

§ 18

Dnr 2023/00015

Upphävande av chefspolicy samt revidering av medarbetarpolicy

Kommunfullmäktiges beslut

1. Chefspolicy för Smedjebackens kommun, antagen av kommunfullmäktige 2019-02-18 § 3, upphävs.
2. Medarbetarpolicy för Smedjebackens kommun, antagen av kommunfullmäktige 2022-04-25 § 18, revideras med tillägg om hänvisning till särskild vägledning som beskriver rollen som chef

Ärendebeskrivning

I samband med processen där kommungemensamma lönekriterier beslutades (2021) väcktes frågan om behov av särskilda lönekriterier för chefer. Efter dialog i kommunchefens ledningsgrupp beslutades, i stället för särskilda lönekriterier, att revidera chefspolicy som beslutades av kommunfullmäktige 2019-02-18, § 3.

Under 2022 har chefspolicy processats i kommunchefens ledningsgrupp, förvaltningarnas ledningsgrupper, vid chefsfrukost samt genom remissförfarande. Det nya dokumentet som arbetades fram fick arbetsnamnet Rollen som chef och syftar till att förtydliga förväntningar på chefsrollen. Eftersom förslaget är relativt detaljerat föreslås det utgöra en vägledning i stället för en policy. Vägledningen *Rollen som chef* föreslås ersätta chefspolicy som därmed kan upphävas.

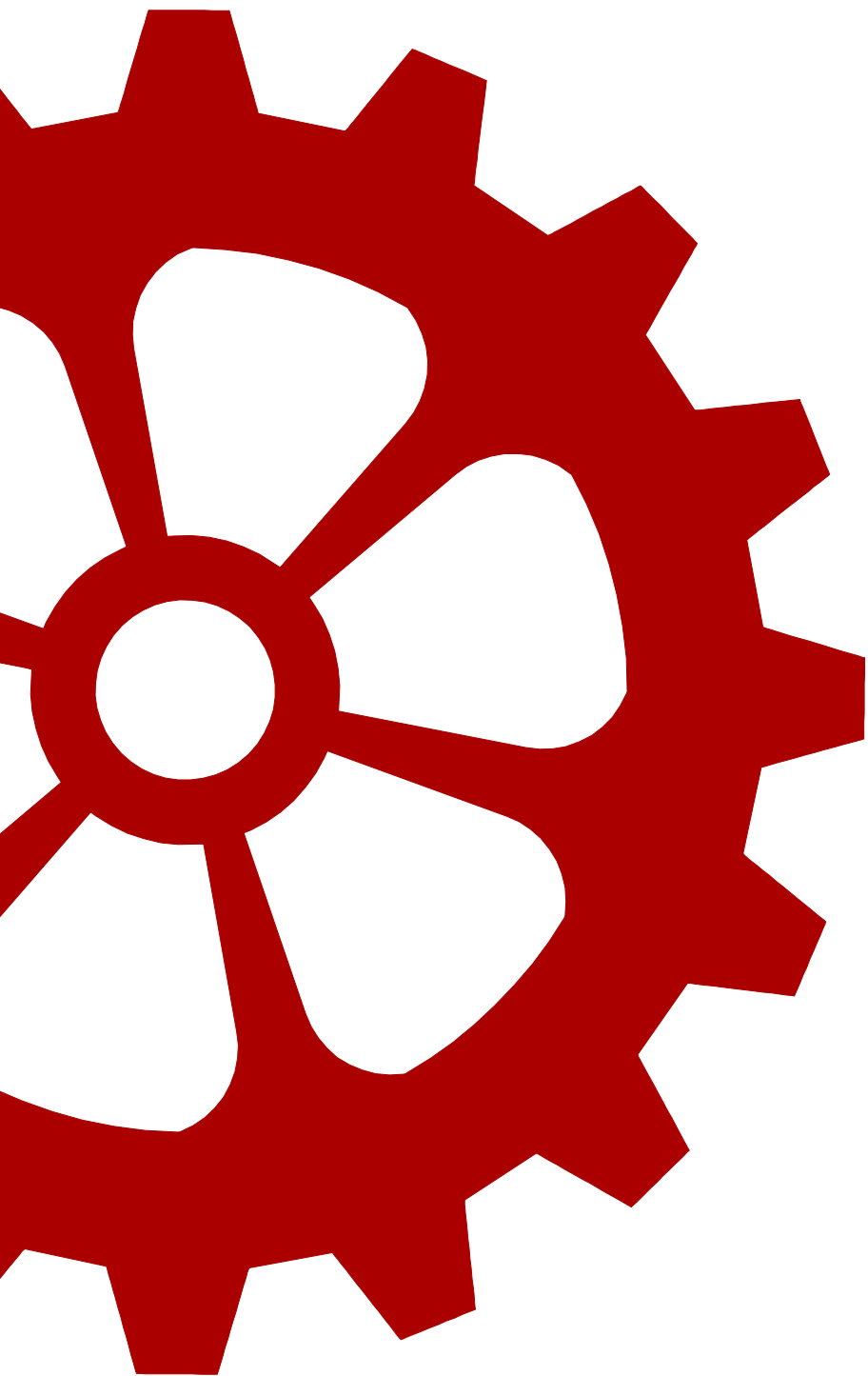
Det som lyfts fram i vägledningen Rollen som chef är:

