

§ 194

Dnr KS 2025/01132-1.3.6

Beslut - Motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Motionens första att-sats bifalls.
2. Motionens andra att-sats avslås.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras. Uppdraget återrapporteras senast under det andra kvartalet 2027.

Reservation

Elisabeth Unell (M), Eleonore Lundkvist (M) och Johan Fernkvist (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för Elisabeth Unells (M) förslag.

Roger Haddad (L) reserverar sig mot förslaget till förmån för eget förslag.

Ärendebeskrivning

Marie Brandstedt (M) har i en motion med rubriken Motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling föreslagit

att kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras och

att kommunstyrelsen återkommer till kommunfullmäktige med förslag på hur ett sådant system kan genomföras i praktiken och följas upp.

Kommunfullmäktige har den 3 oktober 2025 remitterat motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Västeråsmajoriteten har en grundsyn att medarbetarna i Västerås stad utgör motorn i verksamheten. Stadens 12 000 anställda gör varje dag stora insatser för att få kommunen att fungera i allt från att undervisa elever, hjälpa brukare inom hemtjänsten och se till att kommunens gator renhålls och underhålls.

Alla stadens medarbetare arbetar utifrån värdegrunden "Alltid bästa möjliga möte" samt den framtagna bemötandekoden, med utgångspunkten i hur vi möter västeråsarna - varje dag, året runt. I denna innefattas också att det ska ske en ständig utveckling av tjänster och processer, till nytta för västeråsarna.

Inom Västerås stad tillämpas individuell lönesättning, där medarbetare som uppfyllt kriterier inom professionalism, kvalitet, effektivitet och engagemang premieras. Det finns även vissa förvaltningsåtgärder som särskilt uppmärksammar medarbetare eller verksamheter genom årliga utmärkelser som "Årets medarbetare" eller "Årets enhet".

Västeråsmajoriteten ser därför sammantaget att det finns flertalet rutiner på plats just för att uppmärksamma och premiera medarbetare som bidrar med idéer, samtidigt som det kan finnas delar att stärka ytterligare. Det finns inget behov av att få ett helt nytt system på plats, men vissa delar skulle kunna ses över. Därför föreslås den första att-satsen bifallas och den sista att-satsen avslås.

Västeråsmajoriteten har till kommunstyrelsen lämnat följande förslag till beslut:

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Motionens första att-sats bifalls.
2. Motionens andra att-sats avslås.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras. Uppdraget återrapporteras senast under det andra kvartalet 2027.

Yrkanden

Elisabeth Unell (M) och Roger Haddad (L) yrkar bifall till motionen.

Amanda Grönlund (KD) yrkar bifall till Västeråsmajoritetens förslag.

Beslutsgång

Ordföranden finner att det finns två förslag till beslut, dels bifall till motionen från Elisabeth Unell (M) och Roger Haddad (L), dels bifall till Västeråsmajoritetens förslag från Amanda Grönlund (KD). Ordföranden föreslår en beslutsgång där de två förslagen ställs mot varandra. Kommunstyrelsen godkänner föreslagen beslutsgång varvid den genomförs. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med Västeråsmajoritetens förslag.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen

Svar på motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

1. Motionens första att-sats bifalls.
2. Motionens andra att-sats avslås.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras. Uppdraget återrapporteras senast under det andra kvartalet 2027.

Ärendebeskrivning

Marie Brandstedt (M) har i en motion med rubriken *Motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling* föreslagit

att kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras och

att kommunstyrelsen återkommer till kommunfullmäktige med förslag på hur ett sådant system kan genomföras i praktiken och följas upp.

Kommunfullmäktige har den 3 oktober 2025 remitterat motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Västeråsmajoriteten har en grundsyn att medarbetarna i Västerås stad utgör motorn i verksamheten. Stadens 12 000 anställda gör varje dag stora insatser för att få kommunen att fungera i allt från att undervisa elever, hjälpa brukare inom hemtjänsten och se till att kommunens gator renhålls och underhålls.

Alla stadens medarbetare arbetar utifrån värdegrunden "Alltid bästa möjliga möte" samt den framtagna bemötandekoden, med utgångspunkten i hur vi möter västeråsarna - varje dag, året runt. I denna innefattas också att det ska ske en ständig utveckling av tjänster och processer, till nytta för västeråsarna.

Inom Västerås stad tillämpas individuell lönesättning, där medarbetare som uppfyllt kriterier inom professionalism, kvalitet, effektivitet och engagemang premieras. Det finns även vissa förvaltningar som särskilt uppmärksammar medarbetare eller verksamheter genom årliga utmärkelser som "Årets medarbetare" eller "Årets enhet".

Västeråsmajoriteten ser därför sammantaget att det finns flertalet rutiner på plats just för att uppmärksamma och premiera medarbetare som bidrar med idéer, samtidigt som det kan finnas delar att stärka ytterligare. Det finns inget behov av att få ett helt nytt system på plats, men vissa delar skulle kunna ses över. Därför föreslås den första att-satsen bifallas och den sista att-satsen avslås.



