

Handläggare
Hansen Gro
Lind Anna

Datum
2011-11-15

Diarienummer
KSN-2011-0258

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.

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.

En arbetsgivarpolicy tar sikte mot de värderingar som ändå gemensamt ska känneteckna och prägla 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 policyer omfattar samtliga bolag och nämnder. Bolagen är därmed inte undantagna en övergripande och enhetlig arbetsgivarpolicy.

Den föreslagna arbetsgivarpolicyen följer den struktur för benämning och definitioner av styrdokument i Uppsala kommun, vilken fastställdes av kommunstyrelsen den 13 april 2011. Det innebär att policyen 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. Policyen 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.

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 policyen, 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 arbetsgivarpolicyen. 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
2011-08-30

Darienummer
KSN-2011-0258

Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

Uppsala kommun är en arbetsgivare med enhetlig arbetsgivarpolitik. I den gemensamma värdegrunden ingår **demokrati, likabehandling och rättssäkerhet**. Alla som arbetar i kommunen ska känna motivation, trygghet och arbetsglädje.

Kommunens verksamhet utförs i en miljö av kontinuerlig förändring. En flexibel organisation med hög effektivitet är förutsättningar för att kommunen ska klara sina samhällsuppgifter och de krav som kommuninnevånarna 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 kommuninnevånarna.

Uppsala kommun ska upplevas som möjligheternas arbetsgivare för såväl nuvarande som kommande medarbetare och ledare.

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 verksamhetsutveckling och förbättringsarbete
- har medborgaren/kunden i fokus

Medskapande medarbetare tar egna initiativ och är engagerade för att utveckla verksamheten som leder till ökad kvalitet för medborgaren och/eller kunden.

Ledarskap

Ledarskapet i Uppsala kommun ska stimulera till medskapande. Ledare ska ge möjligheter och utrymme för medarbetare att ta egna initiativ för att utveckla verksamheten som i förlängningen leder till ökad kvalitet för medborgaren och/eller kunden.

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 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.

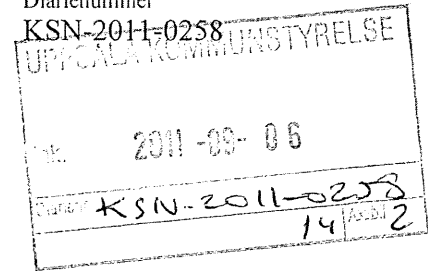
Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete leder till en positiv utveckling av Uppsala kommuns varumärke som attraktiv arbetsgivare.

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. Upplysningar 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. Arbetsgivarpolicyen är ett övergripande värderingsbaserat dokument, som utgör plattformen för kommunens agerande som arbetsgivare. Även de helägda bolagen omfattas av policyen.

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 policyens 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

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-05

§ 190

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

Beslut

Fastighetsnämnden beslutar

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 14
Dianenr	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.

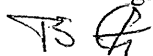
I andra stycket i policyn kan det slutligen vara lämpligt att föra in att organisationen även skall klara de krav som kommunfullmäktige/kommunledningen ställer på utbud, kvalitet och service.

Beslutsunderlag

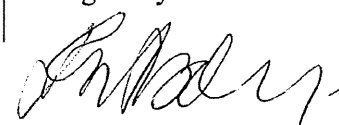
Kontorets skrivelse av den 22 september 2011.

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.

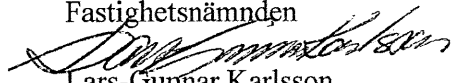
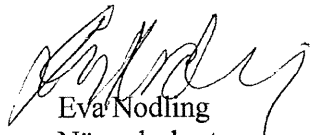
Eftersom policyn skall gälla hela kommunkoncernen bör detta inleda texten; "Uppsala kommunkoncern är en arbetsgivare med....."

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 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.

Fastighetsnämnden


Lars-Gunnar Karlsson
Ordförande
Eva Nodling
Nämndsekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-05

Plats och tid: KS-salen, Stadshuset, 15:00 – 19:30

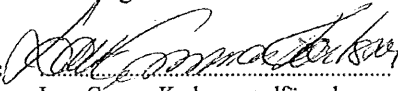
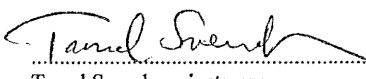
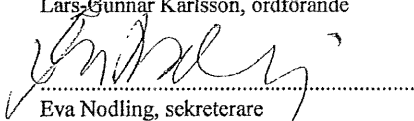
Ledamöter: Lars-Gunnar Karlsson (M), Ordförande
Stavros Giangozoglou (S), Vice ordförande
Leif Hällström (FP)
Lars-Olof Mattsson (M)
Kjell Haglund (V)
Trond Svendsen (MP)
Andreas Larsson (S)
Sofia Spolander (M)
Helena Ersson (S)
Simon Westberg (KD)

