



Ks § 26

Dnr: KS 2025/136

Medarbetarpolicy

Kommunstyrelsen rekommenderar kommunfullmäktige besluta

att anta medarbetarpolicy för Surahammars kommun.

att följande policys ska gälla som längst till 2025-12-31: alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att återkomma med reviderade eller nya riktlinjer som inkluderar de delar som upphör senast 2025-12-31.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2024-04-08, § 25 i svar på motion om Lönepolicy att uppdra till kommunstyrelsen” att ta fram en ny medarbetarpolicy för Surahammars kommun där lön, arbetsmiljö, likabehandling/inkludering, medarbetarskap/ledarskap och kompetens samlas i en policy”.

Kommunens nuvarande styrande dokument inom arbetsgivarområdet saknar en enhetlig struktur och en nomenklatur för hur de ska utformas och rangordnas. Det behövs skapas en enhetlig struktur där policys utformas anger övergripande vision och målsättning. Dessa kompletteras med politiskt antagna riktlinjer som anger huvudinriktning och mer på reglerar vissa principiella frågor inom specialområdet. Eftersom Kommunstyrelsen ansvarar för och utformar kommunens arbetsgivarpolitik är riktlinjerna av principiell art och ska antas av kommunfullmäktige.

När kommunfullmäktige antagit medarbetarpolicy och pensionspolicy kommer förvaltningen att återkomma med förslag på riktlinjer inom ett flertal underområden kopplade till medarbetarpolicyn. Sådana underområden är rehabilitering, lönebildning, rekrytering, arbetsmiljöarbetet med flera.

Samtidigt som den nya medarbetarpolicyn antas beslutas även att följande policys ska slussas ut och ersättas av riktlinjer innan årets slut 2025: Alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

Medarbetarpolicyn har varit på remiss till ledningsgruppen för yttrande. Den har även MBL-förhandlats inför beslut.

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



Propositionsordning

Ordförande Johanna Olofsson (M) ställer proposition på personalutskottets förslag och finner att det bifalls.

Ärendegång

Personalutskottet 2025-03-10, § 10

Kommunfullmäktige 2024-04-08, § 25

Bilagor

Tjänsteutlåtande

Förslag på ny medarbetarpolicy

Expedieras till

HR-enheten

Socialnämnden

Barn- och bildningsnämnden

Bygg- och miljönämnden

Surahammarshus Förvaltnings AB

Surahammars Kommunalteknik AB

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



PU § 10

Dnr: KS 2025/136

Medarbetarpolicy

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta

att anta medarbetarpolicy för Surahammars kommun.

att följande policys ska gälla som längst till 2025-12-31: alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att återkomma med reviderade eller nya riktlinjer som inkluderar de delar som upphör senast 2025-12-31.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2024-04-08, § 25 i svar på motion om Lönepolicy att uppdra till kommunstyrelsen” att ta fram en ny medarbetarpolicy för Surahammars kommun där lön, arbetsmiljö, likabehandling/inkludering, medarbetarskap/ledarskap och kompetens samlas i en policy”.

Kommunens nuvarande styrande dokument inom arbetsgivarområdet saknar en enhetlig struktur och en nomenklatur för hur de ska utformas och rangordnas. Det behövs skapas en enhetlig struktur där policys utformas anger övergripande vision och målsättning. Dessa kompletteras med politiskt antagna riktlinjer som anger huvudinriktning och mer på reglerar vissa principiella frågor inom specialområdet. Eftersom Kommunstyrelsen ansvarar för och utformar kommunens arbetsgivarpolitik är riktlinjerna av principiell art och ska antas av kommunfullmäktige.

När kommunfullmäktige antagit medarbetarpolicy och pensionspolicy kommer förvaltningen att återkomma med förslag på riktlinjer inom ett flertal underområden kopplade till medarbetarpolicyn. Sådana underområden är rehabilitering, lönebildning, rekrytering, arbetsmiljöarbetet med flera.

Samtidigt som den nya medarbetarpolicyn antas beslutas även att följande policys ska slussas ut och ersättas av riktlinjer innan årets slut 2025: Alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

Medarbetarpolicyn har varit på remiss till ledningsgruppen för yttrande. Den har även MBL-förhandlats inför beslut.

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



Personalutskott

Propositionsordning

Ordförande Johanna Olofsson (M) ställer proposition på förvaltningens förslag och finner att det bifalls.

