

Torshälla stads nämnd

Rapporter och meddelanden till Torshälla stads nämnd i februari 2024

Förslag till beslut

1. Rapporterna läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

Protokollsutdrag, beslut och handlingar som inkommit för åtgärd/kännedom till Torshälla stads nämnd.

Kommunfullmäktige

Beslut 2023-12-14 § 197 Val till kommunala uppdrag

Beslut 2023-12-14 § 201 Revidering av bestämmelser om ersättning av förtroendevalda i Eskilstuna kommun med anledning av ändrad uppgiftsfördelning inom samhällsbyggnadsområdet

Beslut 2023-12-14 § 210 Samverkansöverenskommelse mellan Eskilstuna kommun och Polismyndigheten 2024-2027

Beslut 2023-12-14 § 218 Svar på motion - Ett ”Open Art” i Eskilstuna

Inkomna remisser som inte kommer att besvaras av Torshälla stads nämnd:

TSN/2023:63 - Remiss - Revidering av policy för medarbetarskap, chefs- och ledarskap

TSN/2023:64 - Remiss - Revidering av riktlinje för chefs- och ledarskap

TSN/2023:65 - Remiss - Revidering av riktlinje för medarbetarskap

§ 218

KSKF/2023:238

Svar på motion - Ett "Open Art" i Eskilstuna

Beslut

1. Motionen avslås.

Reservation

Maria Chergui (V), Jawad Zanganeh (V), Tomas Bergh (V), Roja Mahmoudi (V) och Alar Kuutmann (V) reserverar sig skriftligt mot beslutet (bilaga A).

Ärendebeskrivning

Maria Chergui (V), Jawad Zanganeh (V), Maria Forsberg (V), Tomas Bergh (V) och Roja Mahmoudi (V) har inkommit med en motion till kommunfullmäktiges sammanträde den 20–21 juni 2023 om ett "Open Art" i Eskilstuna.

Motionärerna yrkar

- Att en förstudie genomförs av näringslivsenheten i samarbete med Destination Eskilstuna och kultur och fritid där man undersöker förutsättningar för att ha ett "Open Art" i Eskilstuna enligt motionens anda.
- Förstudien överlämnas sen till kommunfullmäktige för vidare ställningstaganden.

Motionen har remitterats till kultur- och fritidsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, Torshälla stads nämnd samt Eskilstuna Kommunföretag AB. Samtliga remissinstanser föreslår att motionen avslås.

Kommunledningskontoret instämmer i nämndernas och Eskilstuna kommunföretag AB:s yttranden rörande att kultur och olika evenemang är viktiga för Eskilstunas utveckling. Open Art i Örebro är dock ett evenemang som kostar mellan tio till femton miljoner kronor att genomföra per tillfälle, vilket är en betydligt större satsning än någon tidigare gjord satsning på kultur och/eller andra evenemang i Eskilstuna.

Kommunledningskontoret delar även nämndernas och Eskilstuna kommunföretag AB:s yttranden rörande att prioritera utveckling av befintliga evenemang. I Eskilstuna har det genomförts ett flertal initiativ som skulle kunna utvecklas till att bli större kulturevenemang till en mindre kostnad, men som skulle kunna ge den effekt som motionärerna efterfrågar. Folk och Kultur, kulturnatt och nattljus är några exempel. Det är även av vikt att utgå från Eskilstunas tillgångar och särprägel i utvecklande av evenemang.

Kommunledningskontoret menar även att kulturpolitiskt program, antaget av kommunfullmäktige den 2 februari 2023 (KSKF/2022:233) och Plan för evenemang 2023–2027 antaget av kommunfullmäktige den 20–21 juni 2023 (KSKF/2022:332) utgör vägledning i det fortsatta arbetet för att tillgängliggöra kultur och utveckla

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

evenemang. Utifrån den bakgrunden föreslår kommunledningskontoret att motionen ska avslås.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Motionen avslås.

Yrkanden

Tomas Bergh (V) och Marielle Lahti (MP) yrkar bifall till motionen.

Robin Tannarp (M), Marie Svensson (S) och Sarita Hotti (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Vid ställd proposition på kommunstyrelsens förslag mot Tomas Berghs (V) med fleras bifallsyrkande till motionen finner ordföranden att kommunfullmäktige beslutar att bifalla kommunstyrelsens förslag.

Beslutet skickas till:
Kultur- och fritidsnämnden
Stadsbyggnadsnämnden
Torshälla stads nämnd
Eskilstuna Kommunföretag AB



Kommunfullmäktige

Reservation

Ärende 23: Svar på motion Ett ” Open Art” i Eskilstuna

KSKF/2023:238

Vänsterpartiet reserverar sig mot beslutet att avslå motionen till förmån för vårt yrkande om motionen ska bifallas.


Det är bra att det finns en positiv syn till olika former av events i staden och att man ser Open Art som en typ av evenemang som skulle kunna gynna arbetet med centrumutveckling. Vi tycker att Natljus är ett bra evenemang som borde återupptas men det hindrar inte att vi även undersöker förutsättningarna för ett Open Art i Eskilstuna. Det är viktigt för stadens utveckling och att få till en mer levande stad i sin helhet och en mer levande centrumkärna i synnerhet.


Maria Chergui (V)


Jawad Zanganeh (V)


Tomas Bergh (V)


Roja Mahmoudi (V)


Alar Kuutmann (V)

§ 197

KSKF/2023:1

Val till kommunala uppdrag

Beslut

- Nedanstående avsägelser godkänns
 - Lars-Olov Lundkvists (M) avsägelse som ledamot (1 vice ordförande) i kommunfullmäktige
 - Sabina Colakovics (M) avsägelse som vice ordförande i jämställdhetsberedningen
 - Bo Hellmarks (KD) som ledamot i kommunstyrelsen (tillika krisledningsnämnd) samt ledamot i trygghetsberedningen
 - Bertil Anderssons (M) som ledamot i Eskilstuna Kommunföretag AB samt ordförande i Eskilstuna Destination AB
- Eskilstuna kommun begär sammanräkning hos länsstyrelsen avseende platsen som ledamot i kommunfullmäktige
- Nedanstående personer väljs till respektive uppdrag för angiven tid

Kommunfullmäktiges presidium

Välj för perioden 2023-12-14 – 2026-10-14

1:e vice ordförande

Vakant (M)

Efter Lars-Olov Lundkvist (M)

Jämställdhetsberedningen

Väljs för perioden 2023-12-14 – 2026-12-31

Vice ordförande

Elisabeth Martinius Nilsson (M)

Efter Sabina Colakovic (M)

Kommunstyrelsen (tillika krisledningsnämnd)

Välj för perioden 2023-12-31 – 2026-12-31

Ledamot

Paul Sabo (KD)

Efter Bo Hellmark (KD)

Trygghetsberedningen

Väljs för perioden 2023-12-31 – 2026-12-31

Ledamot

Paul Sabo (KD)

Efter Bo Hellmark (KD)

Gode män vid lantmäteriförrättning

Väljs för perioden 2023-12-14 – 2026-12-31

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

God man i jord- och skogsbruksfrågor

God man

Bo Hellmark (KD)
Efter Jonas Wulff (KD)

Eskilstuna Kommunföretag AB

Väljs för perioden 2024-01-01 – årsstämma 2024

Ledamot

Anne Bast (oberoende nominerad av M)
Efter Bertil Andersson (M)

Destination Eskilstuna AB

Väljs för perioden 2024-01-01 – årsstämma 2024

Ordförande

Anne Bast (oberoende nominerad av M)
Efter Bertil Andersson (M)

Ledamot

Vakant
Efter Anne Bast

Föreningen Hjälmaresamarbetet

Väljs från bildandet till och med årsstämma 2025

Nominering:

Styrelseledamot

Sarita Hotti (S)

Ersättare styrelseledamot

Vakant (M)

Ombud

Kristina Birath (tjänsteperson)

Ersättare ombud

Vakant (tjänsteperson)

Val till nämnder 2024

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

- | | | |
|---|---------------------|-----------------|
| 1 | Åsa Salo (M) | Ordförande |
| 2 | Owe Ek (S) | 1e v ordförande |
| 3 | Charlott Elf (SD) | 2e v ordförande |
| 4 | Carina Ålander (S) | Ledamot |
| 5 | Ayd Elias Matti (S) | Ledamot |
| 6 | Jessica Meng (S) | Ledamot |
| 7 | Bengt Brock (M) | Ledamot |
| 8 | Anna Carlsson (M) | Ledamot |
| 9 | Tord Wall (SD) | Ledamot |

10	Carl Pilhjerta (SD)	Ledamot
11	Åsa Gindemo (KD)	Ledamot
12	Roja Mahmoudi (V)	Ledamot
13	Maria Forslöf (C)	Ledamot
1	Tommy Wallin (S)	Ersättare
2	Marita Ahlström (S)	Ersättare
3	Sermon Shaba (M)	Ersättare
4	Grace-Margarita Butovska (SD)	Ersättare
5	Aza Safari (L)	Ersättare
6	Reynaldo Garcia Quinteras (MP)	Ersättare

Förskolenämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Nina Tuncer (S)	Ordförande
2	Laith Al-Ameri (S)	1e v ordförande
3	Paul Sabo (KD)	2e v ordförande
4	Anna Sörman (S)	Ledamot
5	Patrick Sannetjärn (M)	Ledamot
6	Isabella Carlsson (M)	Ledamot
7	Veronica Ankarfjärd (M)	Ledamot
8	Tatjana Gudmundsgårdh (SD)	Ledamot
9	Fredrik Jonasson (SD)	Ledamot
10	Alexander Berglund (L)	Ledamot
11	Johan Sandberg (V)	Ledamot
1	Peter Sköldin (S)	Ersättare
2	Mirjana Dimovska (S)	Ersättare
3	Milton Lord (M)	Ersättare
4	Vakant (SD)	Ersättare
5	Petra Lindblom Haddad (MP)	Ersättare

Grundskolenämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Mikael Edlund (S)	Ordförande
2	Ulla Grip (M)	1e v ordförande
3	Elin Blomberg (SD)	2e v ordförande
4	Ruaa Al-Yafeai (S)	Ledamot

5	Jakob Alias (S)	Ledamot
6	Susann Karlsson (S)	Ledamot
7	Ingrid Palm (M)	Ledamot
8	Johan Bergqvist (KD)	Ledamot
9	Erika Rydja Sandvik (L)	Ledamot
10	Ida Myrbäck (V)	Ledamot
11	Kristina Söderström (C)	Ledamot
1	Jimmy Sörman (S)	Ersättare
2	Lillemor Nordh (M)	Ersättare
3	Valerie Fongang (M)	Ersättare
4	Carl Pilhjerta (SD)	Ersättare
5	Monicka Larsson (V)	Ersättare

Gymnasienämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Muhammed Tahsin (M)	Ordförande
2	Björn Larsson (S)	1e v ordförande
3	Mikael Nygren (SD)	2e v ordförande
4	Nina Alexandersson (S)	Ledamot
5	Viggo Hansen (S)	Ledamot
6	Elisabeth Martinius Nilsson (M)	Ledamot
7	Caroline Hansson (SD)	Ledamot
8	Jan Svensson (L)	Ledamot
9	Bosse Jonsson (V)	Ledamot
1	Christa Opava (S)	Ersättare
2	Sonny Lundgren (S)	Ersättare
3	Eva Fodor (M)	Ersättare
4	Susanne Bergqvist (SD)	Ersättare

Kultur- och fritidsnämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Marie Svensson (S)	Ordförande
2	Urban Andersson (M)	1e v ordförande
3	Mikael Strömberg (SD)	2e v ordförande
4	Hans Henriksson (S)	Ledamot
5	Zeina Ichoa (S)	Ledamot

6	Kent Sedin (S)	Ledamot
7	Paola Drago Monéus (M)	Ledamot
8	Iris Holmgren Ros (M)	Ledamot
9	Fredrik Jonasson (SD)	Ledamot
10	Oscar Wiking (SD)	Ledamot
11	Fredrik Wernqvist (KD)	Ledamot
12	Tomas Bergh (V)	Ledamot
13	Adam Friis (MP)	Ledamot
1	Anna Jerden (S)	Ersättare
2	Magnus Carlsson (S)	Ersättare
3	Zaid Al-baghdady (M)	Ersättare
4	Simon Olsson (SD)	Ersättare
5	Tom Larsson (L)	Ersättare
6	Jonas Franzon (C)	Ersättare

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden (F.d. Miljö- och räddningstjänstnämnden)