Ersättare: Daniel Czermak-Wänn (M)
Elisabet Öqvist (FP)
Maria Bylund (C) t.jg.
Ove Johansson (S)
Eduardo Bachelet (S)
Jonas Andersson (MP)

Övriga deltagare: Helena Lindblad, chef för kontoret
Göran Olsson
Lena Lundqvist
Jens Skoglund
Hans Burström
Henrik Löthgren
Bengt Öhman

Tjänstemännen deltar som föredragande i respektive ärende.
Rolf Sahlqvist
Gustav Törnqvist
Karin Gustafsson
Lena Larsson
Anders Uddgren
Ulrica Ström

Utses att justera: Trond Svendsen (MP) **Paragrafer:** 186 - 219
Justeringens plats och tid: Fastighetskontoret den 12 oktober 2011

Underskrifter:  Lars-Gunnar Karlsson, ordförande
 Trond Svendsen, justerare
 Eva Nodling, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokoll är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Fastighetsnämnden

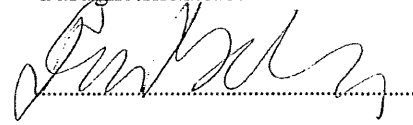
Datum: 2011-10-05

Datum för anslags uppsättande: 2011-10-13

Datum för anslags nedtagande: 2011-11-04

Sista dag för överklagande: 2011-11-03

Förvaringsplats för protokollet: Fastighetskontoret

Underskrift: 

Justerandes sign

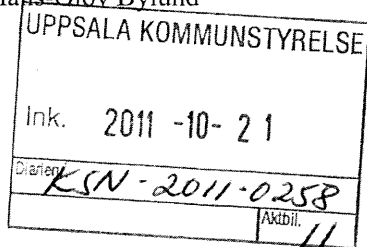
Utdragsbestyrkande



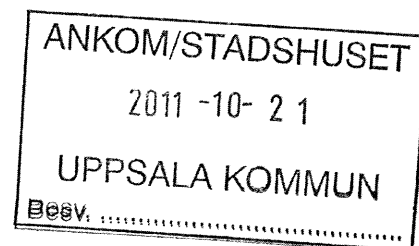
Handläggare
Hans-Olov Bylund

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. Arbetsgivarpolicyen 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

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-19

Plats och tid: Venus, Verkstadsgatan 3 B, kl. 17.00-18.05

Ledamöter: Ann-Marie Petersson (M), ordförande
Kerstin Westman (S), vice ordförande
Monica Hedberg (M)
Agneta Runarsdotter (FP)
Ingmar Jansson (C)
Karin Haggård (KD)
Anders Klang (S)
Marie-Louise Lundberg (S)
Anders Kemi (MP)

Ersättare: Roger Elsborg (M)
Göran Markström (M)
Klas Albertsson (FP)
Wahid Badki (V)

Övriga deltagare: Erica Lundgren, produktionsdir.
Therese Hacksell, affärsstrateg
Yvonne Modé, chefsekonom
Hans-Olov Bylund, HR-chef

Doris Danielsson, sekreterare

Utses att justera: Kerstin Westman (S) Paragrafer: 93

Justeringens plats och tid: Verkstadsgatan 3 B, 2011-10-19, kl. 19

Underskrifter: *Ann-Marie Petersson* *Kerstin Westman*
Ann-Marie Petersson, ordförande Kerstin Westman, justerare

Doris Danielsson
Doris Danielsson, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokoll är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Styrelsen för teknik och service

Datum: 2011-10-19

Datum för anslags uppsättande: 2011-10-21

Datum för anslags nedtagande: 2011-10-24 11-07
Sista dag för överklagande: 2011-10-21 11-04

Förvaringsplats för protokollet: Teknik & service, Verkstadsgatan 3 B

Underskrift: *Doris Danielsson*
Doris Danielsson

Justerandes sign

KW

KW

Utdragsbestyrkande

Doris Danielsson

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-19

§ 93**Remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy, dnr STS-2011-0341****Beslut**

att efter föreslagna kompletteringar godkänna yttrandet att sändas till kommunstyrelsen.

att denna paragraf justeras omedelbart.

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 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

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

Ann-Marie Petersson (M) föreslår kompletterande uppgifter under rubriken Ärendet efter fjärde stycket med "Ett eget avsnitt bör gälla kompetensutveckling och karriärplanering innefattande hela kommunen", "Begreppen myndighetsutövning och verkställighet behöver tas in i dokumentet och tydligt åtskiljas" och "Begreppen demokrati, likabehandling och rättssäkerhet behöver förtydligas t.ex. med formuleringarna i bifogad remisspromemoria".

Ordföranden yrkar bifall till yttrandet.

