

Handläggare  
Lars-Sture Persson  
Lind Anna

Datum  
2012-11-27

Diarienummer  
KSN-2012-1200

Kommunstyrelsen

## Riktlinjer för samverkan i Uppsala kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

**att** anta Riktlinjer för samverkan i Uppsala kommun - **Bilaga 1**

### Ärendet

Kommunfullmäktige antog den 27 februari 2012 *Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan*. Policyn utgör ett övergripande styrdokument för hela kommunen. Kommunstyrelsen utövar den samordnade styrningen och följer upp verkställigheten av kommunfullmäktiges beslut. Enligt beslut i kommunstyrelsen den 13 april 2011 ska riktlinjer formuleras och antas för att bryta ner de övergripande dokumenten och beskriva förhållningssätt som tar sikte på sakområden.

Arbetsgivarpolicyn bedöms i nuläget omfatta fem sakområden som bryts ner i riktlinjer. De fem områdena är:

- Lönebildning
- Kompetensförsörjning
- Arbetstid
- Arbetsmiljö
- Samverkan

Kommunstyrelsen har under 2012 antagit fyra av de fem riktlinjerna. Den femte riktlinjen om samverkan har arbetats fram i dialog mellan klk och flertalet av de förvaltnings- och kontorschefer som är ordförande i respektive förvaltnings och kontors samverkansgrupper.

### *Föredragning*

Enligt av kommunfullmäktige antaget inriktningsmål i IVE 2012-2015 ska Uppsala kommun genom medarbetares ökade ansvar och delaktighet upplevas som en bra och framstående arbetsgivare. I arbetsgivarpolicy utvecklas inriktningsmålet genom ett förväntat medskapande. I förhållande till delaktighet innebär medskapande ett annat synsätt och förväntan på medarbetares ansvarstagande och aktiva medverkan i verksamhetsutveckling och förbättringsarbete. Genom i policy uttryckta förväntningar på medarbetare att vara medskapande och att ta initiativ till verksamhetsutveckling och förbättringsarbete, så uppmuntras till att lämna synpunkter på verksamheten. Genom policy har också ledare ett speciellt och viktigt ansvar att medverka till detta genom att stimulera och möjliggöra ett aktivt medskapande.

Enligt arbetsgivarpolicy ska ömsesidigt förtroende, förståelse och ömsesidigt ansvarstagande vara vägledande principer oavsett på vilken nivå i organisationen som samverkan och/eller samråd äger rum. Detta gäller såväl alla medarbetare och ledare som de partsammansatta samverkansgrupperna. Målet för samverkan är att med verksamhetsnyttan i fokus uppnå största möjliga gemensamma nytta för medborgare/kunder och medarbetare.

I riktlinjerna behandlas de fackliga organisationernas inflytande och att överenskommelse om samverkan ersätter medinflytande enligt medbestämmandelagen. Att beslut tas i samverkan betyder att beslut fattas efter beredning där arbetstagarorganisationerna i samverkansmöte haft möjlighet till inflytande och påverkan. Ärenden ska speglas ur ett medarbetarperspektiv.

Förhandlingar om ett nytt samverkansavtal har genomförts med de fackliga organisationerna och ett nytt avtal kommer att träda i kraft 1 april 2013. Avtalet har tecknats av förhandlingschefen enligt kommunstyrelsens delegationsordning.

### *Ekonomiska konsekvenser*

Kommunstyrelsen svarar för implementeringen av arbetsgivarpolicy med tillhörande riktlinjer. Kostnaden för implementeringen ligger inom kommunstyrelsens budgetram.

Kenneth Holmstedt  
stadsdirektör

Handläggare  
Lars-Sture Persson  
Anna Lind

Datum  
2012-11-27

Diarienummer

## Bilaga 1

# Riktlinjer samverkan i Uppsala kommun

Riktlinjer för samverkan utgår ifrån den av kommunfullmäktige antagna 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.

Arbetsgivarpolitiken utgår ifrån likabehandling, rättssäkerhet, demokrati och medskapande.

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för verksamheten. En väl fungerande verksamhet förutsätter medarbetares engagemang och medskapande. Att beslut fattas i samverkan innebär att beslut bereds och formuleras på ett sådant sätt att största möjliga acceptans för beslutet uppnås.

Målet för samverkan är att med verksamhetsnyttan i fokus uppnå största möjliga gemensamma nytta för medborgare/kunder och medarbetare.

Samverkan i Uppsala kommun bygger på förtroende, tillit och ansvarstagande på alla nivåer i organisationen. Detta gäller såväl enskild medarbetare och ledare som de partsammansatta samverkansgrupperna. Förtroendet för samverkan skapas gemensamt.

## Verksamhetsnytta

Medborgar- och kundnyttan gagnas av ett väl utvecklat och fungerande samverkanssystem och av ett aktivt medskapande. Medskapande och samverkan syftar till att ge det bästa underlaget för de beslut som fattas. Ledarnas ansvar är att möjliggöra, stimulera och ta tillvara medskapandet på ett sådant sätt att bästa möjliga resultat uppnås. Medborgaren/kunden är i fokus för allt arbete i kommunen.

## Medskapande

Medarbetare i Uppsala kommun ansvarar för att ta vara på möjligheten till medskapande genom att bl a aktivt delta i medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och medarbetarundersökningar. Ett väl fungerande medskapande utgår från arbetsplatsträffen. Arbetsplatsträffen är ett dialogforum där medarbetare kommer till tals. Medarbetare ansvarar för att den information om verksamhetsrelaterade frågor, arbetsmiljö eller arbetsvardag som

har intresse för ledare också kommer till dennes kännedom. Medskapande innebär ett aktivt ansvarstagande för såväl de egna arbetsuppgifterna som för utvecklingen av verksamheten.

### **Fackligt inflytande**

Medarbetare företräds i samverkanssystemet av sina fackliga representanter. Samverkanssystemet ersätter medinflytande enligt MBL. Ärenden som rör flera medarbetare eller som är av principiell betydelse för kommunen i sin helhet, ska beredas och beslutas i samverkan. Att beslut tas i samverkan betyder att beslut fattas efter beredning där arbetstagarorganisationerna i samverkansmöte haft möjlighet till inflytande och påverkan. Ärenden ska speglas ur ett medarbetarperspektiv. Samtliga intressenter ansvarar för ömsesidigt engagemang och aktivt deltagande i processen. Arbetsgivaren beslutar och verkställer beslut.