Ärendegång

Kommunfullmäktige 2024-04-08, § 25

Bilagor

Tjänsteutlåtande

Förslag på ny medarbetarpolicy

Expedieras till

HR-enheten

Socialnämnden

Barn- och bildningsnämnden

Bygg- och miljönämnden

Surahammarshus Förvaltnings AB

Surahammars Kommunalteknik AB

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



2025-03-03

Medarbetarpolicy

Förvaltningens förslag

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen rekommendera kommunfullmäktige besluta

att anta medarbetarpolicy för Surahammars kommun.

att följande policys ska gälla som längst till 2025-12-31: alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att återkomma med reviderade eller nya riktlinjer som inkluderar de delar som upphör senast 2025-12-31.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2024-04-08, § 25 i svar på motion om Lönepolicy att uppdra till kommunstyrelsen” att ta fram en ny medarbetarpolicy för Surahammars kommun där lön, arbetsmiljö, likabehandling/inkludering, medarbetarskap/ledarskap och kompetens samlas i en policy”.

Kommunens nuvarande styrande dokument inom arbetsgivarområdet saknar en enhetlig struktur och en nomenklatur för hur de ska utformas och rangordnas. Det behövs skapas en enhetlig struktur där policys utformas anger övergripande vision och målsättning. Dessa kompletteras med politiskt antagna riktlinjer som anger huvudinriktning och mer på reglerar vissa principiella frågor inom specialområdet. Eftersom Kommunstyrelsen ansvarar för och utformar kommunens arbetsgivarpolitik är riktlinjerna av principiell art och ska antas av kommunfullmäktige.

När kommunfullmäktige antagit medarbetarpolicy och pensionspolicy kommer förvaltningen att återkomma med förslag på riktlinjer inom ett flertal underområden kopplade till medarbetarpolicyn. Sådana underområden är rehabilitering, lönebildning, rekrytering, arbetsmiljöarbetet med flera.

Samtidigt som den nya medarbetarpolicyn antas beslutas även att följande policys ska slussas ut och ersättas av riktlinjer innan årets slut 2025: Alkohol och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, friskvårdspolicy, jämställdhetspolicy, mötes- och resepolicy, personalpolicy, policy för kommunövergripande medarbetarundersökning, policy för lån av pengar och föremål, policy kränkande särbehandling, rehabiliteringspolicy, visselblåsarpolicy.

Medarbetarpolicyn har varit på remiss till ledningsgruppen för yttrande. Den har även MBL-förhandlats inför beslut.



Bilaga

Förslag på ny medarbetarpolicy

Tjänsteskrivelse medarbetarpolicy

Ärendegång

Kommunfullmäktige 2024-04-08, §25

Handläggare: Mikael Svensson

Expedieras till:

Socialnämnden

Barn och Bildningsnämnden

Bygg och Miljönämnden

Beskrivning av ärendet

Förvaltningen ser ett stort behov av att se över sina styrande dokument och strukturen på dess utformning. Idag finns inom personalområdet finns 13 olika policys i varierande detaljgrad. De är inte utformade som policys med en övergripande inriktning och färdriktning. De är utformade som handböcker där hur arbetet ska ske i detalj och kan i den meningen inte anses vara utformade på det sätt en policy bör vara. Ett par policys bedöms onödiga då de i princip går ut på att vi ska följa nationell lagstiftning.

Målsättningen är att ha betydligt färre policys och underbygga dessa med detaljerade riktlinjer och rutiner inom de relevanta underområdena. Alla olika specialområden inom medarbetarområdet kan samlas under en medarbetarpolicy och en pensionspolicy. Majoriteten av nuvarande policys kommer ersättas av en riktlinje med mer detaljerat innehåll.



**SURAHAMMARS
KOMMUN**



MEDARBETARPOLICY

Medarbetarpolicyn syftar till att stödja ett hållbart arbetsliv och ge alla medarbetare i Surahammars kommun goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i arbetet. Den ska bidra till att skapa tillhörighet och sammanhållning i kommunkoncernen. Oavsett vilken arbetsplats du arbetar på vill vi att du känner stolthet och engagemang för det arbete du gör.

Antagen av kommunfullmäktige : 2025-04-07

Ansvarig handläggare: Mikael Svensson, HR-chef, mikael.svensson@surahammar.se





MEDARBETARPOLICY FÖR SURAHAMMARS KOMMUN

Innehåll

Medarbetarpolicy.....	1
Medarbetarpolicy för Surahammars kommun.....	2
Bakgrund.....	3
Från vision till verklighet.....	3
Uppdraget – vi arbetar för invånarnas gemensamma intressen i ett hållbart samhälle.....	3
Vår värdegrund – vad vi måste vara bra på för att lyckas med uppdraget.....	3
Medarbetarpolicyn.....	4
Vision Surahammar.....	4
Arbetsmiljö.....	4
Medarbetarskap, chef- och ledarskap.....	4
Kompetens.....	5
Lön 5	
Förväntningar på dig som medarbetare.....	5



Bakgrund

Inledning

Ambitionen med denna medarbetarpolicy är att vara tydlig med vad du erbjuds och vad som förväntas av dig som arbetar i Surahammars kommunkoncern. Det är viktigt att policyn hålls levande på din arbetsplats genom att föra en aktiv dialog om vad den innebär för just dig och dina kollegor i din vardag.