Beslutsunderlag

Förvaltningens förslag till yttrande daterat 2011-10-10

Justerandes sign





Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-19

§ 133

**Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy
SBN-2011-0127**

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 2 6
Örskrift	WJN-2011-0258
	Aktbil. 17

Beslut

Socialnämnden för barn och unga beslutar

att efter revidering och komplettering avge yttrande till kommunstyrelsen i enlighet med kontorets förslag.

Sammanfattning

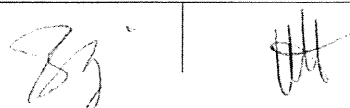
Socialnämnden för barn och unga anser att förslaget till arbetsgivarpolicy utgör den grund för en god arbetsgivarpolitik som är förutsättningen för att svara upp mot de utmaningar som kommunen står inför vad gäller den framtida kompetensförsörjningen. Dock krävs att värdeorden demokrati, likabehandling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

Anders A. Aronsson (FP) föreslår, med instämmande av övriga tjänstgörande ledamöter, ändring av sista meningen i första stycket i förslaget till yttrande: "För att en god kvalitet ska säkerställas behövs kontinuitet och stabilitet i personalgruppen". Tillägg i tredje stycket: "De tre värdeorden borde dock tydligare uttryckas i policyn, inte enbart i föredragningen". Tillägg i fjärde stycket: "Det vore en fördel att redan från början ha ett ordval i policyn som inte kräver ytterligare definitioner". Tillägg i femte stycket: "Dock krävs att värdeorden demokrati, likabehandling och rättssäkerhet kommer till uttryck i större utsträckning i själva policyn".

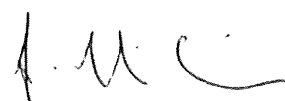
Beslutsunderlag

Kontorets förslag daterat 29 september 2011.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Handläggare
Marie-Louise Lindh

Datum
2011-10-19

Diarienummer
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.

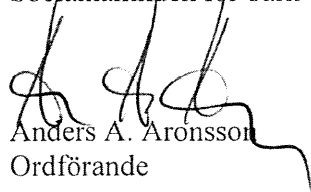
För att medarbetare ska arbeta kvar i myndighetsarbetet behövs en arbetssituation där medarbetarnas ansvar och kunskap tas tillvara och medarbetarna känner sig delaktiga i utvecklingen av arbetet. En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö innebär en kontinuerlig dialog och ett nära ledarskap med gott 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.

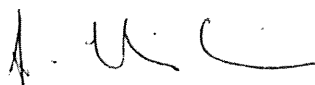
Ett nytt begrepp som lyfts fram i den föreslagna arbetsgivarpolicyn är ordet medskapande. Att definiera vad medskapande faktiskt står för kräver en aktiv dialog där chefer och medarbetare möts och tillsammans formulerar en innebörd av begreppet. Det vore en fördel att redan från början ha ett ordval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

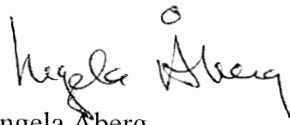
Uppsala kommun ska ha ledare som:

- 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

Plats och tid	Munin, Strandbodg 1, Uppsala, klockan 9.00-11.45	
Beslutande	Eva Edwardsson (FP) ordf Ulla-Stina Claesson (V) vice ordf Bertil Norbelie (M) Margareta Fernberg (M) Annette Stavenow Mansnerus (C) Alfonso Marin (KD) Leo Jager (S) Bo Östen Svensson (S) Beatriz Hedvåg (S) Küllike Montgomery (MP)	Ersättare Frederick Hjärner (M) tjug Ulla Balksjö (M) Charlotte Baltzer (S) Dick Jansson (S) Finn Hedman (MP)
Övriga deltagande	Sten Bernhardsson kulturdirektör, Ingegerd Ström stadsarkivarie, Elise Rhodin kulturstrateg, Annika Strömberg kulturstrateg, Lisen Hessner kulturstrateg och Magnus Elfwendahl stadsantikvarie.	
Utses att justera	Ulla-Stina Claesson (V)	
Justeringens plats och tid	Kulturkontoret 2011-10-27	
Underskrifter	Sekreterare Ingela Åberg	Paragrafer 119-131
	Ordförande Eva Edwardsson (FP)	
	Justera Ulla-Stina Claesson (V)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Kulturnämnden	
Sammanträdesdatum	2011-10-20	Datum för anslags nedtagande 2011-11-18
Datum för anslags uppsättande	2011-10-27	Besvärstiden utgår 2011-11-17
Förvaringsplats för protokollet	Kulturkontoret, Strandbodgatan 1, Uppsala	
Underskrift Ingela Åberg nämndsekreterare	

Justerares sign



Utdragsbestyrkande



§ 125

Sammanträdestider 2012**Beslut**

att återremittera ärendet för ytterligare beredning.

Ärendet

I ärendet föreligger kulturkontorets och stadsarkivets förslag till beslut 2011-10-10.