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Geerth Gustavsson (S)	Ordförande
2	Ann Berglund (M)	1e v ordförande
3	Susanne Henning Aihonen (KD)	2e v ordförande
4	Eine Ikonen (S)	Ledamot
5	Ayad Ishaki (S)	Ledamot
6	Ludmila Jarlbäck (S)	Ledamot
7	Thomas Maxe (M)	Ledamot
8	Håkan Linnskog (M)	Ledamot
9	Susanne Bergqvist (SD)	Ledamot
10	Tord Wall (SD)	Ledamot
11	Kristian Ahlström (L)	Ledamot
12	Alar Kuutmann (V)	Ledamot
13	Murat Tosun (C)	Ledamot
1	Fredrik Strömqvist (S)	Ersättare
2	Tamar Nalbandian (S)	Ersättare
3	Ulf Ståhl (M)	Ersättare
4	Tom Gjerrud (SD)	Ersättare
5	Jimmy Bogren (SD)	Ersättare
6	Anders Kullstam (C)	Ersättare

Samhällsbyggnadsnämnden (F.d. stadsbyggnadsnämnden)

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Sarita Hotti (S)	Ordförande
2	Ulf Westerberg (M)	1e v ordförande
3	Peter Laufer (SD)	2e v ordförande
4	Patric Henriksson (S)	Ledamot
5	Sirpa Mäkipää (S)	Ledamot
6	Lars Söderkvist (S)	Ledamot
7	Olof Sollenberg (M)	Ledamot
8	Torbjörn Andersson (M)	Ledamot
9	Seppo Vuolteenaho (SD)	Ledamot
10	Jimmy Borgen (SD)	Ledamot
11	Bo Hellmark (KD)	Ledamot
12	Jawad Zanganeh (V)	Ledamot
13	Noak Westerberg (MP)	Ledamot
1	Susanne Petersson (S)	Ersättare
2	Anders Kronqvist (S)	Ersättare
3	Ulf Söderström (M)	Ersättare
4	Vakant (SD)	Ersättare
5	Eva Karlsson (L)	Ersättare
6	Anders Nordin (C)	Ersättare

Servicenämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Jari Puustinen (M)	Ordförande
2	Björn Larsson (S)	1e v ordförande
3	Anton Berglund (SD)	2e v ordförande
4	Sarita Hotti (S)	Ledamot
5	Åsa Salo (M)	Ledamot
6	Johan Bergqvist (KD)	Ledamot
7	Stefan Sjöberg (MP)	Ledamot
1	Majo Brostedt (S)	Ersättare
2	Göran Gredfors (M)	Ersättare
3	Lars Bohlin (SD)	Ersättare

Socialnämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Göran Gredfors (M)	Ordförande
2	Johan Lidén (S)	1e v ordförande
3	Tony Meshko (KD)	2e v ordförande
4	Anna Wilder (S)	Ledamot
5	Göran Andersson (S)	Ledamot
6	Lisbeth Eriksson (S)	Ledamot
7	Oliwer Mamcarz (M)	Ledamot
8	Ajla Cerim (M)	Ledamot
9	Carina Åkesson (SD)	Ledamot
10	Aila Kangas (SD)	Ledamot
11	Johan Graff Andersson (L)	Ledamot
12	Sebastian Nygren (V)	Ledamot
13	Leena Kumpula (C)	Ledamot
1	Clarence Palm (S)	Ersättare
2	Emelie Frid (S)	Ersättare
3	Johanna Lindberg (M)	Ersättare
4	Michael Glemhorn (SD)	Ersättare
5	Fredrik Elf (SD)	Ersättare
6	Emmy Larsson (MP)	Ersättare

Torshälla stads nämnd

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Lars-Göran Karlsson (S)	Ordförande
2	Peter Utas (M)	1e v ordförande
3	Peter Laufer (SD)	2e v ordförande
4	Lena Blomkvist (S)	Ledamot
5	Jonny Pettersson (S)	Ledamot
6	Marita Sfer (S)	Ledamot
7	Börje Lindkvist (M)	Ledamot
8	Tommy Ellfolk (M)	Ledamot
9	Ingela Glemhorn (SD)	Ledamot
10	Lars Åke Phuthom (SD)	Ledamot
11	Per Bergfeldt (KD)	Ledamot
12	Jukka Tähkävuori (V)	Ledamot

13	Jan Bergsten (MP)	Ledamot
1	Leif Thorstensson (S)	Ersättare
2	Eine Ikonen (S)	Ersättare
3	Robert Värn Styrländer (M)	Ersättare
4	Björn Ziegelmüller (SD)	Ersättare
5	Thomas Stääv (L)	Ersättare
6	Markus von Martens (C)	Ersättare

Vård- och omsorgsnämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Majo Brostedt (S)	Ordförande
2	Rafal Wisniewski (M)	1e v ordförande
3	Lars Bohlin (SD)	2e v ordförande
4	Kjell Philipson (S)	Ledamot
5	Viktoria Löfberg Eriksson (S)	Ledamot
6	Lars Linder (S)	Ledamot
7	Anki Nyzell Lindskog (M)	Ledamot
8	Mohammad Reza Kouchaki (M)	Ledamot
9	Anne-Cathrine Kaup (SD)	Ledamot
10	Jens Nordström (KD)	Ledamot
11	Kristina Fagerkvist (L)	Ledamot
12	Annika Goblirsch (V)	Ledamot
13	Monika Wallin (V)	Ledamot
1	Satu Schwartz (S)	Ersättare
2	Kjell Larsson (S)	Ersättare
3	Andrea Svärd (M)	Ersättare
4	Helena Söder (SD)	Ersättare
5	Michael Glemhorn (SD)	Ersättare
6	Lars-Göran Hellquist (C)	Ersättare

Valnämnden

Väljs för perioden 2024-01-01—2024-12-31

1	Kjell Dahlén (M)	Ordförande
2	Göran Johansson (S)	1e v ordförande
3	Tatjana Gudmundsgårdh (SD)	2e v ordförande
4	Eva Johansson (S)	Ledamot

5	Bernt-Åke Edlund (M)	Ledamot
6	Kristina Gillberg (KD)	Ledamot
7	Berit Lisjö (C)	Ledamot
1	Michael Wallbom (S)	Ersättare
2	Leif Jilsmo (M)	Ersättare
3	Peter Laufer (SD)	Ersättare
1	Per-Olof Eriksson (L)	Insynsplats
2	Johan Edlund (V)	Insynsplats
3	Birgitta Eriksson (MP)	Insynsplats

Yrkande

Marie Svensson (S) yrkar ändring på från och med datum för gode män vid lantmåteriförrättning till 2023-12-14 och för Eskilstuna Kommunföretag AB och Destination Eskilstuna AB till 2024-01-01. Marie Svensson (S) yrkar vidare ändring med att Anne Bast är *oberoende* nominerad av M.

Propositionsordning

Vid ställd proposition på valberedningens förslag med Marie Svenssons (S) ändringsyrkanden finner ordföranden att kommunfullmäktige beslutar att bifalla desamma.

Beslutet skickas till:

De valda

De entledigade

Berörda organ

Politikerarvoden

Lex support

Länsstyrelsen

§ 201

KSKF/2023:299

Revidering av bestämmelser om ersättning av förtroendevalda i Eskilstuna kommun med anledning av ändrad uppgiftsfördelning inom samhällsbyggnadsområdet

Beslut

1. Reviderade bestämmelser om ersättning till förtroendevalda i Eskilstuna kommun antas och träder ikraft den 1 januari 2024. De ersätter då tidigare bestämmelser beslutade av kommunfullmäktige den 20-21 juni 2023, § 92.
2. Nivån på arvoden för ordförande och vice ordförande i de ombildade nämnderna samhällsbyggnadsnämnden och räddningstjänst- och tillståndsnämnden lämnas oförändrade.

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige har den 14 september 2023, § 148 (KSKF/2023:58), beslutat om organisationsförändringar inom samhällsbyggnadsområdet. Beslutet innebär bland annat att uppgifter överförs från miljö- och räddningstjänstnämnden till stadsbyggnadsnämnden. Stadsbyggnadsnämnden ombildas i samband med detta till en samhällsbyggnadsnämnd och de två förvaltningarna samordnas i en gemensam förvaltning under samhällsbyggnadsnämnden. Miljö- och räddningstjänstnämnden byter i sin tur namn till räddningstjänst- och tillståndsnämnden. Förändringarna träder i kraft den 1 januari 2024.

Kommunfullmäktige beslutade även att ge arvodeskommittén i uppdrag att ta fram förslag på reviderade bestämmelser om ersättning till förtroendevalda i de två ombildade nämnderna.

I och med att stadsbyggnadsnämnden och miljö- och räddningstjänstnämnden byter namn behöver redaktionella ändringar göras i kommunens bestämmelser om ersättning till förtroendevalda. Därutöver har arvodeskommittén berett frågan om en eventuell ändring av månadsarvodena för nämnderna vid sina möten 13 september och 25 oktober 2023. Arvodeskommitténs förslag är att nivån på arvoden för ordförande och vice ordförande i de ombildade nämnderna lämnas oförändrade under innevarande mandatperiod. En översyn av bestämmelserna i sin helhet kommer att göras inför nästkommande mandatperiod.

Förslag till förändringar i bestämmelserna - § 3 Månadsarvoden
Miljö- och räddningstjänstnämnden ändras till räddningstjänst- och tillståndsnämnden.
Stadsbyggnadsnämnden ändras till samhällsbyggnadsnämnden.

Beslutet skickas till: Samtliga nämnder

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda i Eskilstuna kommun

Beslutad när	2023-12-14 § 201
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:299
Ersätter	Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda i Eskilstuna kommun, senast reviderade av kommunfullmäktige 2023-06-20---21, § 92
Gäller för	Förtroendevalda i Eskilstuna kommun. Kommunfullmäktige, kommunrevisionen och nämnderna
Gäller fr o m	2024-01-01
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	Administrativa direktören
Uppföljning	Vid behov

Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda i Eskilstuna kommun

1. Inledning

§ 1 Allmänna bestämmelser och definitioner

Bestämmelserna i detta dokument reglerar ersättning till förtroendevalda inom Eskilstuna kommun.

Eskilstuna kommun och Eskilstuna kommunkoncern

Med Eskilstuna kommun avses i dessa bestämmelser kommunens politiska organisation, som består av kommunfullmäktige, kommunrevisionen samt kommunstyrelsen och övriga nämnder. Hit hör också utskott, beredningar och samrådsorgan som inrättas av kommunfullmäktige eller nämnderna.

Med Eskilstuna kommunkoncern avses här Eskilstuna kommun samt de kommunala bolagen.

Förtroendevald

Med förtroendevalda avses ledamöter och ersättare i kommunfullmäktige och nämnder, samt kommunens förtroendevalda revisorer. Här ingår också ledamöter och ersättare i utskott, beredningar, samrådsorgan, arbetsgrupper eller motsvarande som har utsetts av kommunfullmäktige eller av en nämnd. Den som har en insynsplats i en nämnd eller ett utskott jämställs med förtroendevald i dessa bestämmelser.

Med förtroendevalda avses här även motsvarande uppdrag i ett kommunalförbund, en gemensam nämnd eller ett kommunexternt organ. Bestämmelserna omfattar förtroendevald i sådant organ förutsatt att denne är vald av Eskilstuna kommun och att arvode och andra ersättningar för denne inte regleras eller betalas ut av någon annan.

Heltidsengagerad förtroendevald

Förtroendevald med ett totalt månadsarvode uppgående till 70 procent av basarvodet eller därutöver är förtroendevald på heltid.

Deltidsengagerad förtroendevald

Förtroendevald med ett totalt månadsarvode uppgående till minst 40 procent, men mindre än 70 procent av basarvodet är deltidsengagerad förtroendevald, och i kommunallagens mening förtroendevald på betydande del av heltid.

Benämningar av hel- och deltidsengagerade förtroendevalda

Enligt 4 kap. 2 § Kommunallagen ska den som inom kommunen fullgör ett förtroendeuppdrag på heltid eller betydande del av heltid ha benämningen kommunalråd, borgarråd, oppositionsråd eller annan benämning som kommunfullmäktige bestämmer.

Inom Eskilstuna kommun används i första hand benämningarna kommunalråd, oppositionsråd och gruppleddare. Därutöver kan benämningarna heltidsengagerad förtroendevald eller deltidsengagerad förtroendevald användas för den som fullgör ett förtroendeuppdrag på heltid respektive betydande del av heltid, men som inte är kommunalråd, oppositionsråd eller gruppleddare.

Benämningen gruppleddare kan innehas även av partiföreträdare som inte är hel- eller deltidsengagerad.

Fritidspolitiker

Förtroendevald som saknar månadsarvode eller har ett totalt månadsarvode som är mindre än 40 procent av basarvodet är fritidspolitiker.

Utskott

Kommunfullmäktige får bestämma att en nämnd ska ha ett eller flera utskott. Termen utskott är reserverad för sådana organ inom nämnden som är politiskt sammansatta. Om kommunfullmäktige inte har beslutat något om utskott, får nämnden själv bestämma att utskott ska finnas.

En nämnd kan delegera beslutanderätt till ett utskott. Ett utskott kan också ha till uppgift att bereda nämndens ärenden. Nämnden väljer ledamöter till utskottet bland ledamöter och ersättare i nämnden.