- Vägledningen omfattar alla med ledningsuppdrag.
- Förtydligande av hur kommunen skapar förutsättningar för hållbart ledarskap genom att definiera hur vi ser på utveckling, stöd och uppföljning av chefsrollen.
- Ett tillägg om ett grundläggande förhållningssätt med förtydligande om att chefsrollen kräver förmåga att leda komplexa uppdrag samt förmåga att navigera i samhällsförändringar och förändrade politiska förutsättningar.
- Den reella chefsrollen, att chefskap utgörs av såväl en formell och informell roll, samt kommunens definition därav.
- Vägledningen utgör en del i chefsförsörjningsprocessen, det vill säga hur Smedjebackens kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller chefer.

I samband med chefspolicyens upphävande föreslås ett tillägg i medarbetarpolicy, beslutad av kommunfullmäktige 2022-04-25 § 18, med hänvisning till särskild vägledning som beskriver rollen som chef.

Yrkande

Mats Öhlin (V) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.



Medarbetarpolicy

SMEDJEBÄCKEN
smedjebacken.se

Antagen i kommunfullmäktige den 2022-04-25 § 18
Reviderad i kommunfullmäktige 2023-04-24 § 18

Inledning

Smedjebackens kommuns övergripande uppdrag är att leverera välfärd, service och tjänster av hög kvalitet till kommunens invånare i livets olika skeden. För att lyckas behöver vi kompetenta och engagerade medarbetare med både vilja och förmåga att ta ansvar för sin uppgift.

Syfte

Kommunens medarbetarpolicy anger krav och förväntningar på alla medarbetare oavsett arbetsuppgifter, ställning och placering i organisationen. Policyn beskriver hur våra medarbetare förväntas ta ansvar för det egna uppdraget och vad som förväntas i mötet med andra. Medarbetarpolicyn utgör en del av kommunens personalpolitiska program.

För chefer finns en särskild beslutad vägledning som ytterligare beskriver förväntningar på chefsrollen

Mål

Smedjebackens kommun ska vara en arbetsplats där medarbetare känner stolthet och levererar välfärd, service och tjänster med hög kvalitet till kommunens invånare.

Tre perspektiv

Oavsett placering i organisationen är den enskilda medarbetarens kompetens och engagemang avgörande för att skapa verksamhet med hög kvalitet, men det är gemensamt, såväl inom verksamheten som över förvaltningsgränser, som målen uppnås. Därför är samverkan och god dialog avgörande för att Smedjebackens kommun ska kunna leverera den service som förväntas av invånarna. Utifrån tre perspektiv, hållbarhet, utveckling och effektivitet, tydliggörs vad som förväntas av våra medarbetare:

Hållbarhet

Arbetslivet ska vara hållbart. Det innebär dels att medarbetare förväntas bidra till att Smedjebackens kommun uppfattas som en välkomnande kommun med engagemang, trygghet och framtidstro, dels att ta ansvar för egen hälsa och bidra till en arbetsplats där omtanke om varandra genomsyrar arbetsmiljön. God självkänedom, självinsikt och förmåga att skapa positiva relationer till sig själv, kollegor och chefer är betydelsefullt. God självkänedom innebär trygga och hållbara medarbetare som kan leverera tjänster med hög kvalitet till kommunens invånare.

Utveckling

Att förstå och förhålla sig till hur samhällsförändringar och nya krafter påverkar våra verksamheter är av stor betydelse för kommunens framtid och hur vi bidrar med samhällsnytta. Våra medarbetare förväntas därför vara engagerade, nyfikna, modiga och ibland våga utmana det traditionella. Medarbetare förväntas ta ansvar för det egna lärandet, den egna utvecklingen och för att söka den kunskap eller det stöd som behövs för att lösa uppgiften. Av våra medarbetare förväntas ett utvecklingsinriktat förhållningssätt till ny teknik, nya verktyg och nya arbetssätt.

Effektivitet

Effektivitet handlar om att utföra arbetet ansvarfullt och professionellt. Att ha fokus på verksamhetens uppdrag och att användandet av befintliga resurser sker på ett ansvarsfullt sätt. Genom att skapa förståelse för hur det egna uppdraget bidrar till helheten ges förutsättningar till medarbetare att ta ansvar och bidra till effektivitet och professionalitet.