Arbetsutskottet föreslår nämnden att återremittera ärendet för ytterligare beredning ang veckodag och tid.

...

§ 126

Remiss gällande Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy. KTN 2011-0408**Beslut**

att överlämna upprättat yttrande till kommunstyrelsen.

Ärendet

I ärendet föreligger kulturkontorets och stadsarkivets förslag till beslut 2011-09-29.

Kommunen står inför ett generationsskifte där kommunen konkurrerar både med andra kommuner men också med hela arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att Uppsala kommun är en attraktiv arbetsgivare. Policyn är en plattform för kommunens agerande som arbetsgivare.

Nämnden föreslår några tillägg till arbetsgivarpolicyn 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.

...



UPPSALA KOMMUNS FASTIGHETS AB

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 18	
Dnr: KSN-2011-0258	Aktbil. 9

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

Uppsala kommun
Kommunledningskontoret
753 75 UPPSALA

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

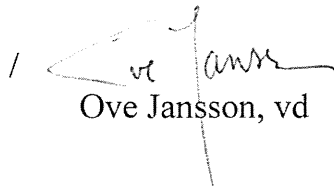
Styrelsen för Uppsala Kommuns Fastighets AB föreslår ett tillägg, sist i texten, under rubriken "Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan".

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

YTTRANDE
KSN-2011-0258

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

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.

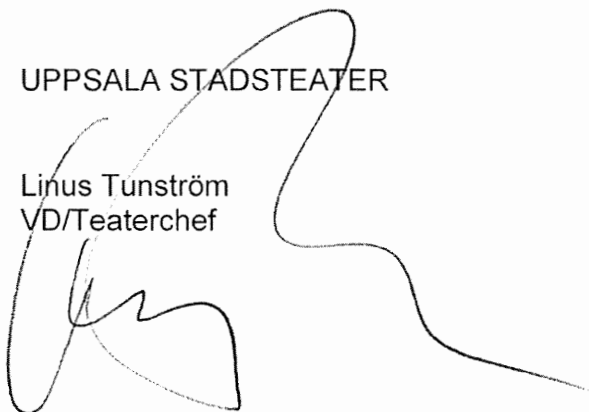
Uppsala stadsteater har dock inget att erinra mot sakinnehållet i den föreslagna arbetsgivarpolicyn och kan betrakta policyn som ett övergripande värderingsbaserat dokument.

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

Uppsala, datum som ovan

UPPSALA STADSTEATER

Linus Tunström
VD/Teaterchef



bil. 7



UPPSALA KOMMUNSTYRELSE
Ink. 2011 -10- 26
Diarienumr. UJN-2011-0258
Aktbil. 15

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

Kommunledningskontoret

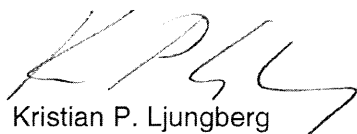
Yttrande gällande Uppsala Kommuns arbetsgivarpolicy KSN-2011-0258

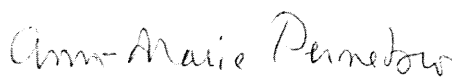
Kommunstyrelsen har begärt yttrande i rubricerat ärende gällande en gemensam arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Remissen har utgått till nämnder och styrelser med arbetsgivaransvar samt till helägda bolag.

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

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

Utdrag protokoll 2011-10-19

Ärende 2011-0302

§ 60

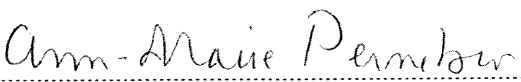
Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

I ärendet föreligger förslag till yttrande, som kommenteras av Helena Karlsson.

Styrelsen beslutar

att godkänna upprättat förslag till yttrande.

Justerat den 24 oktober 2011

Rätt utdraget intygar 

Ann-Marie Pernebro

Uppsala Vatten och Avfall AB

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

2011-10-27

KSN-2011_0258

YTTRANDE

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -11- 01
Diarienum	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 arbetsgivarpolicyn 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 enbetydig 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 policyn. Dessa borde i så fall vara själva grunden i policyn 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 policyn gå igenom hur vi ska vara som medarbetare och ledare för att bära dessa.

Arbetsgivarpolicy medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

Policyn 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 policyn kan heta *Policy för medskapande i Uppsala kommun* – eftersom det är kärnan i policyn.

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.

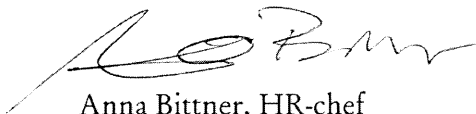
Slutsats

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



BYGGNADSNÄMNDEN

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

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

SAMMANTRÄDESPROTOKOLLSammanträdesdatum
2011-09-22Sida
25

§ 220

Diariennr: 2011/30104

Remiss: Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy**Beslut**

Byggnadsnämnden godkänner yttrandet och överlämnar detsamma till kommunstyrelsen.