Medarbetarpolicyn blir verklighet när alla tar ett gemensamt ansvar för att gå från ord till handling. Tillhörande riktlinjer och rutiner ger vägledning för hur medarbetarpolicyn kan förverkligas rent praktiskt i vardagen. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhetsfrågor regleras också i lagar och avtal.

Den här policyn pekar ut riktningen inom viktiga områden som vårt systematiska arbetsmiljöarbete, jämställdhet och likabehandling, lön, kompetens, medarbetarskap samt chefs och ledarskap.

Från vision till verklighet

Oavsett var i kommunkoncernen du jobbar verkar du för Surahammars invånare i alla livets skeenden. Du har stor betydelse för att skapa en framgångsrik verksamhet. Med utgångspunkt i kommunens vision och värdegrund beskriver medarbetarpolicyn vilka förutsättningar som krävs för att lyckas med uppdraget på bästa sätt.

Uppdraget – vi arbetar för invånarnas gemensamma intressen i ett hållbart samhälle

Uppdraget ser inte likadant ut för alla verksamheter men gemensamt är att vi alla arbetar på uppdrag av våra politiker, för invånarnas intressen med att få vårt samhälle att fungera på bästa möjliga sätt och utvecklas.

Vår värdegrund – vad vi måste vara bra på för att lyckas med uppdraget

Stolthet, gemenskap och trygghet är de viktigaste framgångsfaktorerna för att lösa uppdraget på bästa sätt. För att göra rätt saker och agera klokt i vår vardag är det viktigt att vi utgår från de gemensamt uttalade värderingarna.



Vi är stolta över den verksamhet vi bedriver. Vi värnar om att bevara och utveckla hållbara arbetsplatser där medarbetare trivs och mår bra. Vi vill vara en kommunikativ och tillgänglig organisation som präglas av öppenhet, där medarbetaren har stora påverkansmöjligheter och är delaktig i utvecklingen av sin egen verksamhet. Vi anser att goda arbetsförhållanden skapas genom att medarbetare blir uppmärksammas för sin arbetsinsats, ges möjlighet att utvecklas och att ta ansvar.

Medarbetarpolicyn

Denna policy vänder sig till alla medarbetare och chefer. Förutsättningar och förhållningssätt inom följande områden är särskilt viktiga:

- Arbetsmiljö
- Medarbetarskap, chefs- och ledarskap
- Kompetens
- Lön
- Inkludering, jämställdhet och likabehandling

Inkludering, jämställdhet och likabehandling är integrerade i övriga områden.

Vision Surahammar

Vi har ett gemensamt, långsiktigt mål med våra uppdrag – vår vision om en mer tillgänglig, välmående, tillväxtdriven och utvecklande kommun där kommuninvånarna känner mer stolthet, gemenskap och trygghet. Den beskriver ett Surahammar där vi känner stolthet, gemenskap och trygghet för varandra, där vi vågar tänka nytt, där vi tar till vara på allas olika erfarenheter och kompetenser.

Arbetsmiljö

Vi erbjuder en inkluderande, sund och utvecklande arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv. Vi utgår från alla människors lika värde, ett öppet arbetsklimat med respekt och välvilja för varje medarbetare. Vi tar tillvara det friska för att stärka hälsan samt förebygga ohälsa.

Medarbetarskap, chef- och ledarskap

Vi erbjuder ett medarbetarskap där du tar ansvar, är engagerad, får handlingsutrymme och är medskapande. Förutsättningarna för det är delaktighet, meningsfulla arbetsuppgifter, kompetensutveckling samt inspiration och stöd.

Vi erbjuder ett hållbart chef- och ledarskap som utvecklar medarbetarskapet,

arbetsmiljön, verksamheten och koncernen som helhet. Inom ramen för uppdraget får du kompetensutveckling, inspiration och stöd.

Kompetens

Vi erbjuder en utvecklande och lärande kultur med goda möjligheter till nya utvecklingsvägar och uppdrag inom koncernen. För att agera smart i en snabbt föränderlig värld och klara Surahammars tillväxt behövs nya arbetssätt och kompetenser. Vi samarbetar över gränserna både inom och utom kommunkoncernen, på ett sätt som gynnar det gemensamma uppdraget samt utveckling och lärande.

Lön

Vi erbjuder jämställd och individuell lönesättning vilket ska stimulera till utveckling av verksamhet och säkra koncernens kompetensförsörjning. Lönen speglar förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetsprestationer.

