föreslagna arbetsgivarpolicyn är föredömligt kort och tydlig i beskrivningen av Uppsala kommuns förväntningar på medarbetarskap och ledarskap. Begreppet "möjligheternas arbetsgivare", menar styrelsen, är en slagkraftig beskrivning av kommunens viljeinriktning som arbetsgivare. En beskrivning som också kan bli ett framtida marknadsföringsbegrepp i konkurrensen om våra framtida medarbetare.

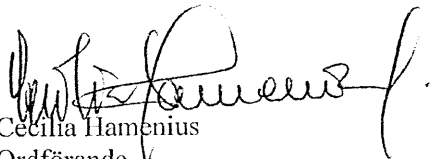
Uppsala kommun står inför en mycket omfattande generationsväxling med stora pensionsavgångar inom flera yrken. Medarbetare kommer i mycket högre grad än tidigare att kunna välja arbetsgivare. En grund för valet av arbetsgivare kommer att vara utvecklings- och karriärmöjligheter.

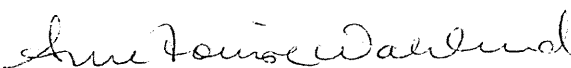
Begreppet medskapande ser styrelsen som ett nytt och bra begrepp som ersättning för tidigare begrepp som till exempel medinflytande. Medskapande signalerar ett ansvarstagande för verksamheten, vilket kommer att vara avgörande för kommunens framgång i en alltmer hårdnande konkurrens.

Det är viktigt för verkställigheten av arbetsgivarpolicyn att det finns politiska beslut som ger förutsättningar för våra ledare och medarbetare att leva upp till en antagen arbetsgivarpolicy.

Med hänvisning till ovanstående kommentarer tillstyrker Styrelsen för vård och bildning härmed förslaget till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan för Uppsala kommun.

Styrelsen för vård och bildning

  
Cecilia Hamenius  
Ordförande

  
Anne-Louise Wahlund  
Sekreterare

Handläggare  
Lena Lantz

Datum  
2011-10-17

Diarienummer 02,  
FNN-2011-2081

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 2 1	
Diarienummer	FNN-2011-0258
Aktbil.	10

Kommunledningskontoret

ANKOM/STADSHUSET
2011-10-21
UPPSALA KOMMUN
Besv. ....

610 49100

### Ordförandeyttrande – Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

#### Yttrande

Fritids- och naturvårdsnämnden (FNN) har tagit del av kommunstyrelsens förslag till arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. En viktig policy som ska genomsyra hela organisationen.

#### Synpunkter på förslaget.

Förslaget visar en samsyn och att de gemensamma värdegrunderna ska alla som arbetar i kommunen känna till och också verka för.

Viktigt att inför ett kommande generationsskifte att kommunen fortsätter att verka för att stärka arbetsgivarmärket och bli en attraktivare arbetsgivare. För detta krävs tydlig uppföljning av medarbetarskap och ledarskap i form av bra inriktningsmål och effektmål.

Fritids- och naturvårdsnämnden



Ali Moulavi  
Ordförande

Beslut fattat i enlighet med fritids- och naturvårdsnämndens delegationsordning för perioden 1 januari – 31 december 2011.

Handläggare  
Frode SusanneDatum  
2011-09-30Diarienummer  
ALN-2011-0190.01

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 24
Diarienumr.	KSN-2011-0258
	Aktbil. 12

Kommunstyrelsen

### Yttrande över remiss gällande Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

#### Ärendet

Äldrenämnden har fått för yttrande förslag på ny arbetsgivarpolicy. Äldrenämnden stödjer förslaget.

För att lyckas med att få den nya policyn levande är det viktigt att policyn implementeras och säkerställs genom en tydlig strategi. Arbetsgivarpolicyn ger en bra riktning hur Uppsala kommun skall verka för att vara en attraktiv arbetsgivare. För att stärka denna riktning är det viktigt att arbetsgivarfrågor utvecklas och förstärks. Implementeringen bör vara tydlig och enig inom samtliga kommunens kontor, förvaltningar och bolag. Rutiner och riktlinjer bör också utvecklas och förstärkas för att kommunen ska uppfattas och verka som en arbetsgivare inom samtliga arbetsgivarfrågor.

De kostnadskonsekvenser som implementering och utveckling får, är kostnader för medarbetare som deltar i denna implementering och medverkar i utveckling av gemensamma strukturer. Eventuella kostnader för verksamhetsstöd kan också tillkomma.

Genom en tydlig strategi för implementering av den nya arbetsgivarpolicyn, och genom att arbeta vidare med att utveckla den gemensamma arbetsgivarpolitiken tror äldrenämnden att Uppsala kommun kommer att stärka sitt varumärke som möjligheternas arbetsgivare.