Sammanfattning


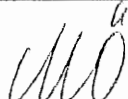
Byggnadsnämnden är positiv till förslaget till arbetsgivarpolicy. I dokumentet betonas att kommunen är en arbetsgivare, men att organisationen gör att tillämpningen av regler och system kan bli olika.

Dokumentet stödjer strukturen för det nya kontoret för samhällsutveckling.

Beslutsgång

Ordföranden föreslår godkännande.

BeslutsunderlagTjänsteskrivelse
Remiss från KS**Expedieras till**KS ✓
Akten

Justerandens sign 		Utdragsbestyrkande
--	---	--------------------

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

2011-09-22

1

Plats och tid KS-salen kl 17.30 – 20.00

Beslutande	Liv Hahne	ordförande	(M)
	Monica Östman	v ordförande	(S)
	Carolina Bringborn	”-	(M)
	Sture Blomgren	”- justerare § 212	(FP)
	Curt Malmenstedt	”-	(C)
	Ingemar Virsén	”-	(KD)
	Jimmy Mattsson	”-	(S)
	Kia Solid	”-	(S)
	Robert Damberg	”-	(MP)
	Björn Engström	”-	(V)
Närvarande ersättare	Maria Nordengren	Ersättare tjänstgör	(M)
	Britt-Marie Gustafsson	”-	(M)
	Johan Cejie	”-	(C)
	Peter Burman	”-	(S)

Övriga deltagande: Bengt Andrén, stadsbyggnadsdirektör, Maria Arvola, bitr. kontorschef, Ulla-Britt Wickström, planchef, Rein Martinsson, bygglovchef, Per Lindblad, överingenjör, Inger Candert-Malmberg, ekonom, Anneli Sundin, Maija Tammela, Pernilla Hessling, planarkitekter, Owe Gustafsson, planingenjör, Dan Thunman, utredare, Christina Gortcheva, bygglovarkitekt.

Tjänstemännen deltar som föredragande i respektive ärenden.

Utses att justera Monica Östman

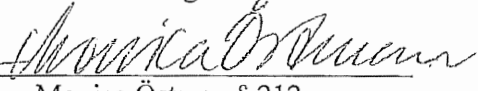
Justeringens
plats och tid

Stadsbyggnadskontoret 2011-09-27

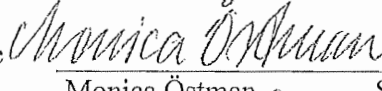
Paragrafer: 200 - 221

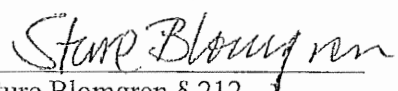
Ordförande


Liv Hahne

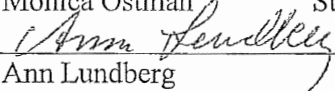

Monica Östman § 212

Justerare


Monica Östman


Sture Blomgren § 212

Sekreterare

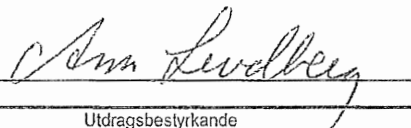

Ann Lundberg

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Byggnadsnämnden		
Sammanträdesdatum	2011-09-22		
Datum för anslags uppsättande	2011-09-28	Datum för anslags nedtagande	2011-10-20
Förvaringsplats för protokollet	Stadsbyggnadskontoret, stadshuset vån 4		

Underskrift



Utdragsbeslyrkande



MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN

Handläggare
Anna Axelsson
018- 727 43 10

Datum
2011-10-11

Diarienummer
2011-4350

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -10- 14
Diarienumr	KSN-2011-0258
	14 Akttbil 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

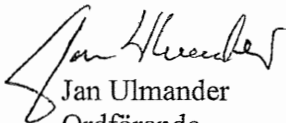
Handläggare
Anders AhlströmDatum
2011-10-05Diarienummer
RBNN-2011-0152

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

§ 86**Periodbokslut och helårsprognos per 2011-08-31.****Beslut**

att fastställa Delårsbokslut och helårsprognos per 2011-08-31 för räddnings- och beredskapsnämnden

Sammanfattning

Delårsbokslutet är nämndens avrapportering till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige. Helårsprognosen för 2011 är 2,2 mnkr och den förklaras främst av att nämnden ännu inte haft några driftkostnader för uppställningsplats för farligt gods eller Rakel. Nämnden har ett kommunbidrag på 125,5 mnkr för 2011 och det prognostiserade resultatet motsvarar 1,7 % av kommunbidraget.

Beslutsunderlag

Delårsbokslut och helårsprognos per 2011-08-31 för räddnings- och beredskapsnämnden, daterad 2011-09-22.