Nämndberedning

En nämnd får tillsätta de nämndberedningar som behövs. En nämndberedning har enbart en beredande funktion och någon beslutanderätt kan inte delegeras till den. Nämnden väljer ledamöter och ersättare till nämndberedningen och man behöver inte ingå i nämnden för att vara valbar till en nämndberedning.

Fullmäktigeberedning

Kommunfullmäktige får inrätta fullmäktigeberedningar för beredning av ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden som ska avgöras av kommunfullmäktige. En fullmäktigeberedning kan ha permanenta eller tillfälliga beredningsuppgifter.

Kommunfullmäktige beslutar om beredningarnas uppgifter och arbetsformer. Kommunfullmäktige väljer ledamöter och ersättare till en

fullmäktigeberedning och man måste inte ingå i kommunfullmäktige för att väljas till fullmäktigeberedningen.

Kommunalt samrådsorgan

Kommunala samrådsorgan (råd) är intressesammansatta organ för brukarinflytande. Råden kan bestå av förtroendevalda och representanter för intresseorganisationer.

Den som representerar en intresseorganisation eller förening i ett kommunalt samrådsorgan är inte förtroendevald i kommunen och har därmed inte rätt till ersättning enligt dessa bestämmelser.

Gemensam nämnd

En gemensam nämnd är en form av samverkan som kommuner och regioner kan bilda. En gemensam nämnd ingår i en av kommunernas organisation. Den kommunen är värdkommun för den gemensamma nämnden.

Var och en av de samverkande parterna ska vara representerade i nämnden med minst en ledamot och en ersättare, vilka väljs av respektive kommuns/regions fullmäktige. Val av ordförande och vice ordförande ska göras av fullmäktige i värdkommunen.

Arvoden och andra ekonomiska förmåner till ledamöter och ersättare beslutas och betalas ut av den medlem som valt dem och följer respektive kommuns/regions bestämmelser om ersättning till förtroendevalda. De blir därmed likställda med övriga förtroendevalda inom den kommun/region som valt dem, medan ersättningen mellan de förtroendevalda i den gemensamma nämnden kan variera.

Överförmyndarnämnden för Eskilstuna och Strängnäs kommuner är en gemensam nämnd som Eskilstuna kommun är värdkommun för. Nämndens ansvars- och verksamhetsområde samt arbetsformer regleras dels i nämndens reglemente, samt dels i ett avtal mellan kommunerna. Här framgår att Eskilstuna kommun beslutar om månadsarvode för ordföranden och Strängnäs kommun för vice ordföranden. Strängnäs kommun ska eftersträva att följa Eskilstuna kommuns regler för arvodering av vice ordförande.

Partigruppsmöten

Med partigruppsmöten avses interna överläggningar inom en politisk gruppering, till exempel ett parti, en majoritetsgrupp eller en oppositionsgrupp. Eskilstuna kommun betalar inte ut arvode, ersättning för förlorad arbetsinkomst eller någon annan form av ersättning för partigruppsmöten.

Sammanträden på distans

Förtroendevald i Eskilstuna kommun som deltar i sammanträde eller förrättning genom att tjänstgöra eller följa sammanträdet/förrättningen på distans, har rätt till sammanträdesarvode och annan ekonomisk ersättning enligt samma förutsättningar som om denne närvarat på plats vid sammanträdet/förrättningen.

Detta gäller under förutsättning av att deltagande får ske på distans vid det aktuella sammanträdet/förrättningen samt att ordföranden har godkänt att den förtroendevalde deltar på distans.

Vice ordförande

När begreppet vice ordförande används i dessa bestämmelser avser det samtliga viceordföranden för det aktuella organet.

Tjänstepersoner

Tjänsteperson som, inom ramen för sin anställning, väljs till uppdrag som formellt innebär att denne är förtroendevald har inte rätt till ersättning som förtroendevald för detta uppdrag.

§ 2 Bas för beräkning av arvode

Som basarvode tillämpas samma belopp som utgör grundarvodet per månad för ledamot av Sveriges riksdag. Basarvodet regleras en gång per år. Den nivå på grundarvodet för riksdagsledamot som gäller per den 1 januari ska tillämpas som basarvode för hela året.

Om beslut om ändring av riksdagsledamöternas grundarvode inte har fattats inför ett årsskifte, ska kommunens basarvode regleras vid det närmast följande månadsskiftet efter det att ett sådant beslut har fattats, istället för vid årsskiftet.

2. Månadsarvoden**§ 3 Månadsarvoden**

Månadsarvoden utgår i procent av basarvodet enligt nedan:

Uppdrag	Ordförande	Vice ordförande
Nämnder		
Kommunstyrelsen	110 %	16,7 %
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden	50 %	16,7 %
Förskolenämnden	50 %	16,7 %
Grundskolenämnden	50 %	16,7 %
Gymnasienämnden	50 %	16,7 %
Kultur- och fritidsnämnden	50 %	16,7 %
Räddningstjänst- och tillståndsnämnden	50 %	16,7 %
Servicenämnden	50 %	16,7 %
Socialnämnden	50 %	16,7 %
Samhällsbyggnadsnämnden	50 %	16,7 %

Uppdrag	Ordförande	Vice ordförande
Torshälla stads nämnd	50 %	16,7 %
Valnämnden	10 %	3,3 %
Vård- och omsorgsnämnden	50 %	16,7 %
Överförmyndarnämnden	10 %	- ¹
Kommunfullmäktige, och kommunrevisionen		
Kommunfullmäktige	50 %	16,7%
Kommunrevisionen	30 %	10 %
Övrig förtroendevald revisor	2 %	
Fullmäktigeberedningar		
Arvodeskommittén	10 %	-
Valberedningen	10 %	3,3 %
Jämställdhetsberedningen	10 %	3,3 %
Tillfälliga fullmäktigeberedningar ²	10 %	3,3 %
Utskott		
Kommunstyrelsens personalutskott	10 %	3,3 %
Nämndberedningar		
Kommunstyrelsens trygghetsberedning	10 %	3,3 %
Vård- och omsorgsnämndens beredning för äldrefrågor	10 %	3,3 %
Vård- och omsorgsnämndens beredning för funktionsnedsättningsfrågor	10 %	3,3 %
Samrådsorgan		
Rådet för funktionsrättsfrågor	10 %	3,3 %
Pensionärsrådet	10 %	3,3 %
Natur- och vattenvårdsberedningen	10 %	3,3 %
Minoritetsrådet	10 %	3,3 %
Landsbygdsrådet	10 %	3,3 %
Övriga uppdrag		
Gemensamma patientnämnden	-	10 %
Nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård	-	5 %
Kommunalråd ³	95 %	
Oppositionsråd	90 %	
Gruppledare	10 % per mandat, dock lägst 40 % och högst 70 %	

§ 4 Kommunalråd

Kommunstyrelsens ordförande är kommunalråd. Övriga kommunalråd utses av kommunfullmäktige. Den som utses till kommunalråd ska vara vald till något annat förtroendeuppdrag i kommunen.

§ 5 Oppositionsråd

Parti som erhållit minst nio mandat i kommunfullmäktige, och som inte ingår i den politiska majoriteten, har rätt till månadsarvoderat oppositionsråd.

¹ Strängnäs kommun beslutar om och betalar ut ersättning till den gemensamma överförmyndarnämndens vice ordförande.

² Gäller under förutsättning av att kommunfullmäktige inte fattar separat beslut om arvodesnivå.

³ Avser kommunalråd som inte innehar uppdrag som ordförande i kommunstyrelsen

Om antalet mandat överstiger nio har partiet rätt till ytterligare månadsarvoderad förtroendevald med 10 procent av basarvodet per ytterligare mandat, dock minst 40 och högst 70 procent till dess att det återstående utrymmet är förbrukat.

Om det vid sista tilldelningen uppkommer en restpost som understiger 40 procent av basarvodet, har partiet rätt att utse ytterligare en månadsarvoderad förtroendevald för det återstående utrymmet.

§ 6 Gruppledare

De politiska partier som är representerade i kommunfullmäktige utser var för sig en gruppledare.

Utgångspunkten är att gruppledaren är ledamot eller ersättare i kommunfullmäktige. Om det inte finns någon möjlig gruppledare bland dessa på grund av sjukdom, föräldraledighet och liknande frånvaro eller att ingen ledamot eller ersättare har möjlighet att anta uppdraget så medges att partierna får anmäla in en annan gruppledare. Detta ska i så fall bekräftas av kommunstyrelsens personalutskott.

Uppdraget som gruppledare för en partigrupp kan delas mellan två personer. Respektive parti ska anmäla till kommunfullmäktige vem eller vilka som är gruppledare och anmälan ska föras in i kommunfullmäktiges protokoll.

Gruppledare för parti som inte har kommunalråd eller oppositionsråd erhåller månadsarvode.

Månadsarvodet för gruppledare uppgår till 10 procent av basarvodet per mandat i kommunfullmäktige, dock lägst 40 procent och högst 70 procent av basarvodet.

Om antalet mandat uppgår till åtta har partiet rätt till ytterligare en månadsarvoderad förtroendevald med ett arvode uppgående till 10 procent av basarvodet.

§ 7 Kombinera och dela uppdrag

Kommunstyrelsens ordförande, annat kommunalråd och oppositionsråd som innehar ytterligare uppdrag inom Eskilstuna kommun har inte rätt till ytterligare månadsarvode för de ytterligare uppdragen.

För övriga förtroendevalda uppgår det sammanlagda månadsarvodet för uppdrag inom Eskilstuna kommun till högst 70 procent av basarvodet. Arvode grundat på mandat fördelas först. Därefter kan månadsarvode för ytterligare uppdrag tillkomma.

Månadsarvoderad ordförande eller vice ordförande för en nämnd har inte rätt till ytterligare månadsarvode för uppdrag i utskott, beredning, samrådsorgan eller annat uppdrag inom nämnden.

Heltidsengagerad ledamot i de kommunala bolagen ska betraktas som heltidsengagerad även i förhållande till uppdrag inom Eskilstuna kommun. Det innebär att heltidsengagerad ledamot inte har rätt till ytterligare månadsarvode eller andra arvoden och ersättningar för uppdrag inom Eskilstuna kommun.

Vid delat gruppleaderskap gäller att gruppleaderskapet ur arvoderingssynpunkt ska ses som ett uppdrag. Gruppledarnas sammanlagda månadsarvode kan därmed uppgå till högst 70 procent av basarvodet. Om gruppledarnas sammanlagda månadsarvode uppgår till minst 40 procent av basarvodet ska de, var för sig, betraktas som deltidsengagerade förtroendevalda.

§ 8 Kommunrevisionen

I månadsarvodet för ordförande och vice ordförande i kommunrevisionen ingår att fullgöra eventuellt uppdrag som lekmanarevisor.

Året efter ett val finns det två revisionsgrupper fram till dess att frågan om ansvarsfrihet för föregående år har behandlats. Såväl de tillträdande som de avgående revisorerna har under den här perioden rätt till arvode och andra ersättningar enligt dessa bestämmelser. Månadsarvodet för respektive revisor uppgår under den här perioden till det arvode som fastställts för det högst arvoderade uppdraget.

§ 9 Månadsarvode för andra uppdrag

Om månadsarvode för utskott, nämndberedning, arbetsgrupp, styrgrupp eller motsvarande inte har fastställts av kommunfullmäktige får kommunstyrelsen fastställa nivån för sådant månadsarvode.

Om månadsarvode för enskild förtroendevald som av Eskilstuna kommun utsetts till att inneha uppdrag i annat organ, till exempel en gemensam nämnd, inte fastställts av kommunfullmäktige eller är reglerat på annat sätt, får kommunstyrelsen fastställa nivån för sådant månadsarvode.

Kommunstyrelsen får inte fastställa månadsarvoden enligt ovan till ett högre belopp än motsvarande 16,7 procent av basarvodet.

Kommunstyrelsen får delegera beslutanderätten enligt denna paragraf till ett utskott.

§ 10 Sjukfrånvaro

Om en förtroendevald med månadsarvode på grund av sjukdom inte kan fullgöra sitt uppdrag, betalas månadsarvodet ut under sex veckors sammanhängande sjukfrånvaro.

Om en ordförande är frånvarande på grund av sjukdom och under denna tid fullt ut ersätts av den som är förste vice ordförande, ska den förste vice ordföranden erhålla arvode motsvarande ordförandens månadsarvode för denna tjänstgöringstid.

Om en ersättare har utsetts för den som är frånvarande på grund av sjukdom erhåller denne arvode som motsvarar tjänstgöringstiden.

3. Villkor för fritidspolitiker

Bestämmelserna i avsnitt 3 gäller för fritidspolitiker. Vad som i dessa paragrafer sägs om ledamot gäller även tjänstgörande ersättare i kommunfullmäktige, samt närvarande ersättare och insynsledamot i övriga organ om inte annat särskilt framgår.

§ 11 Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Förtroendevald har rätt till skäligen ersättning för de arbetsinkomster och ekonomiska förmåner som denne förlorar på grund av uppdraget. En förutsättning för att den förtroendevalde ska ha rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst är att denne fått ett löneavdrag eller en inkomstförlust på grund av uppdraget.