Stadsledningskontoret
Hanna Jeppsson
Epost: hanna.jeppsson@vasteras.se
William Linnefell
E-post: william.linnefell@vasteras.se

Kopia till
Kommunstyrelsen

Underlag för beslut om Motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling

Ärendebeskrivning

Maria Brandstedt (M) har i en motion med rubriken *Motion från (M) angående att premiera och ta vara på medarbetares idéutveckling* föreslagit:

Att kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras.

Att kommunstyrelsen återkommer till kommunfullmäktige med förslag på hur ett sådant system kan genomföras i praktiken och följas upp.

Kommunfullmäktige har den 3 oktober 2025 remitterat motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Faktaunderlag

Alla i Västerås stad är samhällsbyggare med uppdraget att på olika sätt få en hel stad att fungera för dagens och morgondagens generationer. I samspel med varandra och med andra aktörer arbetar stadens medarbetare för att bidra till ökad livskvalitet och ett mer hållbart samhälle. Stadens värdegrund, Alltid bästa möjliga möte, är utgångspunkten för hur vi tillsammans utför vårt uppdrag och hur vi samverkar med invånare, kollegor och andra aktörer. Värdegrunden innebär också att vi ständigt ska utveckla både våra tjänster och sättet vi utför dem, till nytta för alla som bor, verkar och besöker Västerås.

I stadens bemötandekod tydliggörs vilka förväntningar som finns på alla som arbetar i Västerås stad och vad ett medarbetarskap genom vår värdegrund innebär. Bemötandekoden beskriver hur medarbetarskapet och ledarskapet tillsammans bidrar till ett handlingskraftigt och utvecklingsinriktat arbetsklimat som präglas av samarbete, öppenhet, ansvarstagande och respekt.

Bemötandekoden betonar vikten av att medarbetare bidrar till helheten och verksamhetens mål genom att vara modiga och använda sin kompetens för att driva utveckling och förändring, att ta ansvar för kvalitet och effektivitet i mötet med dem vi är till för samt att agera som förebilder genom att både åstadkomma resultat och visa respekt och omtanke för de människor de möter i sina uppdrag. Sammantaget handlar medarbetarskapet i Västerås stad om att varje medarbetare visar framåtanda och tar eget ansvar, inte minst genom att bidra till lärande, utveckling och förnyelse.

Vid medarbetarsamtal stämmer chefer och medarbetare i Västerås stad gemensamt av uppdrag, mål och värdegrund. Samtalet utgår från verksamhetens bästa och fokuserar på hur varje medarbetare bidrar till att verksamheten når sina mål. Tillsammans formuleras individuella mål och aktiviteter som stödjer både medarbetarens utveckling och verksamhetens uppdrag.

Det årliga lönesamtalet, som genomförs i samband med löneöversynen, bygger på resultatet av medarbetarsamtalet. Västerås stads lönekriterier utgår från värdegrunden och möjliggör en bedömning av hur värderingarna omsätts i varje medarbetares arbete. De tre övergripande områdena i kriterierna är professionalism, kvalitet och effektivitet samt engagemang.

Professionalism handlar om medarbetarens bidrag till samarbete och handlingskraft för att skapa resultat och bidra till att verksamhetens mål uppnås. Kvalitet och effektivitet handlar om i vilken utsträckning medarbetaren tar ansvar och är delaktig i att genomföra förbättringar i sitt arbete eller i verksamheten. Engagemang handlar om att vara öppen och kreativ för lärande och utveckling, att framföra idéer, identifiera förbättringsmöjligheter och omsätta dem i praktiken.

Stadens värdegrund har alltså en tydlig koppling till både medarbetarsamtal och löneprocessen. Detta bidrar till en kultur där medarbetare regelbundet uppmuntras att ta initiativ till förbättringar och utveckling i det dagliga arbetet.

Dessutom har Västerås stad etablerat en ledarskapsmodell och ett ledarskapsprogram som fokuserar på att bygga ett utvecklande och tillitsfullt ledarskap, där medarbetare motiveras utifrån inre drivkrafter snarare än yttre styrning och belöningar.

Ledarskapsmodellen betonar att tillit och förtroende leder till ansvar och engagemang, och att feedback som kombinerar personlig omtanke med konstruktiv kritik stärker både medarbetarens vilja att utvecklas och verksamhetens förmåga till förbättring. Ett annat viktigt fokusområde i ledarskapsprogrammet är psykologisk trygghet, vilket är en grundläggande förutsättning för att medarbetare i organisationen ska våga tänka nytt, pröva idéer och vara kreativa utan rädsla för att misslyckas.

I Västerås stads program för digital utveckling lyfts vikten av att skapa rätt förutsättningar för att staden på ett effektivt sätt ska kunna driva utvecklingsarbete och bygga en mer handlingskraftig verksamhet. I programmet betonas att en viktig grundförutsättning för utveckling är att medarbetares kompetens och erfarenhet tas till vara, och att både chefer och medarbetare tar ett aktivt ägarskap för utvecklingen genom att våga utmana befintliga arbetssätt och processer. Som en del i genomförandet av programmet pågår ett arbete med att etablera grundförutsättningar och stärka kulturen så att den främjar lärande, utveckling och innovation. Samtidigt finns pusselbitar som återstår.