Koncerngemensamma lönekriterier:

Arbetsresultat/måluppfyllelse

Samarbete/Service

Utvecklingsförmåga

Förväntningar på dig som medarbetare

- Du bidrar aktivt till en god arbetsmiljö – du är någons arbetsmiljö och respekterar alla människors erfarenheter och lika värde
- Du gör dig själv delaktig och agerar professionellt i alla lägen
- Du har förståelse för innebörden av politisk styrning och följer politiskt fattade beslut
- Du tar ansvar för din egen och verksamhetens måluppfyllelse, utveckling och lärande
- Du ger och söker återkoppling

Förväntningar på dig som chef och ledare

- Du är en god förebild och visar mod och vågar agera när det behövs – som chef är du tillika ledare
- Du skapar en stödande kultur utifrån vår värdegrund och det är en självklarhet att arbetet är förankrat i styrdokument, lagar och avtal
- Du omsätter politiska mål till effektiv verksamhet och sätter tillsammans



med medarbetarna mål för, följer upp och utvärderar verksamheten

- Du ansvarar för ett systematiskt, inkluderande arbetsmiljöarbete och förebygger trakasserier och diskriminering
- Du ansvarar för att utveckla verksamheten vad gäller medarbetare, resurser och resultat
- Du har insikt i kompetensförsörjningen, även i ett större perspektiv och ger medarbetarna möjlighet till lärande och kompetensutveckling i olika former, särskilt genom att uppmuntra medarbetare att välja ett framtida chefskap
- Du har en helhetssyn på koncernen och skapar därigenom acceptans av uppdrag, vision, mål och prioriteringar utifrån politiskt fattade beslut och i samverkan med fackliga organisationer.

UTKAST



KF § 25

Dnr: Ks 2023.330

Svar - Motion om lönepolicy

Kommunfullmäktige beslutar

att en ny medarbetarpolicy tas fram för Surahammars kommun där lön, arbetsmiljö, likabehandling/inkludering, medarbetarskap/ledarskap och kompetens samlas i en policy.

att motionen i de delar den föreslår samma löneökning procentuellt till olika grupper avslås.

Motivering

Det är stor risk att policies inte blir kända eller tillämpas i verksamheten om det finns många olika policies som avhandlar varandra närliggande områden. Det finns ett behov att minska antalet policies och att väva samman alla dessa frågor i en medarbetarpolicy är angeläget enligt förvaltningens synsätt. En lokal medarbetarpolicy där lön avhandlas måste givetvis vara kompatibel och baseras på våra partsgemensamma avtal om lön som gäller för Sveriges kommuner och regioner.

Förslaget om att fördela en procentuellt lika stor summa till alla grupper eller alla chefer lika föreslås av motionären. Ett sådant förfaringsätt strider mot de centrala löneavtalen som slår fast att lönen ska vara individuell och differentierad samt baserad på medarbetarens prestation. Lönen speglar inte arbetsgivarens värdering av medarbetaren utan ska baseras på medarbetarens prestation i förhållande till satta individuella mål. Eftersom lönen är individuell och differentierad kan inte löneutrymme fördelas på gruppnivå lika utan en grupps procentuella löneutveckling beror på de i gruppen ingående individernas prestation. En fungerande individuell lönesättning kommer leda till olika löneutvecklingstakt på grupp och befattningsnivå.

Sammanfattning

Kent Pettersson (Sd) inlämnade den 26 juni 2023 en motion rörande behov av en ny lönepolicy. Han skriver ” När det var diskussion inom politiken om hur mycket Surahammars kommun skulle erbjuda alla anställda så blev det tydligt att en ny lönepolicy behövs.” Han ställer frågan: ”om olika människor har olika värde? Ekonomiskt så har de i vart fall inte samma värde och utan en ny lönepolicy så kommer klyftorna att öka ytterligare”

Kent Pettersson (Sd) yrkar att:

- Att en ny lönepolicy tas fram.
- Att alla chefer och medarbetare ska få samma löneökning procentuellt eller att alla chefer och medarbetare delas in i grupper och att ingen av grupperna som helhet får högre procent i löneökning än den andra gruppen (om individuell lönesättning ska tillämpas). Med beaktande av de fackliga avtalen som är styrande och de fackliga avtalen ska givetvis följas.

Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande



Kommunfullmäktige

Yrkande

Kent Y Pettersson (SD) yrkar bifall till motionen i sin helhet
Johanna Olofsson (M) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag
Chris Marlowe (-) bifaller Johanna Olofssons (M) yrkande

Propositionsordning

Ordförande Olle Thorell (S) ställer proposition på de två förslag till beslut och finner att kommunstyrelsens förslag bifalls

Ärendegång

Kommunstyrelsen 2024-03-25, § 34

Personalutskottet 2024-03-11, § 9

Bilaga

Motion om Lönepolicy

Tjänsteutlåtande från Kommunstyrelseförvaltningen

Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Kommunal, Bilaga 1 avtal om lön

Exp. till.

Diariet

HR-enheten på Kommunstyrelseförvaltningen

Justerares sign.

Utdragsbestyrkande