



Till Central Samverkan

Representanter för Vision, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Arbetsterapeuter och Fysioterapeuterna har vid möte 2020-09-18 upprättat önskemål till arbetsgivaren. Vi föreslår att nedanstående förslag/punkter tas upp till behandling i Central Samverkan.

1. Att samtliga anställda i Östhammars Kommun får en **rollbeskrivning** som beskriver bland annat ansvar och befogenheter. Helt i enlighet med <https://www.suntarbetsliv.se/verktyg/osa-kompassen/oversikt-av-foreskrifterna/> ”de anställda känner till förutsättningarna för sitt jobb (10 §)”
2. Att samtliga chefer anställda i Östhammars Kommun får en **rollbeskrivning** där det tydligt framgår ansvar och befogenheter samt klassning efter nivå (Kommundirektör, Sektorchef, Verksamhetschef, Enhetschefnivå 1, enhetschef nivå 2 osv.) där lönespann, arbetsmiljöansvar, säkerhet och annat väsentligt ska framgå.
3. Att chefer som anställs på alla nivåer ska ha en relevant högskoleutbildning, gärna i kombination med relevant kunskap och ledarerfarenhet. Undantag från högskoleutbildning kan göras om det tydligt framgår att kandidaten har gedigna erfarenheter som bedöms som lämpliga, t.ex. goda vitsord av att vara ledare.
4. Att **alla** tjänster som ska tillsättas ska föregås av kravprofil för tjänsten.
5. Att lönenivå hos chefer **baseras på relevanta** faktorer som; myndighetsutövning, lagstyrd verksamhet, erfarenhet, kunskap, utbildning, antal medarbetare. Att ha förståelse för uppdraget med ett helhetstänk för komplexiteten, för medarbetare och arbetsprocesser.
6. Att man ska kunna göra karriär i Östhammars Kommun utan att vara chef. Det ska vara möjligt att göra en lönekarriär där taket inte nödvändigtvis behöver vara den närmsta chefens. Individuell lönesättning ska användas och medarbetare med spetskompetens som genererar värde för fler än arbetsgruppen bör premieras.
7. Att alla chefer SKA genomgå **internutbildning** kontinuerligt för att bland annat säkerställa att medarbetarnas arbetsmiljö på samtliga plan blir bästa möjliga.
8. Att det ska finnas en god möjlighet att rekrytera chefer internt med ett aspirantprogram som är väl genomtänkt och att uttagningen till den bör göras på ett adekvat, strukturerat sätt. Att man i mesta möjliga mån använder de som deltagit i aspirantprogrammet när chefstjänster blir lediga.
9. Att samverkansavtalet följs vid tillsättningar av chefer.

Östhammar 2020-10-15

Vision, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Arbetsterapeuter och Fysioterapeuterna