



Kommunledningskansliet

Karin Rönnblom

Tel: 0934-14095

E-post: karin.ronnblom@robertsfors.se

## Medarbetar- och ledarpolicy

### Arbetsmiljöstrategs förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige att anta "Medarbetar- och ledarpolicy" samt upphäver tidigare dokument; "Att vara chef i Robertsfors kommun" och "Att vara medarbetare i Robertsfors kommun"

### Ärendesammanfattning

*"Den nära kommunen med öppenhet mellan människor, idéer och platser."*

Robertsfors kommuns värdegrund är ett gemensamt förhållningssätt kring hur kommunens uppdrag ska utföras. Denna policy är ett förtydligande av vad värdegrunden innebär för såväl medarbetar- som ledarskap. Den ska vara en vägledning i vardagen, vid rekrytering, utveckling och utvärdering av medarbetar- och ledarskap i Robertsfors kommun.

Arbetsmiljöstrateg har efter inspirationsinhämtning från andra kommuner samt utifrån de två dokumenten från 2017; Att vara chef i Robertsfors kommun och Att vara medarbetare i Robertsfors kommun, tagit fram ett utkast till Medarbetar- och ledarpolicy. Denna policy ska tydliggöra för alla medarbetare och chefer hur vi ska gå från vision till handling och hur Robertsfors kommuns värdegrund och verksamhetsplan ska implementeras i verksamheten med ett tillitsbaserat ledarskap och positivt medarbetarskap.

### Beslutsunderlag

Medarbetar- och ledarpolicy

### Beslut ska skickas till:

- Kommunchef
- Kommunsekreterare
- Personalstrateg
- Arbetsmiljöstrateg
- Personalfunktionen
- Samtliga chefer



Tjänsteskrivelse

Datum: 2020-09-22

Dnr: 9020/472.109

*Kommunledningskansliet*

*Karin Rönnblom*

*Tel: 0934-14095*

*E-post: karin.ronnblom@robertsfors.se*

## **Konsekvensanalys och synpunkter**

### **Jämställdhets konsekvensanalys**

Förväntas ej påverka eftersom liknande dokument sedan tidigare funnits.

### **Konsekvenser verksamhet**

Förhoppningen är att denna policy kommer att tydliggöra medarbetar- och ledarrollerna samt vara ett verktyg vid introduktionen av nya medarbetare.

### **Synpunkter berörda/risk & konsekvensanalys**

Ärendet har beretts av Kommunledningsgruppen samt att åsikter/synpunkter efterfrågats för att implementeras i policyn.

### **Konsekvenser på andra fattade beslut**

Ser inga sådana konsekvenser i nuläget.

## **Ekonomi/resurser**

### **Ekonomiska konsekvenser**

De ekonomiska konsekvenserna för denna policy är svårberäknade men bör vara positiva. Tydlighet i roll och uppdrag är en av de viktigaste förutsättningarna för att medarbetare ska trivas och må bra. Vilket är av stor vikt när det gäller kompetensförsörjning för hela organisationen.

### **Resurser**

Befintliga resurser bör räcka.

### **Finansiering**

Ska rymmas inom ordinarie verksamhet.