Äldrenämnden

Ebba Busch  
OrdförandeAnnie Arkeback-Morén  
Sekreterare

Handläggare  
Marie-Louise LindhDatum  
2011-10-13Diarienummer  
UAN-2011-0332

Kommunstyrelsen

## Yttrande: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (UAN) avger följande yttrande i rubricerade ärende.


Nämnden har arbetsgivaransvar för tjänstemannaorganisationen som arbetar med myndighetsansvaret enligt socialtjänstlagen. För att en god kvalitet på myndighetsarbetet ska kunna säkerställas behöver kontinuiteten och stabiliteten när det gäller medarbetare stärkas. För att medarbetare ska arbeta kvar i myndighetsarbetet behövs en arbetssituation där medarbetarnas ansvar och kunskap tas tillvara och medarbetarna känner sig delaktiga i utvecklingen av arbetet. En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö och en kontinuerlig dialog är en förutsättning för en god verksamhet, en annan att utveckla ett nära ledarskap ökar förtroendet mellan ledare och medarbetare.

Den föreslagna tydliga arbetsgivarpolicyn är ett led i arbetet med att förstärka kommunens arbetsgivarvärde och sin attraktivitet för att kunna konkurrera på den framtida arbetsmarknaden och därmed säkerställa kontinuitet och stabilitet vad gäller medarbetare. Tre värdeord lyfts fram; demokrati, likabehandling, rättssäkerhet. Dessa tre ord tillsammans med det faktum att policyn slår fast att kommunen är en arbetsgivare tryggar en enhetlig behandling av medarbetare i Uppsala kommun och utgör därmed en god grund för en bra verksamhet med god kvalitet till medborgarna.


Ett nytt begrepp som lyfts fram i den föreslagna arbetsgivarpolicyn är ordet medskapande. Att definiera vad medskapande faktiskt står för kräver en aktiv dialog där chefer och medarbetare möts och tillsammans formulerar en innebörd av begreppet.

Nämnden anser att förslaget till arbetsgivarpolicy väl utgör den grund för en god arbetsgivarpolitik som är förutsättningen för att svara upp mot de utmaningar som kommunen står inför vad gäller den framtida kompetensförsörjningen.

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden



Mohammad Hassán  
Ordförande



Lotta von Wövern  
Sekreterare



Handläggare  
Marie-Louise Lindh

Datum  
2011-10-27

Diarienummer  
BUN-2011-0439

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011-11-04	
Diarienumr.	KSN-2011-0258
	19

Kommunstyrelsen

## Yttrande: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy

Barn- och ungdomsnämnden (BUN) avger följande yttrande i rubricerade ärende. Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad (UAK) är en gemensam tjänstemannaorganisation som arbetar för tre nämnder, barn- och ungdomsnämnden, socialnämnden för barn och unga och utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden. Kontoret arbetar med strategiska frågor som berör barn, ungdomar och arbetsmarknad och bedriver även myndighetsutövning för barn och ungdomar med funktionsnedsättning 0 – 20 år.

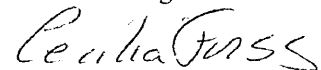
Medarbetarskapet ska präglas av hög kompetens för uppdraget, ansvarstagande och ett gott och professionellt förhållningssätt i relationen till medborgarna. Ledningen ska skapa förutsättningar för medarbetarnas medskapande och vara tydliga och engagerade förebilder. En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö och en kontinuerlig dialog är en förutsättning för en god verksamhet, en annan att utveckla ett nära ledarskap ökar förtroendet mellan ledare och medarbetare.

Den föreslagna tydliga arbetsgivarpolicyn är ett led i arbetet med förstärka kommunens arbetsgivararmärke och sin attraktivitet för att kunna konkurrera på den framtida arbetsmarknaden och därmed säkerställa kontinuitet och stabilitet vad gäller medarbetare. Tre värdeord lyfts fram; demokrati, likabehandling, rättssäkerhet. Dessa tre ord tillsammans med det faktum att policyn slår fast att kommunen är en arbetsgivare tryggar en enhetlig behandling av medarbetare i Uppsala kommun och utgör därmed en god grund för en bra verksamhet med god kvalitet till medborgarna.

Ett nytt begrepp som lyfts fram i den föreslagna arbetsgivarpolicyn är ordet medskapande. Att definiera vad medskapande faktiskt står för kräver en aktiv dialog där chefer och medarbetare möts och tillsammans formulerar en innebörd av begreppet.

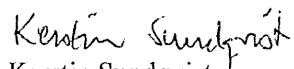
Nämnden anser att förslaget till arbetsgivarpolicy väl utgör den grund för en god arbetsgivarpolitik som är förutsättningen för att svara upp mot de utmaningar som kommunen står inför vad gäller den framtida kompetensförsörjningen. Nämnden anser att policyn under rubriken rättssäkerhet ska förtydliga att Uppsala kommuns anställda uppmuntras att anmäla eventuella missförhållanden på arbetsplatsen.