Kommunledningskontoret

...

§ 87**Remiss – Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy, KSN-2011-0258****Beslut**

att räddnings- och beredskapsnämnden avger yttrande enligt förvaltningens förslag.

Uppsala kommun står inför ett generationsskifte och konkurrerar inte bara med andra kommuner om arbetskraft utan med hela arbetsmarknaden. Det är av stor betydelse att kommunen bibehåller och förstärker sitt varumärke och sin attraktivitet. Arbetsgivarpolicyen är ett övergripande värderingsbaserat dokument som utgör plattform för kommunens agerande som arbetsgivare.

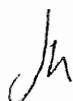
Beslutsunderlag

Förvaltningens förslag till yttrande daterat 2011-09-21.

Kommunledningskontoret

...

Justerandes sign



AG



Utdragsbestyrkande

Handläggare
Pelle Bultmark

Datum
2011-09-26

Diarienummer
SVB-2011-1270

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 17	
Diarienumr. 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.

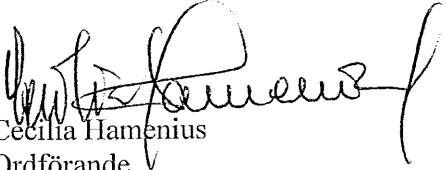
Uppsala kommun står inför en mycket omfattande generationsväxling med stora pensionsavgångar inom flera yrken. Medarbetare kommer i mycket högre grad än tidigare att kunna välja arbetsgivare. En grund för valet av arbetsgivare kommer att vara utvecklings- och karriärmöjligheter.

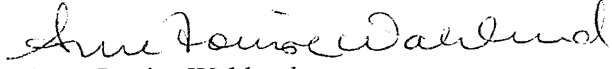
Begreppet medskapande ser styrelsen som ett nytt och bra begrepp som ersättning för tidigare begrepp som till exempel medinflytande. Medskapande signalerar ett ansvarstagande för verksamheten, vilket kommer att vara avgörande för kommunens framgång i en alltmer hårdnande konkurrens.

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

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2011-10-06

§ 118

Yttrande angående förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan (KSN-2011-0258), SVB-2011-1270

Beslut

att avge yttrande till kommunstyrelsen angående förslag till Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan i enlighet med förvaltningens förslag.

Ärendet

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 arbetsgivarpolicyen är föredömligt kort och tydlig i beskrivningen av Uppsala kommuns förväntningar på medarbetarskap och ledarskap.

Beslutsunderlag

I ärendet föreligger förvaltningens förslag till beslut 2011-09-26.

...

§ 119

Beslut om grund- och gymnasieskolans läsårstider, läsåret 2012-2013, SVB 2011-1339

Beslut

att anta förslag till läsårstider för grund- och gymnasieskolan 2012-2013 i enlighet med bifogat förslag





Ärendet

Föreslaget till läsårstider är framtaget av Regionförbundets skolchefsgrupp och föreslås gälla samtliga skolor i regionen.

Beslutsunderlag

I ärendet föreligger Regionförbundets skolchefsgrupps förslag till grund- och gymnasieskolans läsårstider, 2012-2013.

...

			Utdragsbestyrkande 
---	---	---	--

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

2011-10-06

Plats och tid:

Vård & bildning, Fyrisborgsgatan 1, kl. 14.15-17.25

Beslutande:

Cecilia Hamenius (FP)
 Christopher Lagerqvist (M)
 Agneta Boström (S)
 Simone Falk (M)
 Berthold Lindersten (FP)
 Owe Rubenman (S)
 Maria Patel (S)
 Terence Hongslö (MP)

Ordförande
 1:e vice ordförande
 2:e vice ordförande
 ledamot
 ledamot
 ledamot
 ledamot fr. o m § 120

Övriga deltagare:

Ulla Holmgren, produktionsdirektör
 Per-Arne Backman, vice produktionsdirektör
 Pelle Bultmark, HR-chef
 Laila Olsson, Chefsekonom
 Marie-Louise Riton, affärsområdeschef
 Ulf Gustin, affärsområdeschef
 Lars Romanus, affärsområdeschef
 Yvonne Bispfors, affärsområdeschef
 Björn Carlsson, affärsområdeschef
 Per-Olof Forsblom, kvalitets- och utvecklingschef
 Margareta Roman, enhetschef
 Zorica Lohajner, enhetschef
 Hilde Klasson, projektledare
 Agneta Jörbeck, konsult
 Anne-Louise Wahlund, sekreterare

Tjänstgörande ersättare:

Josefine Andersson (M)
 Marcus Norlin (MP)

§§ 115 t o m 129
 §§ 115 t o m 119

Ersättare:

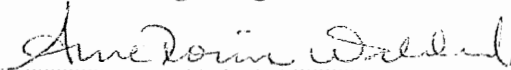
Huseyin Alpergin (V)
 Anders Liljegren (M)
 Trine Wirén (KD)