Förlorad arbetsinkomst ersätts till en högsta inkomst motsvarande 0,625 procent av basarvodet per timme och fem procent av basarvodet per dag.

Förtroendevald som har en anställning

Förtroendevald som har en anställning ska styrka den förlorade arbetsinkomsten med ett aktuellt intyg från sin arbetsgivare. Förnyat intyg ska lämnas in varje gång en förändring av inkomsten, sysselsättningsgraden eller någon annan uppgift i intyget sker. Om ingen förändring sker ska ett nytt intyg ändå lämnas in minst en gång per år. Ersättning betalas inte ut om intyget är daterat tidigare än under det föregående kalenderåret.

Uppgifterna i intyget tillämpas från och med det datum som intyget lämnas in till kommunen. Ersättning för en högre inkomst kompenseras inte retroaktivt.

Den som är timanställd ska intyga att en inkomstförlust har uppstått på grund av det kommunala uppdraget, till exempel genom att redovisa ett arbetsschema.

Kommunens handläggare kan som komplement till arbetsgivarintyget begära in lönespecifikationer eller annat underlag från den förtroendevalde. Detta gäller särskilt om den förtroendevalde har oregelbunden arbetstid.

Förtroendevald med eget företag

För förtroendevald med eget företag, som inte drivs i aktiebolagsform, uppgår den förlorade arbetsinkomsten till samma belopp som dennes sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för motsvarande tid. Den förtroendevalde ska själv ange sin aktuella sjukpenninggrundande inkomst och styrka denna med intyg från Försäkringskassan. Förnyat intyg ska lämnas minst en gång per år. Ersättning betalas inte ut om intyget är daterat tidigare än under det föregående kalenderåret.

Övrig reglering

Ersättning för förlorad arbetsinkomst ska utgöra en skälig ersättning för den enskildes inkomstförlust. Ersättningen kan därför aldrig betalas ut till en juridisk person och inte heller som konsultarvode eller motsvarande.

Den som är passiv ägare till företag kan inte i något fall anses förlora arbetsinkomst från rörelsen genom ett kommunalt förtroendeuppdrag.

Utebliven inkomst av kapital kan inte åberopas som grund för att få ersättning. Uteblivet arvode från annat politiskt uppdrag ger inte heller rätt till ersättning för förlorad arbetsinkomst.

Särskild prövning

Kommunstyrelsen kan, efter begäran från enskild förtroendevald, besluta att redovisning av förlorad arbetsinkomst för denne får ske på annat sätt än vad som föreskrivs ovan. Kommunstyrelsen får delegera denna beslutanderätt till ett utskott.

§ 11 a Särskilda arbetsförhållanden

Rätten till ersättning för förlorad arbetsinkomst omfattar nödvändig ledighet för förtroendevalda. Denna ersättning omfattar förtroendevalda med speciella arbetstider eller särskilda arbetsförhållanden, till exempel skiftarbete. Rätten till ersättning för förlorad arbetsinkomst föreligger även när det inte kan anses skäligt att den förtroendevalde fullgör sina ordinarie arbetsuppgifter i direkt anslutning till sammanträdet eller förrättningen.

§ 11 b Ersättning för förlorad arbetslöshetsersättning och föräldraförsäkring

Till förtroendevald som på grund av uppdraget går miste om arbetslöshetsersättning eller ersättning från föräldraförsäkring, betalas ersättning ut för styrkta förluster.

§ 12 Ersättning för förlorad semesterförmån

Schablonersättning för förlorad semesterförmån betalas ut med 12 procent av den förlorade arbetsinkomsten.

§ 13 Ersättning för förlorad pensionsförmån

Schablonersättning för förlorad pensionsförmån betalas ut med 4,5 procent av den förlorade arbetsinkomsten

§ 14 Reseersättning, traktamente m.m.

Förtroendevald har rätt till ersättning för resekostnad som uppstår på grund av uppdraget, till exempel till och från ett nämndsammanträde, om färdvägen enkel resa till platsen för sammanträdet/förrättningen överstiger fem kilometer. Ersättning betalas ut för den merkostnad för resor som orsakats av uppdraget och billigaste färdväg ska väljas.

Kostnad för resa med kollektivtrafik ska styrkas av den förtroendevalda, till exempel med ett kvitto. Om egen bil används utgår ersättning enligt samma regler som för kommunens anställda.

Förtroendevald som veckopendlar till arbete eller studier har inte rätt till reseersättning för separat resa som orsakas av uppdraget.

Förtroendevald som är bosatt utanför kommunen har inte rätt till reseersättning från bostadsorten.

Ingen ersättning betalas ut för kostnader för parkering.

Förtroendevald med funktionsnedsättning

Förtroendevald med funktionsnedsättning har rätt till ersättning för de extra resekostnader som uppkommer när denne fullgör sitt uppdrag. Ersättning betalas ut mot styrkta kostnader.

Övriga resor

Riktlinjer och anvisningar för möten och resor i Eskilstuna kommunkoncernen gäller i tillämpliga delar för resor som kan jämföras med anställdas tjänsteresor. Traktamente betalas ut enligt samma regler som för kommunens anställda, efter begäran från den förtroendevalde

§ 15 Ersättning för barntillsyn

Förtroendevald som på grund av uppdraget har haft extra kostnader för tillsyn av barn som är högst 12 år har rätt till ersättning. Om särskilda skäl finns kan ersättning betalas ut för tillsyn av äldre barn.

Ersättning betalas endast ut för tillsyn av barn som ingår i den förtroendevaldes hushåll och om tillsynen inte utförs av annan vårdnadshavare, person i den förtroendevaldes hushåll eller inom den ordinarie barnomsorgen.

Ersättningen uppgår till 0,2 procent av inkomstbasbeloppet per timme och betalas ut till den förtroendevalde.

§ 15 a Ersättning för tillsyn av anhörig i hemmet

Förtroendevald har rätt till ersättning för kostnader för tillsyn av anhörig som har funktionsnedsättning eller är svårt sjuk, om kostnaden uppstår med anledning av uppdraget.

Ersättning betalas endast ut för tillsyn i hemmet som annars skulle ha fullgjorts av den förtroendevalde och om tillsynen inte utförs av annan person i den anhöriges eller förtroendevaldes hushåll.

Ersättningen uppgår till 0,2 procent av inkomstbasbeloppet per timme och betalas ut till den förtroendevalde.

§ 16 Sammanträdesarvode

Sammanträden och förrättningar

Förtroendevald har rätt till sammanträdesarvode för deltagande i sammanträde eller förrättning föranlett av uppdraget, till exempel i nämnd, utskott, nämndberedning, fullmäktigeberedning, kommunalt samrådsorgan, styrgrupp eller arbetsgrupp.

Månadsarvoderade fritidspolitiker

Den som är månadsarvoderad fritidspolitiker för uppdrag i en nämnd har endast rätt till sammanträdesarvode för nämndsammanträden och sammanträden med nämndens utskott och nämndberedningar. All annan verksamhet inom nämndens ansvarsområde omfattas av månadsarvodet⁴. Detta gäller även verksamhet där den förtroendevalde medverkar som representant för nämnden, till exempel kommunövergripande budgetmöten.

Motsvarande bestämmelse gäller för den som är månadsarvoderad som ordförande eller vice ordförande för kommunfullmäktige, kommunrevisionen, fullmäktigeberedning, nämndberedning, utskott eller samrådsorgan enligt § 3.

Protokollsjustering

Sammanträdesarvode betalas ut för justering av kommunfullmäktiges protokoll, men inte för justering av andra protokoll.

Kurser, arbetsplatsbesök, studiebesök etc.

Sammanträdesarvode betalas inte ut för deltagande i kurs, arbetsplatsbesök, studiebesök eller motsvarande förrättning.

⁴ Jourtjänstgöring inom socialnämnden regleras i § 24. Rätt till ersättning för sådan jourtjänstgöring begränsas inte av månadsarvode utan gäller samtliga förtroendevalda med detta uppdrag.

Sammanträdesarvodets omfattning

Sammanträdesarvodet uppgår till 1,5 procent av basarvodet per sammanträde/förrättning. Om flera sammanträden/förrättningar inom en nämnds ansvarsområde hålls under samma dag, till exempel utskotts- och nämndsammanträde, betalas endast ett sammanträdesarvode ut för den dagen.

Om ett sammanträde pågår under mer än en dag betalas ett sammanträdesarvode per sammanträdesdag ut.

§ 17 Beslut om deltagande i kurs, konferens etc.

Om inte berört organ har fattat annat beslut är det dess ordförande som beslutar om förtroendevalds deltagande i kurser, konferenser och liknande. För kommunövergripande uppdrag regleras detta i kommunstyrelsens delegationsordning.

§ 18 Pensionsvillkor

Pensionsvillkor för förtroendevalda fastställs i särskilt beslut av kommunfullmäktige.

4. Villkor för hel-/deltidsarvoderade förtroendevalda

Bestämmelserna i avsnitt 4 gäller för hel- och deltidsengagerade förtroendevalda.

§ 19 Reseersättning och traktamente

Riktlinjer och anvisningar för möten och resor i Eskilstuna kommunkoncern gäller i tillämpliga delar för resor som kan jämföras med anställdas tjänsteresor. Traktamente betalas ut enligt samma regler som för kommunens anställda, efter begäran från den förtroendevalde.

§ 20 Föräldraledighet

Hel- och deltidsengagerade förtroendevalda i Eskilstuna kommun kan begära föräldraledighet enligt motsvarande villkor som gäller för anställda.

Föräldraledigheten ska gälla för en längre och sammanhängande tidsperiod.

Föräldraledigheten ska godkännas av kommunfullmäktige, som också utser ersättare.

§ 21 Omställningsstöd och pensionsvillkor

Bestämmelser om omställningsstöd och pensionsvillkor fastställs av kommunfullmäktige. Vilket regelverk den förtroendevalde omfattas av beror på när denne påbörjat sitt uppdrag.

§ 22 Övriga uppdrag i kommunkoncernen

Heltidsengagerad förtroendevald inom Eskilstuna kommun ska betraktas som heltidsengagerad även för andra uppdrag inom Eskilstuna kommunkoncern. Det innebär att heltidsengagerad förtroendevald inte har rätt till ytterligare månadsarvode eller andra arvoden och ersättningar för styrelseuppdrag i kommunens företag.

5. Övriga villkor och ersättningar

§ 23 Jourersättning inom socialnämnden

Förtroendevald inom socialnämnden som fullgör jourtjänstgöring har rätt till särskilt jourarvode. Rätten till sådant arvode begränsas inte av eventuellt månadsarvode utan omfattar samtliga förtroendevalda med detta uppdrag.

Arvodet för jourtjänstgöring uppgår till 0,012 procent av basarvodet per timme under helgfri vardag klockan 8–17. Under all övrig tid uppgår arvodet för jourtjänstgöring till 0,03 procent av basarvodet per timme. Midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs här med helgdag.

§ 24 Försäkringar

Grupplivsförsäkring tecknas för förtroendevald med ett sammanlagt månadsarvode överstigande 20 procent av basarvodet.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL, gäller för förtroendevalda. Försäkringen gäller för olycksfall eller arbetsjukdom som uppkommer i samband med verksamhet som förtroendevald.

6. Tillämpningsregler

§ 25 Yrkande om ersättning

Yrkande om ersättning ska göras snarast, dock senast inom ett år från den dag då förlusten uppkom.

Kommunstyrelsen kan besluta om förlängd tid för yrkande om ersättning. Kommunstyrelsen får delegera beslutanderätt enligt denna paragraf till ett utskott.

§ 26 Ansvarigt organ samt finansiering

Respektive nämnd ansvarar för utbetalning av månadsarvoden. I de fall ett uppdrag som är månadsarvoderat innehas av en heltidsengagerad

förtroendevald betalas hela månadsarvodet ut av kommunstyrelsen. Respektive nämnd ersätter då kommunstyrelsen med motsvarande belopp som nämnden annars skulle ha betalat ut till den månadsarvoderade. Kommunledningskontoret och berörd nämnds förvaltning kan efter överenskommelse tillämpa motsvarande hantering för deltidsengagerad förtroendevald.

I övrigt ska sammanträdesarvode och andra ersättningar enligt dessa bestämmelser betalas ut av den nämnd eller det organ som den förtroendevalde företräder vid det aktuella tillfället.

§ 27 Tolkning och tillämpning

Kommunstyrelsen beslutar i ärenden som rör tolkning och tillämpning av dessa bestämmelser. Kommunstyrelsen får delegera beslutanderätt enligt denna paragraf till ett utskott.

§ 210

KSKF/2023:357

Samverkansöverenskommelse mellan Eskilstuna kommun och Polismyndigheten 2024-2027

Beslut

1. Samverkansöverenskommelse mellan Eskilstuna kommun och polismyndigheten 2024–2027 antas.
2. Samverkansöverenskommelsen ersätter föregående överenskommelse med polismyndigheten 2020–2023.