Barn- och ungdomsnämnden



Cecilia Forss

Ordförande



Kerstin Sundqvist

Sekreterare

## § 290

## Remiss – Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy. Dnr BUN-2011-0439

**Beslut**

**att** med Miriam Tiljander Hollmers (MP), Ylva Stadell (S) och Mats Jonssons (C) yrkande avge yttrande i enlighet med kontorets förslag till kommunstyrelsen.

**Reservationer**

Cecilia Forss (M), Malin Sjöberg Högrell (FP), Sara Dennås (M), Anna-Lena Ettemo och Ulla Johansson (KD) reserverar sig till förmån för Cecilia Forss (M) yrkande.

**Ärendet**

I ärendet föreligger kontorets förslag 2011-10-06 till beslut.

Arbetsgivarpolicyn är ett led i arbetet med att utveckla kommunens arbetsgivarmärke. Policyn är ett övergripande värderingsbaserat dokument, som utgör plattformen för kommunens agerande som arbetsgivare.

**Yrkanden**

Miriam Tiljander Hollmer (MP) yrkar med instämmande av Ylva Stadell (S) och Mats Jonsson (C) tillägg i yttrandet att under avsnittet om rättsäkerhet komplettera med en skrivning om att Uppsala kommuns anställda uppmuntras att anmäla eventuella missförhållanden på arbetsplatsen.

Cecilia Forss (M) yrkar i enlighet med kontorets förslag till yttrande.

**Beslutsgång**

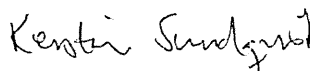
Ordföranden ställer propositon på Miriam Tiljander Hollmers (MP) yrkande mot eget och finner bifall till Miriam Tiljander Hollmers (MP) yrkande.

...

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Handläggare  
Eva MolinDatum  
2004-05-13

Diarienummer

2004-05-23

KSN-2011-0258

14 1

## Policy för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö

Alla vi som arbetar i kommunen ska känna motivation, arbetsglädje och trygghet och bidra till att bästa resultat uppnås och framtida behov tillgodoses.

Kommunens verksamhet utförs i en miljö av kontinuerlig förändring. Detta innebär att vår delaktighet och kompetens som ledare och medarbetare är nyckelfaktorer för att nå uppställda mål.

En klar verksamhetsidé, en flexibel organisation och en hög effektivitet är en förutsättning för att kommunen ska klara sina samhällsuppgifter och de krav som kommuninvånarna ställer på vårt utbud, kvalitet och service.

I vår gemensamma värdegrund ingår demokrati och jämställdhet. För kommunen som arbetsgivare innebär detta att det ska vara möjligt att som medarbetare förena arbetsliv, familjeliv och samhällsliv.

### *Medarbetarskap i Uppsala kommun*

Som medarbetare

- delar du verksamhetens mål
- medverkar du aktivt när produktions- och verksamhetsplaner tas fram
- är du aktivt delaktiga i utformning och utveckling av dina arbetsförhållanden och arbetsuppgifter
- utvecklar du din kompetens
- bidrar du till att arbetsklimatet präglas av trygghet, delaktighet, samhörighet samt öppen och konstruktiv kommunikation
- driver du ett ständigt förbättringsarbete.

## ***Ledarskap i Uppsala kommun***

Visioner, mål, strategier, organisationskultur och arbetsmiljö är viktiga styrmedel för en offensiv strategisk utveckling. En ledare ska kunna tydliggöra visioner och mål så att de kan vara en drivkraft för varje medarbetare.

Engagemang, nytänkande, delaktighet och arbetsglädje är värden som ger varje medarbetare möjlighet att kunna ta ett personligt ansvar för kommunens resultat. En ledare i Uppsala kommun står för dessa värden.

Som ledare

- skapar och utvecklar du visioner som inspirerar och ger drivkraft
- analyserar och värderar du olika alternativ för att välja rätt strategi och metod för en given situation
- beskriver, tydliggör och kommunicerar du verksamhetens nytta, villkor, mål, normer och värderingar på ett pedagogiskt sätt
- tar du tillvara varje medarbetares engagemang och vilja att utveckla verksamheten
- är du handlings- och resultatorienterad och ser till att effekterna realiserar inom ramen för de resurser som avsatts
- är du bärare av kommunens kultur och värderingar
- utvecklar du team och är kunnig på konflikthantering.

## ***Arbetsmiljön i Uppsala kommun***

Vi har alla ett ansvar för vår arbetsmiljö. Därför deltar vi i arbetsmiljöarbetet och bidrar till en positiv arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet ingår som en integrerad och naturlig del i vår verksamhet i kommunen. Årliga arbetsmiljömål och handlingsplaner är på alla nivåer samordnade med övriga delområden i verksamheten.

Arbetsledare/chef planerar, leder och följer upp de fysiska, psykiska och psykosociala arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen i samverkan med sina medarbetare.