Utses att justera:

Owe Rubenman (S)

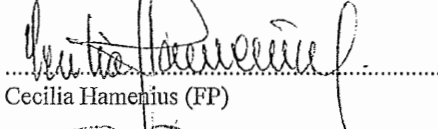
Justeringens plats och tid:

Vård & bildning torsdagen 13 oktober 2011 klockan 16.30

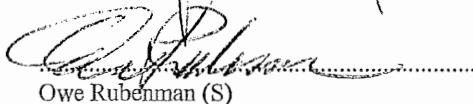
Sekreterare:


Paragrafer 115-129

Anne-Louise Wahlund

Ordförande:


Cecilia Hamenius (FP)

Justerande:


Owe Rubenman (S)

ANSLAG/BEVIS*Organ:*

Justeringen har tillkännagivits genom anslag
 Styrelsen för vård och bildning

Sammanträdesdatum:

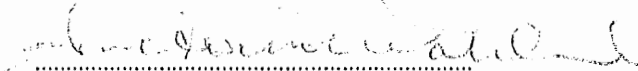
2011-10-06

Datum för anslags uppsättande: 2011-10-14*Datum för anslags nedtagande:* 2011-11-07*Sista dag för överklagande:*

2011-11-04

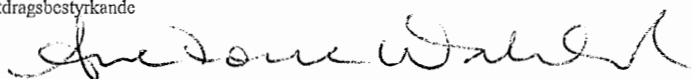
Förvaringsplats för protokollet:

Vård & bildning, Fyrisborgsgatan 1

Underskrift:


Anne-Louise Wahlund

Utdragsbestyrkande



Handläggare
Lena Lantz

Datum
2011-10-17

Diarienummer 02,
FNN-2011-2081

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2011 -10- 2 1	
Organ nr	KJN-2011-0258
	Aktbil. 10

Kommunledningskontoret

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

Gro 19/10/11

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.

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-20

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink.	2011 -11- 08
Dariener	KSN-2011-0258
	Aktbil 20

§ 151

**Remiss gällande Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy
ALN-2011-0190.01**
Beslut

Äldrenämnden beslutar

att avge yttrande till kommunstyrelsen om att arbetsgivarpolicyen antas och att den gällande policyen för medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö från 2004 upphävs.

Ärendet

Förslag till skrivelse föreligger 2011-09-30 från kontoret för hälsa, vård och omsorg.

Äldrenämnden har fått för yttrande förslag på ny arbetsgivarpolicy. I förslaget beskrivs att för att lyckas med att få den nya policyen levande är det viktigt att den nya policyen implementeras och säkerställs genom en tydlig strategi.

I en sådan strategi synliggörs vad som stärker policyns mening och hur Uppsala kommun stärker sitt varumärke som möjligheternas arbetsgivare. I förslaget beskrivs även att rutiner och riktlinjer också kan utvecklas och förstärkas, för att kommunen ska uppfattas och verka som en arbetsgivare inom samtliga arbetsgivarfrågor.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



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 arbetsituation 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 arbetsgivarpolicyen är ett led i arbetet med att förstärka kommunens arbetsgivarvarumärke 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 policyen 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 arbetsgivarpolicyen 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 Hassan
Ordförande
Lotta von Wowern
Sekreterare

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-13

Plats och tid: Munin, Strandbodgatan 1, Uppsala, klockan 08:30 – 12:40

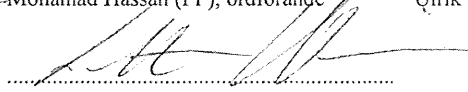
Ledamöter: Mohamad Hassan (FP), ordförande Torbjörn Aronson (KD), 1:e vice ordförande Ulrik Wärnsberg (S), 2:e vice ordförande Hannes Beckman (M) Kenny Jonsson (C) Jan-Åke Carlsson (S) Frida Johnsson (MP) Gabriella Lange (M) Maria Weimer (FP) Irene Söderhäll (S) fr.o.m. § 215 Clemens Lilliesköld (V)	Tjänstgörande ersättare: Tekle Embaye (S) t.o.m. § 214 Ersättare: Lars-Gunnar Karlsson (M) Madeleine Andersson (M) Tekle Embaye (S) fr.o.m. § 215 Mattias Ekberg (MP) Hugo Fiévet (KD)
---	---

Övriga deltagare: Lena Winterbom, uppdragschef Carola Helenius-Nilsson, direktör Lena Tóth, ekonom Marie-Louise Lindh, HR-strateg Uppdragsstrateger: Lena Hjalmarsson-Berg Christer Öjdeby Jan Sund	Eva Egnell Marie Siberg Tobias Åström Sinisalo Nasser Ghazi Björn Bylund Håkan Eriksson Reine Sjödin, rektor
---	--