Reservation

Kim Fredriksson (SD) reserverar sig mot beslutet.

Ärendebeskrivning

Eskilstuna kommun och Polismyndigheten har arbetat fram ett förslag till samverkansöverenskommelse för perioden 2024–2027. Förslaget har tagits fram i nära samarbete mellan koncernledning och polisen under 2023. Under beredningen av förslaget har det varit kontinuerlig dialog med Trygghetsberedningen utifrån beredningens roll ”att bereda förslag och underlag för styrning av arbetet, såsom styrdokument och särskilda prioriteringar”(KSKF/2022:399).

Syftet med samverkansöverenskommelsen är att lägga grunden för det gemensamma brottsförebyggande arbetet under perioden år 2024–2027. Arbetet föreslås utgå från målsättningen om ”Ett tryggt och socialt hållbart Eskilstuna där vi år 2027 tagit betydande steg för ett Eskilstuna utan utsatta områden på polisens nationella lista”.

Målsättningen speglar bägge organisationers prioriteringar utifrån att fånga behov av arbete som syftar till förändring på områdesnivå lokalt i Eskilstuna. Både utifrån polisens uppdrag med fokus på att minska kriminellas påverkan på lokalsamhället och det kommunala grunduppdragets många brottsförebyggande verktyg med fokus på socioekonomiska faktorer.

Utöver den övergripande målsättningen innehåller förslaget fyra fokusområden för parternas samverkan med delmål kopplade till varje fokusområde:

Fokusområde 1 - Stoppa skjutningar och grovt våld

Delmål:

- Förebyggt och motverkat våldet i nätverkskriminella miljöer
- Förebyggt och motverkat mäns våld mot kvinnor inklusive heders-relaterat våld och förtryck.

Fokusområde 2 - Stoppa nyrekrytering av barn och unga i kriminalitet

Delmål:

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

- Växlat upp och utvecklat samarbete kring individer i eller i riskzon för kriminalitet.
- Implementerat metoder och arbetssätt för att förebygga och hantera normbrytande beteende.
- Stärkt samverkan för meningsfull fritid, trygga vuxenkontakter och framtidstro.
- Genomfört uppsökande och tidiga insatser för att stärka föräldrar i sitt föräldraskap.
- Säkerställt nolltolerans mot narkotika på alla skolor i kommunen och motverka efterfrågan på narkotika bland barn och unga.

Fokusområde 3 - Trygga det offentliga rummet

Delmål:

- Medvetet arbetat för att öka invånarnas tillit till kommunen och polisen
- Gemensamt analyserat platser som grund för brottsförebyggande och trygghetsskapande insatser.

Fokusområde 4 - Bekämpa systemhotande brottslighet

Delmål:

- Motverkat välfärdsbrott
- Etablerat tydliga och trygga rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan
- Genomfört aktiviteter för att fler ska anmäla brott och vittna.
- Minskat tillgången på narkotika.
- Motverkat näringslivskriminalitet
- Förebyggt våldsbejakande extremism

Till fokusområdena tas en gemensam åtgärdsplan fram som specificerar aktiviteter och respektive parts bidrag till det brottsförebyggande arbetet utifrån respektive delmål. Åtgärdsplanen ska ses som ett "levande dokument" som kontinuerligt kommer ses över och vid behov justeras genom beslut i koncernutvecklingsgruppen Tryggt och socialt hållbart Eskilstuna som utgör kommunens strategiska råd enligt Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. En uppgift för det strategiska rådet är att teckna samverkansöverenskommelser med strategiskt relevanta aktörer där polisen är särskilt utpekad. Åtgärdsplanen följs även kontinuerligt av Trygghetsberedningen.

I slutberedningen av ärendet på Trygghetsberedningens sammanträde 2023-10-27 tillkom ytterligare en skrivning i förslaget:

"Det åligger både polis och kommun att initiera samarbeten med relevanta aktörer och strategiska partners utanför våra respektive organisationer – såsom föreningar, näringsliv eller andra myndigheter – när så anses nödvändigt för att uppnå resultat enligt samverkansöverenskommelsens fokusområden och delmål".

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Samverkansöverenskommelse mellan Eskilstuna kommun och polismyndigheten 2024–2027 antas.
2. Samverkansöverenskommelsen ersätter föregående överenskommelse med polismyndigheten 2020–2023.

Yrkanden

Josefine Helleday (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Kim Fredriksson (SD) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag samt tillägg med följande

- Delmålet *Gemensamt analysera möjligheterna till gemensamma insatser med andra statliga myndigheter* läggs till under fokusområde 1.
- Delmålet *Motverket och gemensamt analyserat omfattning av näringslivskriminalitet med kopplingar mellan klaner och kriminella nätverk* läggs till under fokusområde 4.
- Samt att kommande aktivitetsplan beslutas av kommunstyrelsen för att säkerställa att den inte blir en hyllvärmare samt för att kunna utkräva politiskt ansvar.

Camilla Cederlöf (L), Göran Gredfors (M), Maria Chergui (V), Mohamed Abdukani (MP), Anders Nordin (C) och Murat Tosun (C) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Göran Gredfors (M) och Murat Tosun (C) yrkar avslag på Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande.

Propositionsordning

Vid ställd proposition på Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkanden finner ordföranden att kommunfullmäktige beslutar att avslå desamma.

Vid ställd proposition på kommunstyrelsens förslag finner ordföranden att kommunfullmäktige beslutar att bifalla desamma.

Beslutet skickas till:
Samtliga nämnder
Eskilstuna Kommunföretag AB
Polismyndigheten

Samverkansöverenskommelse mellan Eskilstuna kommun och Polismyndigheten år 2024 – 2027

Nationell och lokal lägesbeskrivning

Ett utsatt område enligt Polismyndigheten är ett "geografiskt avgränsat område som karaktäriseras av en låg socioekonomisk status där de kriminella har en inverkan på lokalsamhället"¹. Eskilstuna kommun har idag tre områden som polismyndigheten definierat som utsatta det vill säga som karaktäriseras av låg socioekonomisk status och kriminalitet. Utöver dessa har kommunen flera områden som kännetecknas av stora socioekonomiska utmaningar² men som inte bedömts ha samma problematik med kriminalitet som de utsatta. För att långsiktigt uppnå ett tryggt Eskilstuna behöver samverkan utgå från en helhet byggd både på polisens definition av utsatta områden och Boverkets sammanställning av områden med socioekonomiska utmaningar³.

Syfte och övergripande mål

Samverkansöverenskommelsen mellan Eskilstuna kommun och Polismyndigheten, lokalpolisområde Eskilstuna ska ligga till grund för det gemensamma brottsförebyggande arbetet under perioden år 2024–2027.

Det gemensamma målet är:

**Ett tryggt och socialt hållbart Eskilstuna
där vi år 2027 tagit betydande steg för ett
Eskilstuna utan utsatta områden på polisens nationella lista**

¹ <https://polisen.se/om-polisen/polisens-arbete/utsatta-omraden/> Uppdateras i november

² <https://segregationsbarometern.boverket.se/kommun/eskilstuna/> Eskilstuna har åtta regionala statistikområden som definierats som områden med stora socioekonomiska utmaningar enligt nationella definitioner. 2021 bodde 25 % av Eskilstunaborna i ett område med stora socioekonomiska utmaningar.

³ Salonen, T (2023) Att identifiera utsatta bostadsområden. En jämförande analys mellan polisens lista och Segregationsbarometern. Malmö Universitet. Fyra av åtta områden med stora socioekonomiska utmaningar i Eskilstuna överlappar med Polisens lista på utsatta områden.



Eskilstuna
kommun



Polisen

Fokusområden

För att uppnå det övergripande målet inriktas det gemensamma arbetet på fyra fokusområden under överenskommelsens giltighetstid.

Fokusområde 1 – Stoppa skjutningar och grovt våld

Delmål:

- Förebyggt och motverkat våldet i nätverkskriminella miljöer
- Förebyggt och motverkat mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.

Fokusområde 2 – Stoppa nyrekrytering av barn och unga i kriminalitet

Delmål:

- Växlat upp och utvecklat samarbete kring individer i eller i riskzon för kriminalitet.
- Implementerat metoder och arbetssätt för att förebygga och hantera normbrytande beteende.
- Stärkt samverkan för meningsfull fritid, trygga vuxenkontakter och framtidstro.
- Genomfört uppsökande och tidiga insatser för att stärka föräldrar i sitt föräldraskap.
- Säkerställt nolltolerans mot narkotika på alla skolor i kommunen och motverka efterfrågan på narkotika bland barn och unga.

Fokusområde 3 – Trygga det offentliga rummet

Delmål:

- Medvetet arbetat för att öka invånarnas tillit till kommunen och polisen
- Gemensamt analyserat platser som grund för brottsförebyggande och trygghetsskapande insatser.



Fokusområde 4 – Bekämpa systemhotande brottslighet

Delmål:

- Motverkat välfärdsbrott⁴
- Etablerat tydliga och trygga rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan
- Genomfört aktiviteter för att fler ska anmäla brott och vittna.
- Minskat tillgången på narkotika.
- Motverkat näringslivskriminalitet⁵
- Förebyggt våldsbejakande extremism

Utifrån fokusområdena tas en gemensam åtgärdsplan fram som specificerar aktiviteter och respektive parts bidrag till det brottsförebyggande arbetet.

⁴ Delmålet omfattar bland annat följande delar: stärka strukturer för ett sunt samhälls- och bostadsbyggande, motverka miljöbrott och stärka tillsynen, motverka fusk inom vård och omsorg, motverka oegentligheter inom försörjningsstöd och motverka folkbokföringsbrott. Det samordnas med de arbetsgrupper som bildats inom ramen för samarbetet mellan ”Mälardalskommuner och Polisen mot organiserad brottslighet”, där Eskilstuna kommun och lokalpolisområde Eskilstuna deltar.

⁵ Delmålet omfattar att motverka och förhindra dels brottsvinster genom kriminell verksamhet riktad mot näringsidkare, dels förekomsten av kriminella aktörer inom företag och dess leverantörskedjor som kommunen tillhandahåller tjänster av.

Organisation för genomförande

Koncernutvecklingsgrupp (KUG) Tryggt och socialt hållbart Eskilstuna

Gruppen utgör det strategiska råd som föreskrivs i *Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete* och är ledningsgrupp för arbetet med samverkansöverenskommelsen. Gruppen leds av direktör för social hållbarhet och ingår gör biträdande lokalpolisområdeschef samt följande funktioner från kommunkoncernen: administrativ direktör, kommunikationsdirektör, näringslivsdirektör, VD KFAST, säkerhetschef samt förvaltningschefer från arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, samhällsbyggnads- och miljöförvaltningen samt socialförvaltningen. Adjungerad till gruppen är HR-direktör. Andra aktörer kan bjudas in efter behov.

Koncernsamordningsgrupp (KSG) Trygghet och strategisk stadsdelsutveckling & KSG Systemhotande brottslighet

Genomförandet av samverkansöverenskommelsen samordnas av de två koncernsamordningsgrupperna (KSG). De ansvarar för att samordna och leda det operativa arbetet i praktiken samt bereda utvecklingsförslag till KUG. Kommunpolis ingår i respektive KSG. Medlemmar från kommunen utses av KUG Tryggt och socialt hållbart Eskilstuna.

Gemensamma åtaganden som förutsättningar för samverkan

För att lyckas i genomförandet av samverkansöverenskommelsen är gemensamt deltagande, prioritering av erforderliga resurser och kommunikation centralt. Vi, Eskilstuna kommun och lokalpolisområde Eskilstuna, åtar oss därför följande:

Vi åtar oss att prioritera deltagande och ta ansvar för att utveckla våra gemensamma forum

Både kommun och polis prioriterat att bemanna och närvara i gemensamma forum. Det är tydligt vilka funktioner som bemannar respektive forum. Det finns ett gemensamt ansvar att utveckla forum och arbetsformer som leder till uppsatta mål och önskade effekter.

Förutom forum direkt kopplade till samverkansöverenskommelsens beskrivna organisation (se ovan) prioriteras samverkansforumen mellan skola, socialtjänst, polis och fritid genom SSPF-samverkan och veckovisa avstämningar för trygghet genom EST-samverkan. Därutöver förekommer kontinuerlig avstämning mellan lokalpolisområdets ledning och kommunens politiska ledning, bland annat på kommunens trygghetsberedning. Det åligger både polis och kommun att initiera samarbeten med relevanta aktörer och strategiska partners utanför våra respektive organisationer – såsom föreningar, näringsliv eller andra myndigheter – när så anses nödvändigt för att uppnå resultat enligt samverkansöverenskommelsens fokusområden och delmål.

Vi åtar oss att avsätta erforderliga resurser i enlighet med samverkansöverenskommelsen och tillhörande åtgärdsplan

För att skapa förutsättningar och lyckas nå uppsatta mål i samverkansöverenskommelsen prioriterar kommunen och polisen resurser för att på ett hållbart och uthålligt sätt kunna arbeta med frågorna. Det gäller för ledning och styrning av det övergripande arbete och det operativa genomförande av aktiviteterna i åtgärdsplanen. I arbetet ska det även finnas utrymme för att samverka med fler externa organisationer och att testa och utvärdera nya arbetssätt och metoder.