Många organisationer, särskilt inom den privata sektorn, använder premiering av idéer som en del i att bygga en stark innovationskultur. I Västerås stad skulle goda idéer och förbättringar absolut kunna lyftas fram och synliggöras tydligare, till exempel genom kommunikation i interna kanaler eller genom ökade möjligheter att delta i utbildning och utvecklingsprogram. Det är viktigt att staden som arbetsgivare på olika sätt visar att kreativitet och förmåga att genomföra förändringar värdesätts. Detta är en viktig komponent för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Det finns i dagsläget förvaltningsspecifika initiativ inom flera av stadens förvaltningar som syftar till att uppmärksamma medarbetare och verksamheter, exempelvis "Årets medarbetare" och "Årets enhet" inom vård- och omsorgsförvaltningen och "Årets medarbetare" inom individ- och familjeförvaltningen. Dessa initiativ visar att det redan finns ett engagemang för att uppmärksamma och värdesätta goda insatser, men att arbetet i nuläget sker på olika sätt inom respektive förvaltning.

För att bygga en stark och hållbar innovationskultur är det viktigt med strukturerade och systematiska arbetssätt för att ta till vara medarbetares idéer. Inom Västerås stad finns i dag inget tydligt och enhetligt sätt att samla in, synliggöra eller samverka kring idéer. Staden har tidigare testat stadsövergripande lösningar för att möjliggöra delning och omhändertagande av medarbetares idéer, men effekten har varit begränsad. Sedan dess har den digitala utvecklingen gått framåt och medarbetarnas digitala kompetens har ökat avsevärt.

Möjligheten att testa ett digitalt idéverktyg som stöd för att samla in och utveckla idéer samt underlätta dialog och lärande mellan medarbetare har lyfts fram i olika sammanhang. Flera andra organisationer använder i dag sådana verktyg för att på ett systematiskt sätt ta till vara idéer. Om idéer inte synliggörs och omhändertas på ett strukturerat sätt blir det svårt att följa upp och uppmärksamma dem på ett rättvist och transparent sätt.

Juridisk bedömning

Kommunstyrelsen är behörig att fatta beslutet i enlighet med kommunstyrelsens reglemente och kommunallagen.

Ekonomisk bedömning

Att ta fram förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som leder till förbättringar kan uppmärksammas och premieras kommer ta interna personella resurser i anspråk. I samband med att ett förslag arbetas fram kommer de ekonomiska konsekvenserna av ett införande av förslaget belysas närmre.

Hållbarhets- och näringslivsbedömning

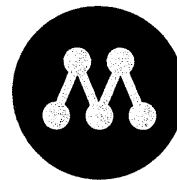
Om kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som leder till förbättringar kan uppmärksammas och premieras kommer dessa perspektiv vägas in och analyseras närmare. I nuläget är perspektivet ej relevant med anledning av motionens karaktär och innehåll.

Bedömning av barnets bästa

I nuläget är perspektivet ej relevant med anledning av motionens karaktär och innehåll.

Helene Öhrling
Stadsdirektör

Lina Öberg
HR-direktör



Motion angående att premiera och ta vara på medarbetares ideutveckling

Kommuner som arbetar långsiktigt och målinriktat får mer välfärd för varje skattekrona. För oss är det viktigt att använda de resurser som finns på ett så klokt sätt som möjligt, så att vi får högsta möjliga kvalitet i välfärden utan att skatten behöver höjas i onödan.

Det handlar om att kommuner och regioner i högre grad måste arbeta effektivt, smart och hållbart. Vi behöver undvika gamla mönster och i stället tänka nytt. Vi behöver våga pröva nya arbetssätt.

En av de viktigaste nycklarna till framgång är engagerade medarbetare. Våra medarbetare ute i verksamheterna är de som bäst känner till behoven och utmaningarna, men också de som ofta ser vilka förbättringar och förenklingar som kan göras. Nya idéer om arbetssätt, processer och tekniska lösningar föds ofta i vardagen, nära verksamheten.

För att skapa en kultur som uppmuntrar till innovation och ständiga förbättringar måste vi ge våra medarbetare både utrymme och incitament att utveckla nya idéer. Om vi premierar dem som bidrar med lösningar som leder till ökad produktivitet, kvalitet och kostnadseffektivitet kan vi bygga en mer hållbar och framåtsyftande kommun.

Med anledning av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:

- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag på hur medarbetare som bidrar med idéer som ökar produktiviteten, effektiviteten eller kvaliteten i verksamheten kan uppmärksammas och premieras.
- Att kommunstyrelsen återkommer till kommunfullmäktige med förslag på hur ett sådant system kan genomföras i praktiken och följas upp.

Marie Brandstedt (M)