Utses att justera: Ulrik Wärnsberg (S)	Paragrafer: 208 - 231
---	------------------------------

Justeringens plats och tid: Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, 21 oktober 2011 klockan 14:30

Underskrifter:	 Mohamad Hassan (FP), ordförande	 Ulrik Wärnsberg (S), justerare
-----------------------	--	--


 Lotta von Wowern, sekreterare

ANSLAG/BEVIS Protokoll är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

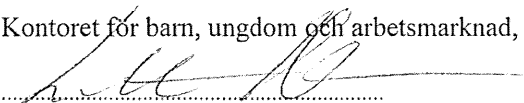
Datum: 2011-10-13

Datum för anslags uppsättande: 2011-10-24

Datum för anslags nedtagande: 2011-11-15

Sista dag för överklagande: 2011-11-14

Förvaringsplats för protokollet: Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, Uppsala

Underskrift:	 Lotta von Wowern, sekreterare
---------------------	--

Justerandes sign




Utdragsbestyrkande



SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-10-13

§ 213

**Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy
UAN-2011-0332****Beslut**

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden beslutar

att i enlighet med kontorets förslag avge yttrande till kommunstyrelsen innebärande att nämnden ställer sig positiv till förslaget.

Sammanfattning

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. Uppsala kommun står, tillsammans med arbetsmarknaden i övrigt, inför ett generationsskifte där kommunens möjligheter att attrahera och behålla medarbetare är av yttersta vikt för att säkerställa en bra verksamhet med god kvalitet till medborgarna. En enhetlig och sammanhållen arbetsgivarpolitik är en viktig förutsättning för att bibehålla attraktionskraften.


Beslutsunderlag

Kontorets tjänsteskrivelse den 21 september 2011.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Handläggare
Marie-Louise Lindh

Datum
2011-10-27

Diarienummer
BUN-2011-0439

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

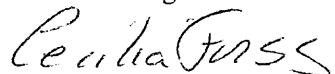
Medarbetarskapet ska präglas av hög kompetens för uppdraget, ansvarstagande och ett gott och professionellt förhållningssätt i relationen till medborgarna. Ledningen ska skapa förutsättningar för medarbetarnas medskapande och vara tydliga och engagerade förebilder. En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö 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.

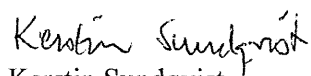
Ett nytt begrepp som lyfts fram i den föreslagna arbetsgivarpolicyn är ordet medskapande. Att definiera vad medskapande faktiskt står för kräver en aktiv dialog där chefer och medarbetare möts och tillsammans formulera en innebörd av begreppet.

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

Plats och tid Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, klockan 15.00-18.30

Beslutande Cecilia Forss (M), ordförande
Malin Sjöberg Högrell (FP), 1:e vice ordf
Bengt Sandblad (S), 2:e vice ordf
Sara Dennås (M), t o m § 292
Anna-Lena Ettemo (FP)
Ulla Johansson (KD), t om § 297
Ingvild Segersam (KD), fr o m § 293
Mats Jonsson (C)
Ylva Stadell (S)
Helen Sverkel (S)
Mattias Kristenson (S), fr o m § 298
Miriam Tiljander Hollmer (MP)
Peter Lööv Roos (MP)

Ersättare: Ingvild Segersam (KD), t o m § 292
Mattias Kristenson (S), t o m § 297

Övriga deltagande Helena Norgren, uppdragschef samt tjänstemän för föredragning av sina respektive ärenden

Utses att justera Ylva Stadell (S)

Justeringens plats och tid Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad, Munin, 2011-11-02

Underskrifter Sekreterare Kerstin Sundqvist Paragrafer 287-305
Kerstin Sundqvist
Ordförande Cecilia Forss
Cecilia Forss
Justerande Ylva Stadell
Ylva Stadell

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Barn- och ungdomsnämnden

Sammanträdesdatum 2011-10-27

Datum för

anslags uppsättande 2011-11-08

Datum för anslags

nedtagande

2011-11-30

Besvärstiden utgår

2011-11-29

Förvaringsplats för protokollet Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad

Underskrift Kerstin Sundqvist
Kerstin Sundqvist, sekreterare

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Kerstin Sundqvist

§ 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.

Arbetsgivarpolycyn 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.

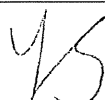
Cecilia Forss (M) yrkar i enlighet med kontorets förslag till yttrande.

Beslutsgång

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

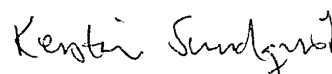
...

Justerandes sign



KS

Utdragsbestyrkande



Handläggare
Eva Molin

Datum
2004-05-13

Diarienummer

2011-04-27

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 kommuninnevanorna 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.