Vi åtar oss att utveckla gemensam kommunikation

Kommun och polis ska utveckla en gemensam och tydlig kommunikation med budskap både om läget i staden, utvecklingen kopplat till brottslighet och trygghet samt vilka åtgärder och insatser som genomförs gemensamt. Kommunikationen sker planerat både inom respektive organisation och gemensamt till kommuninvånare och externa aktörer. Därutöver åtar sig bägge parter att bidra i arbetet med den lokala lägesbilden inom kommunens geografiska område. Utöver arbetet med den lokala lägesbilden åtar sig bägge parter att bidra i arbetet med polisens nationella operativa avdelnings (NOA) inhämtningsuppdrag.

Uppföljning

Samverkansöverenskommelsen och dess beskrivna fokusområden följs löpande i Koncernutvecklingsgrupp (KUG) Tryggt och socialt hållbart Eskilstuna, och utvärderas under år 2027 inför framtagande av en ny samverkansöverenskommelse.

I samverkansöverenskommelsens åtgärdsplan finns både tidplan och uppföljning beskrivet för respektive aktivitet. Åtgärdsplanen följs upp i samband med delår 2 och helårsrapportering i kommunens strategiska råd för brottsförebyggande frågor (KUG Tryggt och socialt hållbart Eskilstuna), med rapportering till kommunens trygghetsberedning. Eventuella avvikelser följs upp månadsvis.

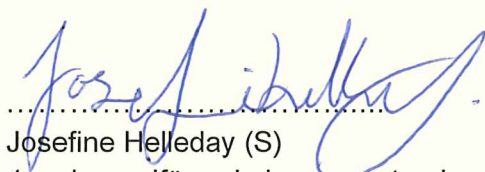
Samverkansöverenskommelsen gäller under förutsättning att kommunfullmäktige på sitt sammanträde den 14 december 2023 godkänner densamma.

Eskilstuna 2023-11-27



Oscar Nissfolk
Lokalpolisområdeschef Eskilstuna

Eskilstuna 2023-11-27



Josefine Helleday (S)
1:e vice ordförande kommunstyrelsen,
ordförande trygghetsberedningen

Remiss från kommunstyrelsen

Revidering av policy för medarbetarskap, chefs- och ledarskap

Ärendet remitteras till er för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX senast den 8 mars 2024.

Remissinstanser

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Gymnasienämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Räddningstjänst- och tillståndsnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Servicenämnden
Socialnämnden
Torshälla stads nämnd
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Kommunföretag AB

Ansvarig direktör på kommunledningskontoret

Susanne Carlsson

§ 257

KSKF/2023:354

Remiss av revidering av policy för medarbetarskap, chefs- och ledarskap

Beslut

1. Förslag till revidering av policy för medarbetare, chefer och ledare remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Ärendebeskrivning

Ärendet avser en reviderad policy för medarbetare, chefer och ledare och ersätter tidigare policy för medarbetare, chefer och ledare antagen av kommunfullmäktige 2019-05-16 § 106 (KSKF/2018:409).

Policyn syftar, som tidigare, till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar, kultur samt beskriva förhållningssätt och beteenden utifrån organisationens värden. Policyn är skriven i jag- och vi-form för att skapa en känsla av sammanhang och en förståelse för varje medarbetares roll och betydelse för Eskilstuna kommunkoncern.

Policyn är, som tidigare, uppdelad i tre avsnitt och har samma rubriker som tidigare.

- Mitt samhällsviktiga uppdrag
 - o Avsnittet beskriver det som är unikt med att arbeta i offentlig sektor och vilket särskilt ansvar det för med sig i våra uppdrag där vi gör skillnad varje dag.
- Vår väg till framgång
 - o Detta avsnitt beskriver modigt ledarskap och medarbetarskap, kommunkoncernens värdegrund och kultur.
- Medarbetare och chef/ledare i Eskilstuna kommunkoncern, beskrivning av förhållningssätt och beteenden utifrån värdegrunden.

Det finns behov av att revidera policy för medarbetare, chefer och ledare med anledning av att det under 2023 har beslutats om nya organisationens värden, riktlinje för kvalitets- och verksamhetsutveckling och ny strategisk inriktning. Texterna i policyn behöver därför anpassas utifrån dessa förändringar för att säkerställa att den är aktuell och bidrar till att Eskilstuna kommunkoncern är en attraktiv arbetsgivare och utvecklar den gemensamma kulturen.

De ändringar som är föreslagna är för att:

- Anpassa texterna till de nya värdeorden.
- Stärka förbättringskulturen.
- Stärka det aktiva medarbetarskapet.
- Använda svenska ord i stället för engelska.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

De största ändringarna som är föreslagna är i avsnitten, Medarbetare i Eskilstuna kommun och Chef och ledare i Eskilstuna kommun. Där är det nya texter som beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån värdeorden. Texterna utgår från de gamla beskrivningarna i policyn, beskrivningarna av de nya värdeorden och de meningar som är framtagna som beskriver hur vi lever upp till värdeorden.

Beslutet ger förutsättningar för en gemensam kultur som är hållbar över tid. Den ger oss ett underlag till att utveckla ett koncerngemensamt förhållningssätt.

Förslag till beslut

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Förslag till revidering av policy för medarbetare, chefer och ledare remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Yrkanden

Jimmy Jansson (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Beslutet skickas till:

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasienämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden

Servicenämnden

Socialnämnden

Överförmyndarnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Torshälla stads nämnd

Vård- och omsorgsnämnden

Eskilstuna Kommunföretag AB

STYRDOKUMENT

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Beslutad när	2024-xx-xx
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:354
Ersätter	KSKF/2018:409
Gäller för	Samtliga nämnder (utom valnämnden) och Eskilstuna kommunföretag AB
Gäller fr o m	2024-xx-xx
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	HR-direktör
Uppföljning	

Program

Ett program är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla vad som ska uppnås inom ett visst område. Det tar inte ställning till utförande, prioriteringar och metoder. Program ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

Policy

En policy är ett styrande dokument som ska visa ett övergripande förhållningssätt och som ska tjäna som vägledning inom ett område, med angivande av övergripande mål och värden som ska eftersträvas. Policys ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje

En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Ämnesområde och bakgrund

Policyn syftar till att i korthet beskriva Eskilstuna kommunkoncerns värderingar och kultur och beskriver förhållningssätt och beteenden utifrån organisationens värden. Policyn är skriven i jag- och vi-form för att skapa en känsla av sammanhang och en förståelse för varje medarbetares roll och betydelse för Eskilstuna kommunkoncern.

Ärendet har sin bakgrund i årsplan 2018 där KLLK HR har ett uppdrag att se över medarbetardokument och riktlinjer för chef- och ledarskap. Nuvarande medarbetarriktlinjer antogs 2011 och riktlinjer för chef- och ledarskap antogs 2008. Utifrån att t ex nya politiska beslut har fattats, ny lagstiftning har tillkommit och ny vision har tagits fram så behöver riktlinjerna revideras. Kommunen behöver säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella och efterlevs med målet att vara en attraktiv arbetsgivare och bidra till att Eskilstuna kommunkoncern utvecklar den gemensamma kulturen.

Policy för medarbetarskap, chef- och ledarskap

Mitt samhällsviktiga uppdrag

I mitt samhällsviktiga uppdrag skapar jag värde för kommunens invånare alla dagar, året om. Jag gör skillnad varje dag när jag möter invånare, brukare, kunder och näringsliv genom att tillgodose behoven hos de som vi är till för. Jag bidrar till och tar ansvar för att utveckla ett hållbart och jämställt samhälle.

Vår verksamhet finansieras av kommunens invånare via skatter och intäkter och styrs av lagar, förordningar och politiska uppdrag. Det innebär att jag som medarbetare värnar om det förtroende uppdraget innebär.

I mitt uppdrag är jag modig, saklig, opartisk, lojal och öppen tydlig, har respekt och helhetssyn i med det jag gör. Jag förstår och har kunskap om offentlighetsprincipens begränsningar, t ex när sekretess krävs. Jag behandlar alla invånare, brukare och kunder likvärdigt. Jag inkluderar alla och respekterar allas lika värde. Jag har förståelse för och kunskap om vad det betyder och jag företräder alltid Eskilstuna kommunkoncern.

Vår väg till framgång

Vår väg till framgång är att vi har ett modigt ledarskap och medarbetarskap. Med det menar vi att:

- Vi bygger och utvecklar goda relationer med varandra, våra invånare och kunder. För att våra relationer ska växa behöver vi träffas i vardagen, se och vara nyfikna på varandra. Genom mötet utvecklas tillit och respekt, vilket innebär att vi hjälps

åt och ställer upp för varandra. När vi möts kommunicerar vi med ett klart språk som bygger på förmågan att fokusera på den egna upplevelsen och beskriva den på ett tydligt sätt.

- När vi pratar med varandra beskriver vi våra egna, personliga upplevelser. När vi använder klart språk förtydligar vi och tar ansvar för det vi säger. I dialogen lyssnar vi aktivt på varandra.
- Vi i vardagen inspirerar varandra genom att berätta när vi gör bra saker. När vi tillsammans lyfter fram det som fungerar bra skapar vi arbetsglädje och tar fram det bästa hos varandra.
- Vi är också modiga och utmanar oss att våga göra saker vi inte har provat tidigare, för att utveckla verksamheten och oss själva. Vi delar med oss av idéer och ber om hjälp när vi inte kan eller inte förstår. Vi för fram våra åsikter och är trygga med att de tas emot på ett konstruktivt sätt. Vi efterfrågar och ger varandra återkoppling feedback som ett led i vår utveckling.
- Vi involveras är aktiva i att ta fram verksamhetens mål och utveckling samt bidrar genom ett aktivt medarbetarskap till att verksamheten utvecklas. Tillsammans skapar vi en kultur som har fokus på att förbättra och förnya. Vi som medarbetare har inflytande på arbetsplatsen genom samverkan och där är arbetsplatsträffen ett viktigt forum.
- Verksamheten utvecklas också tillsammans med invånare, brukare och kunder. För att skapa värde samspelar vi och har förståelse för hur olika verksamheter hänger samman och hur de påverkar varandra.
- Vi tillsammans skapar ett tryggt, meningsfullt och hållbart arbetsliv där det finns balans mellan arbete och fritid.

Medarbetare i Eskilstuna kommunkoncern

Invånarens, brukarens och kundens fokus

I vardagen har jag alltid invånaren, brukarens och kundens perspektiv när jag genomför det goda hållbara mötet och utvecklar verksamheten.

Jag har goda hållbara möten och involverar de som vi är till för i utvecklingen av verksamheten. Jag tar ansvar för att använda och utveckla min kompetens för att förbättra våra arbetssätt så att vi tillgodoser behoven hos de som vi är till för.

Helhetssyn

Jag tar ansvar för att förstå min roll i helheten och vilka konsekvenser mina beslut kan få för såväl mitt uppdrag som för verksamheten.

Jag tar ansvar för att förstå min roll i helheten och vilka konsekvenser mina arbetssätt kan få för såväl mitt uppdrag som för verksamheten. Jag samarbetar, delar med mig och lär av andra för att kunna skapa värde för de som vi är till för.

Professionalism

Jag känner yrkesstolthet och använder min yrkeskunskap i det dagliga arbetet samtidigt som jag agerar professionellt i mötet med kollegor, invånare, brukare och kunder.

Respekt

Jag behandlar mig själv och alla jag möter på ett likvärdigt sätt, vilket innebär att jag ser och lyssnar nyfiket i alla möten. Jag håller tidsramar och respekterar andras tid.

Jag behandlar alla jag möter på ett professionellt, likvärdigt och jämställt sätt, vilket innebär att jag ser och lyssnar, frågar och försöker förstå för att inte agera fördomsfullt. Jag ser olikheter som en tillgång som gör det möjligt att skapa framgång tillsammans.

Tydlighet och tillit

Jag är tydlig och uppriktig i min kommunikation och säkerställer att mitt budskap når fram. Jag är tydlig med vad jag kan bidra med för att lösa mitt uppdrag.

Jag har en god dialog, lyssnar och bekräftar så att vi förstår varandra. Jag är tydlig med vad jag kan bidra med och har tillit till att vi tillsammans kan lösa våra uppdrag.

Utveckling

Jag är modig, aktiv, engagerad och vågar prova nya arbetssätt. Jag reflekterar och lär av både fram- och motgångar. Jag involverar och lär av andra för att förbättra verksamheten.

Chef och ledare i Eskilstuna kommunkoncern

Invånarens, brukarens och kundens fokus

Invånarens och kundens fokus

Jag ansvarar för att mina medarbetare har rätt förutsättningar för att genomföra det goda hållbara mötet och involvera invånare, brukare och kunder i att utveckla verksamheten.

Jag har dialog om verksamhetens syfte, vårt uppdrag och vad som förväntas av oss. Jag ansvarar för och ger mina medarbetare förutsättningar att

utveckla sin kompetens för att kunna tillgodose behoven hos de som vi är till för.

Helhetssyn

Jag förverkligar uppdraget genom att bryta ner det till min egen verksamhet och sätta relevanta mål. Jag har ett stödjande ledarskap som innebär att jag hjälper medarbetarna att se sin del i helheten.

Jag förverkligar uppdraget genom att tillsammans med mina medarbetare bryta ner de övergripande målen till den egna verksamheten. Jag ger förutsättningar för medarbetare att förstå sin roll i helheten och samarbeta med andra för att skapa värde för de som vi är till för.

Professionalism

Jag föregår med gott exempel och är en förebild och inspirationskälla. Det gör jag genom att vara lyhörd och närvarande i mitt ledarskap.

Respekt

Jag ser mina medarbetares olikheter som en tillgång som gör det möjligt att skapa framgång tillsammans. Jag utvecklar spelregler och förhållningssätt tillsammans med mina medarbetare för att skapa engagemang.

Jag ser mina medarbetares olikheter som en tillgång som gör det möjligt att skapa engagemang och framgång tillsammans. Jag utvecklar spelregler och förhållningssätt tillsammans med mina medarbetare för att skapa engagemang och motivation.

Tydlighet och tillit

Jag tar en tydlig roll som arbetsgivare och agerar utifrån givna ramar. Jag har kunskap om och kan tillämpa relevanta lagar och avtal. Jag leder mina medarbetare genom att ha en tydlig riktning utifrån vision och strategisk inriktning.

Jag tar rollen som arbetsgivare och skapar tydlighet i uppdraget. Jag ger riktning och följer upp det vi har kommit överens om. Jag har tillit och ger förutsättningar för medarbetare att lösa uppdraget. Jag har en god dialog, är engagerad och coachar löpande. Jag är lyhörd och närvarande i mitt ledarskap.

Utveckling

Jag involverar medarbetare och de som vi är till för i vår verksamhetsutveckling. Jag skapar förutsättningar och handlingsutrymme för ett modigt, aktivt och engagerat medarbetarskap där initiativ och förbättringar uppmuntras. Jag följer och drar nytta av både fram- och motgångar samt stödjer medarbetarna att sluta med arbetsuppgifter som inte är tillräckligt värdeskapande.

Gällande lagstiftning eller annan rättslig reglering

Inte relevant för denna policy.

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Revideringen av policyn anpassas till beslutade styrdokument som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling och strategisk inriktning.

Remiss från kommunstyrelsen

Revidering av riktlinje för chefs- och ledarskap

Ärendet remitteras till er för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX senast den 8 mars 2024.

Remissinstanser

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Gymnasienämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Räddningstjänst- och tillståndsnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Servicenämnden
Socialnämnden
Torshälla stads nämnd
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Kommunföretag AB

Ansvarig direktör på kommunledningskontoret

Susanne Carlsson

§ 258

KSKF/2023:355

Remiss av revidering av riktlinje för chefs- och ledarskap

Beslut

1. Förslag till revidering av riktlinje för chef och ledarskap remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Ärendebeskrivning

Ärendet avser en reviderad riktlinje för chef- och ledarskap och ersätter tidigare riktlinje för chef och ledarskap antagen av kommunfullmäktige 2019-05-16 § 108 (KSKF/2019:106).

Riktlinjen syftar till att skapa förståelse och en tydlighet i rollen som chef. Den består av två delar. Den första delen beskriver Eskilstuna kommuns erbjudande som arbetsgivare till chefer och chefens ansvar utifrån olika perspektiv.

En revidering behöver nu göras med anledning av att det under 2023 har beslutats om nya organisationens värden, riktlinje för kvalitets- och verksamhetsutveckling och ny strategisk inriktning. Texterna i riktlinjen behöver därför anpassas utifrån dessa förändringar för att säkerställa att den är aktuell och överensstämmer med övriga styrdokument. Andra styrdokument som texterna är anpassade till är Riktlinje för information och kommunikation och Anvisning om lön.

De ändringar som är föreslagna är för att:

- Anpassa texterna till de nya värdeorden
- Stärka förbättringskulturen
- Stärka det aktiva medarbetarskapet
- Använda svenska ord i stället för engelska
- Anpassa texter till andra styrdokument som beskriver chefers och ledares ansvar och förhållningssätt.

De största förändringarna som är föreslagna är ändringar i och borttagning av text i stycket Arbetsmiljö i syfte att anpassa texten till avsnitten Verksamhet och Ekonomi både vad avser omfattning och upplägg. Ändringarna är också gjorda för att tydliggöra chefens ansvar att utveckla medarbetare. Rubriken är därför ändrad till Medarbetare och arbetsmiljö.

Riktlinjen kommer att bidra till att stärka förståelsen för chefs- och ledarskapet och bidra till att stärka kulturen och till att organisationen utvecklas.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Förslag till beslut

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Förslag till revidering av riktlinje för chef och ledarskap remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Yrkanden

Jimmy Jansson (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Beslutet skickas till:

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasienämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden

Servicenämnden

Socialnämnden

Överförmyndarnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Torshälla stads nämnd

Vård- och omsorgsnämnden

Eskilstuna Kommunföretag AB

STYRDOKUMENT

Riktlinje för chef- och ledarskap

Beslutad när	2024-xx-xx
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:355
Ersätter	2019:106
Gäller för	Samtliga nämnder (utom valnämnden) och Eskilstuna kommunföretag AB
Gäller fr o m	2024-xx-xx
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	HR-direktör
Uppföljning	

Program

Ett program är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla vad som ska uppnås inom ett visst område. Det tar inte ställning till utförande, prioriteringar och metoder. Program ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

Policy

En policy är ett styrande dokument som ska visa ett övergripande förhållningssätt och som ska tjäna som vägledning inom ett område, med angivande av övergripande mål och värden som ska eftersträvas. Policys ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje

En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje för chefs- och ledarskap

Vårt erbjudande till dig

Attraktiv arbetsplats

Vi erbjuder en arbetsplats där du gör livet bättre för eskilstunaborna. Vår framgång bygger på våra medarbetares kompetens, motivation och engagemang, där du som chef har stor betydelse för verksamhetens utveckling och framgång. Vi har goda hållbara möten och en kultur som kännetecknas av mod, förbättring och tillitsfulla relationer. I den gemensamma kulturen är organisationens värden grunden; helhetssyn, invånarens-, brukarens- och kundens fokus, tydlighet och tillit, respekt och professionalism utveckling.

Du som chef har ett tydligt uppdrag med ansvar och mandat som hänger samman. Du påverkar och är delaktig i verksamhetens utformning och utveckling. Du ges möjlighet till kompetensutveckling för att utveckla dig själv och ditt ledarskap.

Stöd för dig som chef

Du har chefskollegor och medarbetare som ger dig stöd och inspiration i vardagen. Du har ett nätverk med chefskollegor, antingen i form av en ledningsgrupp eller i form av annat nätverk. Du har en närvarande chef samt stöd- och specialistfunktioner till din hjälp. När du är ny som chef får du delta i alltid en mer erfaren chef att bolla olika frågor med samt ett kommungemensamt introduktionsprogram. Några gånger per år samlas kommunkoncernens chefer från alla förvaltningar och bolag för att tillsammans utveckla Eskilstuna. Kommunen erbjuder kontinuerlig inspiration och kompetensutveckling i form av föreläsningar, seminarier och utbildningar.

Ditt uppdrag

Vår verksamhet finansieras av kommunens invånare och styrs av lagar, förordningar och politiska uppdrag. Du som chef företräder Eskilstuna kommun och är alltid arbetsgivarföreträdare samtidigt som du värnar om det förtroende uppdraget innebär. Kommunen styrs både på kort och på lång sikt utifrån politiska beslut, lagar och förordningar. Du som chef har kunskap och förståelse för det system du befinner dig i och kan utifrån detta bryta ner de politiska uppdragen till din verksamhet och möta kundens, brukarens och invånarens behov.

Du som chef är tillitsfull och lyhörd och engagerad. Att du är tydlig och tillitsfull innebär att du har förtroende för dina medarbetare och ger tydliga uppdrag med handlingsutrymme för att skapa värde och nå önskat resultat. Att du är lyhörd innebär att du lyssnar på medarbetarnas tankar och idéer till förbättring och tar vara på medarbetarkraften. Du som chef är den

viktigaste källan till information, kommunikation och som meningsskapare för dina medarbetare. Du som chef är tillgänglig och närvarande för dina medarbetare. I allt du gör är du en bärare av kommunens kultur och värden. Du har även en viktig roll när det gäller att driva ett aktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Att kommunen har ett väl etablerat och tydligt styrsystem gör att vi skapar ett gemensamt engagemang för att utveckla Eskilstuna. Du ser till hela Eskilstuna kommunkoncerns bästa och skapar partnerskap samt arbetar tillsammans med andra, både intern och externt.

Eskilstuna kommun har en inriktning om rimlig storlek inom varje chefsområde för att ge dig bra förutsättningar i ditt chefsuppdrag.

Dialogen mellan chef och medarbetare

En god dialog och feedback i vardagen mellan dig och dina medarbetare är centralt för att lyckas med uppdraget och utveckla verksamheten. Utöver dialogen i vardagen är medarbetarsamtalet och det lönesättande samtalet viktigt för utveckling av verksamhet och medarbetare. Medarbetarsamtalet är en viktig del av verksamhetens styrning och ska resultera i en årlig medarbetaröverenskommelse med mål och aktiviteter som hänger samman med verksamhetsplan, årsplan, strategisk inriktning och vision.

Uppföljningen av föregående års medarbetaröverenskommelse ska ha en tydlig koppling till medarbetarens löneutveckling i den årliga löneöversynen.

I medarbetarsamtalet för du även en dialog med medarbetarna om arbetsmiljö, lärande i arbetet och annan kompetensutveckling. Du som chef och din medarbetare har ett gemensamt ansvar för samtalets kvalitet och innehåll. Du förbereder, initierar och bokar in samtalet samt följer upp.

Ditt ansvar som chef

Som chef ansvarar du för att leda, driva och utveckla verksamhet, ekonomi samt medarbetare och arbetsmiljö.

Verksamhet

Du som chef arbetar tillsammans med dina medarbetare utifrån kommunens vision, strategisk inriktning och årsplan. Som chef är du ansvarig för att planera, genomföra, följa upp och utveckla verksamheten för att tillgodose behoven hos de som vi är till för. Du är också ansvarig för att ge medarbetare förutsättningar för att nå mål och inriktning. Du har ansvar för att dokumentera, rapportera och kommunicera enligt riktlinjer och rutiner i kommunen. Du involverar medarbetare, invånare, brukare och kunder i verksamhetens utveckling. Du följer alltid de lagar och förordningar som gäller för vår verksamhet.

Ekonomi

Du som chef ansvarar för att ha en stabil ekonomi i din verksamhet. Du följer löpande upp budgeten och gör prognoser för att säkerställa att verksamhetens kostnader ryms inom angiven budgetram. Som chef har du

ansvar för att skapa en förståelse för de ekonomiska ramar som finns och det handlingsutrymme medarbetarna har utifrån detta.

Medarbetare och arbetsmiljö

Arbetsmiljön omfattar ett brett spektra av faktorer som påverkar oss i arbetet. Det handlar till exempel om arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning, sociala kontakter, variation i arbetet, möjlighet att påverka sin egen arbetssituation, arbetsanpassning, rehabilitering samt hot och våld.

Du som chef ansvarar för leda och utveckla medarbetarna samt säkerställa och att medarbetarna har förutsättningar för en hållbar och jämställd arbetsmiljö. Du skapar delaktighet och främjar ett aktivt medarbetarskap där sambandet mellan verksamhetens mål, det egna bidraget och erhållen löneutveckling är tydligt för varje individ. Medarbetarna ska ha förutsättningar att utföra sitt jobb och samtidigt må bra. Ht arbetsmiljöarbete syftar till att främja fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Som chef ansvarar du för att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamheten och en del av planering och uppföljning.

Du har kunskap om och kan tillämpa de lagar, avtal och lokala styrdokument inom både som är kopplade till arbetsmiljöområdet och arbetsrättsområdet. Du ansvarar för medarbetarnas arbetsförhållanden och åtgärder som främjar hälsa och förebygger ohälsa och olycksfall. Du driver samverkan enligt kommunens samverkansavtal och involverar medarbetare i verksamhetens utveckling. Samverkansavtalet är ett lokalt kollektivavtal som reglerar hur formen för samverkan ska se ut. Det handlar om att tillsammans skapa förutsättningar för ett arbetsklimat där medarbetare får komma till tals och blir lyssnade på.

Ämnesområde och bakgrund

Riktlinjen är ett av de bärande dokumenten inom Eskilstuna kommuns personalpolitik. Utifrån att nya organisationens värden och andra styrdokument har beslutats så behöver riktlinjerna revideras.

Med riktlinjen kan kommunen säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella och efterlevs med målet att vara en attraktiv arbetsgivare och bidra till att Eskilstuna kommunkoncern utvecklar den gemensamma kulturen

Gällande lagstiftning och annan rättslig reglering

Ej relevant för detta dokument.

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Revideringen av policyn anpassas till beslutade styrdokument som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling och strategisk inriktning.

Remiss från kommunstyrelsen

Revidering av riktlinje för medarbetarskap

Ärendet remitteras till er för yttrande. Yttrandet ska ha kommit in till kommunstyrelsen via LEX senast den 8 mars 2024.

Remissinstanser

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Gymnasienämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Räddningstjänst- och tillståndsnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Servicenämnden
Socialnämnden
Torshälla stads nämnd
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Kommunföretag AB

Ansvarig direktör på kommunledningskontoret

Susanne Carlsson

§ 259

KSKF/2023:356

Remiss av revidering av riktlinje för medarbetarskap

Beslut

1. Förslag till revidering av riktlinje för medarbetarskap remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Ärendebeskrivning

Ärendet avser en reviderad riktlinje för medarbetarskap och ersätter tidigare riktlinje för medarbetarskap antagen av kommunfullmäktige 2019-05-16 § 107 (KSKF/2019:105).

Riktlinjen syftar till att skapa förståelse och en tydlighet i rollen som medarbetare.

Riktlinjen är, som tidigare, uppdelad i två delar. Den första delen beskriver kommunens erbjudande. Den andra delen beskriver medarbetarens ansvar.

En revidering behöver göras med anledning av att det under 2023 har beslutats om nya organisationens värden, riktlinje för kvalitets- och verksamhetsutveckling och ny strategisk inriktning. Texterna i riktlinjen behöver därför anpassas utifrån dessa förändringar för att säkerställa att den är aktuell och överensstämmer med övriga styrdokument. Andra styrdokument som texterna är anpassade till är riktlinje för information och kommunikation, anvisning för lön i Eskilstuna kommun och plan 2024-2027 för Sveriges bästa kommun för små och medelstora företag 2030.

De ändringar som är föreslagna är för att:

- Anpassa texterna till de nya värdeorden.
- Stärka förbättringskulturen.
- Stärka det aktiva medarbetarskapet.
- Använda svenska ord i stället för engelska.
- Anpassa texterna till andra styrande dokument.

De största förändringarna som är föreslagna är:

- I avsnittet, Din chef, är texten ändrad för att tydliggöra att både medarbetare och chefer ska vara tydliga, tillitsfulla och lyhörda mot varandra. Rubriken har därför ändrats till Förhållningssätt till varandra.
- Stycket, Trygg anställning, tas bort. Delar av stycket läggs in i stycket, Attraktiv arbetsplats.
- Stycket, Bisyssla, tas bort. Informationen i stycket kommer att läggas in i stödmaterial till medarbetarsamtal.

Riktlinjen kommer att bidra till att stärka förståelsen för medarbetarskapet och bidra till att stärka kulturen och att organisationen utvecklas.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Förslag till beslut

Kommunledningskontoret föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Förslag till revidering av riktlinje för medarbetarskap remitteras till samtliga nämnder utom valnämnden och till Eskilstuna Kommunföretag AB.
2. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 mars 2024.

Yrkanden

Jimmy Jansson (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Beslutet skickas till:

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden

Förskolenämnden

Grundskolenämnden

Gymnasienämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden

Servicenämnden

Socialnämnden

Överförmyndarnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Torshälla stads nämnd

Vård- och omsorgsnämnden

Eskilstuna Kommunföretag AB

STYRDOKUMENT

Riktlinje för medarbetarskap

Beslutad när	2024-xx-xx
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	2023:356
Ersätter	2019:105
Gäller för	Samtliga nämnder (utom valnämnden) och Eskilstuna kommunföretag AB
Gäller fr o m	2024-xx-xx
Gäller t o m	Tillsvidare
Dokumentansvarig	HR-direktör
Uppföljning	

Program

Ett program är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla vad som ska uppnås inom ett visst område. Det tar inte ställning till utförande, prioriteringar och metoder. Program ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

Policy

En policy är ett styrande dokument som ska visa ett övergripande förhållningssätt och som ska tjäna som vägledning inom ett område, med angivande av övergripande mål och värden som ska eftersträvas. Policys ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje

En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Ämnesområde och bakgrund

Riktlinjen är ett av de bärande dokumenten inom Eskilstuna kommuns personalpolitik. Nuvarande medarbetarriktlinjer antogs 2011 och riktlinjer för chef- och ledarskap antogs 2008. Utifrån att t ex nya politiska beslut har fattats, ny lagstiftning har tillkommit och ny vision har tagits fram så behöver riktlinjerna revideras.

Med riktlinjen kan kommunen säkerställa att de personalpolitiska dokumenten är aktuella och efterlevs med målet att vara en attraktiv arbetsgivare och bidra till att Eskilstuna kommunkoncern utvecklar den gemensamma kulturen

Riktlinje för medarbetarskap i Eskilstuna kommun

Vårt erbjudande till dig

Attraktiv arbetsplats

Vi erbjuder dig en arbetsplats där du gör livet bättre för eskilstunaborna. Vår framgång bygger på din kompetens, motivation och ditt engagemang. Eskilstuna kommun är en stor arbetsgivare som erbjuder intressanta meningsfulla arbetsuppgifter, karriärvägar, möjligheter till utveckling och lärande genom hela yrkeslivet. Du utvecklas och har möjlighet att påverka samt vara delaktig i verksamhetens utformning och utveckling. Vårt gemensamma samverkansavtal bidrar till att vi tillsammans skapar ett arbetsklimat där alla blir lyssnade på. Vi har goda hållbara möten och en kultur som kännetecknas av mod, förbättring, och tillitsfulla relationer. Vi erbjuder moderna förmåner som kontinuerligt utvecklas. Vi har en gemensam kultur där grunden är våra gemensamma värden helhetssyn, invånarens-brukarens- och kundens fokus, tydlighet och tillit, respekt och utveckling. professionalism.

Din chef Förhållningssätt till varandra

Både medarbetare och chefer är tydliga, tillitsfulla och lyhörda mot varandra. Det innebär att vi har förtroende för varandra, har en god dialog och lyssnar aktivt. Vi efterfrågar och ger varandra återkoppling i vardagen.

Att chefer är tillitsfulla innebär också att de har förtroende för dig och ger tydliga uppdrag med handlingsutrymme för att skapa värde och nå önskat resultat. Att cheferna är lyhörda innebär att de lyssnar på dina tankar, erfarenheter och idéer till förbättring. Det innebär också att cheferna är lätta att komma i kontakt med. Feedback sker i direktkontakt mellan chef och

medarbetare. Detta ledarskap och ett aktivt medarbetarskap skapar engagemang och delaktighet.

Dialogen mellan chef och medarbetare

En god dialog i vardagen mellan våra chefer och medarbetare och medarbetare emellan är en framgångsfaktor för att lyckas med vårt uppdrag. Utöver dialogen i vardagen är medarbetarsamtalet **och det lönesättande samtalet viktigt** för utveckling av verksamhet och dig som medarbetare. Medarbetarsamtalet är ett årligen återkommande samtal och ett forum för samverkan, arbetsmiljö, uppdrag och utveckling. Ditt samtal ska leda till en ökad medvetenhet och möjliggöra delaktighet kring verksamhetens uppdrag och resultat. **I dialogen skapar vi förståelse för sambandet mellan uppsatta mål inom ramen för ditt uppdrag, utfört arbetsresultat och lön. Det ska vara tydligt för dig som medarbetare hur du kan påverka din egen löneutveckling.** För att ditt samtal ska fungera som stöd för ditt arbete under kommande år ska det planeras in under hösten och avslutas innan året är slut. Samtalet är en viktig del av verksamhetens styrning och ska resultera i en årlig medarbetaröverenskommelse med mål och aktiviteter som hänger samman med verksamhetsplan, årsplan, strategisk inriktning och vision. I ditt medarbetarsamtal förs även en dialog om lärande i arbetet och annan kompetensutveckling. Du och din chef har ett gemensamt ansvar för samtalets kvalitet och innehåll. Din chef initierar och bokar in samtalet där du som medarbetare är förberedd. Din medarbetaröverenskommelse stäms av efter ett halvår och uppdateras vid nästkommande medarbetarsamtal.

Trygg anställning

Eskilstuna kommun är Sörmlands största arbetsgivare, vilket innebär att det finns en trygghet i anställningen. När ändringar av organisationen planeras och genomförs görs det på ett öppet och respektfullt sätt gentemot medarbetare och fackliga organisationer. Om en organisationsförändring leder till att medarbetare blir överflödiga undviker vi som arbetsgivare uppsägningar så långt det är möjligt. Arbetsgivaren undersöker då om frivilliga åtgärder som t ex andra alternativa arbeten inom kommunen eller annan överenskommelse är en möjlighet.

Mitt ansvar som medarbetare

Aktivt medarbetarskap

Medarbetarskapet i Eskilstuna kommun handlar om hur du utför och utvecklar det politiska uppdraget, hur du möter och bemöter invånare, brukare och kunder, **att du tar ansvar för en fungerande kommunikation** samt att ~~hur~~ du samspelar med chefer och arbetskamrater. Eskilstuna kommun ger förutsättningar för ett modigt **och engagerat medarbetarskap** vilket innebär att du är engagerad, aktiv, ser din del i helheten, vågar **prova nya arbetssätt och utvecklar tjänster och service med respekt och tillit. som bidrar till samhällsnytta.** Du som medarbetare ansvarar för att leva upp till

kommunkoncernens gemensamma värden i vardagen och följa lagar, regler, rutiner och beslut.

Arbetsmiljö

Du som medarbetare **bidrar till** ~~har ansvar för~~ din egen och andras arbetsmiljö. Det gör du genom ~~Du bidrar till~~ att skapa arbetsglädje, trivsel och stolthet vilket leder till ett positivt arbetsklimat. Du har även ansvar för din egen hälsa. När du som medarbetare upplever att arbetsbelastningen är hög har du ett ansvar att uppmärksamma din chef på detta. Som medarbetare har du rätt att få hjälp och stöd att prioritera bland dina arbetsuppgifter. Du ansvarar för att känna till, förstå och följa gällande lagar, regler och rutiner inom arbetsmiljö. Du har ett ansvar att påtala och säga ifrån om någon blir utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier.

Lärande och utveckling

Du som medarbetare ansvarar för att känna till kommunens uppdrag i stort. Du har förståelse för hur du bidrar till verksamhetens resultat. Utifrån det har du ett eget ansvar för att utveckla din egen kompetens och ser lärande som en naturlig del av arbetet. Dina mål för lärande och utveckling dokumenteras i en årlig medarbetaröverenskommelse som ska innehålla mål och uppdrag och din utveckling på kort och lång sikt. Som medarbetare ~~uppmuntras du att~~ **pröva** **du** nya arbetsuppgifter och utveckla kompetens samt att tillämpa förändrade arbetssätt. Du bidrar till att utforma din medarbetaröverenskommelse och arbetar för att nå de uppsatta målen. Du söker aktivt den information som behövs för ditt jobb och du delar med dig av dina kunskaper och erfarenheter. Du **efterfrågar och** ger konstruktiv ~~feedback~~ **återkoppling** till dina arbetskamrater och din chef och du ansvarar för att mottagaren förstår ditt budskap.

Bisyssla

Om du som medarbetare har en bisyssla ansvarar du för att berätta det för din chef när du anställts och även vid det årliga medarbetarsamtalet. Att ha en bisyssla vid sidan om den ordinarie anställningen behöver inte medges av arbetsgivaren om den kan vara förtroendeskadlig, konkurrera med kommunens verksamhet eller hindra dig som medarbetare att utföra ditt ordinarie uppdrag.

Det goda hållbara mötet

Du som medarbetare ansvarar i ditt arbete för att genomföra politiskt fattade beslut. Vi skapar tillsammans med invånare, ~~brukare~~ **service** och tjänster med värde och hög kvalitet. I de möten du har i din vardag ~~utgår du från ett jämförbart och icke diskriminerande förhållningssätt~~ **och ansvarar du** för att ha goda och tillitsfulla relationer med **de som ni är till för,** ~~brukare, kunder,~~ **arbetskamrater** och din chef. **I mötet är du lösningsorienterad och har ett uppskattande förhållningssätt.** Du ansvarar för att vara lojal gentemot chefer och arbetskamrater och stödja fattade beslut. Du ansvarar även för att samarbeta och samverka i din vardag. Du

ansvarar för att i din vardag utveckla dig själv, andra och verksamheten. Det är en förutsättning för att kunna bidra till goda hållbara möten.

Gällande lagstiftning och annan rättslig reglering

Ej relevant.

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Revideringen av policyn anpassas till beslutade styrdokument som organisationens värden, riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling och strategisk inriktning.