



**Handläggare**

Åsa Magni

HR-strateg

Kommunledningsförvaltningen

## **Svar på motion - Införande av tidsbestämda chefsförordnanden i Enköpings kommun (SD)**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att:

1. avslå motionen "Införande av tidsbegränsade chefsförordnanden i Enköpings kommun" (SD).

### **Beskrivning av ärendet**

Benjamin Albertsson (SD) har lämnat in en motion och föreslår att kommunfullmäktige beslutar att:

1. Enköpings kommun inför ett system med chefsförordnanden på bestämd tid om 4 år med möjlighet till förlängning efter utvärdering
2. utvärdering av chefer sker årligen och att chef som inte uppnår ställda verksamhetsmål ska ha rätt till mentorstöd
3. chef som efter fyra år inte når ställda verksamhetsmål ska omplaceras till en lägre befattning i organisationen med en lön anpassad till den nya placeringen
4. kommunstyrelsen ges i uppdrag att utarbeta riktlinjer för implementering och uppföljning av chefsförordnanden.

Syftet med detta är enligt motionen att säkerställa uppfyllnad av effekt- och verksamhetsmål samt fungerande ledarskap.

## Ärendets beredning

HR-enheten på kommunledningsförvaltningen har berett motionen.

Ett bra och välfungerande ledarskap är en förutsättning för att uppnå effekt- och verksamhetsmål. Vi behöver chefer och ledare som nyfiket utvecklas, och som låter medarbetare växa, utvecklas och ta ansvar, både för sitt eget uppdrag och för verksamhetens utveckling. Bra chefer och ledare attraherar nya medarbetare och bidrar till att medarbetare vill stanna hos oss. Båda delar är avgörande när kompetensförsörjning är en utmaning för hela samhället.

Vi är övertygade om att tillsvidareanställning på chefsbefattningar ger oss bättre förutsättningar att attrahera, rekrytera och behålla trygga och stabila chefer, än vad tidsbegränsade förordnanden skulle ge. Det gäller särskilt för att attrahera erfarna, meriterade chefskandidater. Ett tidsbegränsat förordnande riskerar att skapa osäkerhet kring framtiden, och att kandidater avstår från att söka. Däremot är möjligheten till intern rörlighet, "uppåt", "nedåt" och "åt sidan", en attraktionsfaktor i sig, så den är viktig att vi fortsätter skapa förutsättningar för.

Chefer följs redan idag upp regelbundet genom t.ex. medarbetarundersökningar, måluppfyllelse i verksamhet och ekonomi, i utvecklings- och lönesamtal samt i löpande dialog med sin närmaste chef. Var tredje år görs en 360-feedback med fokus på ledarskapet. Fokus i uppföljningen är utvecklande snarare än kontrollerande, för att bidra till en kultur där vi utvecklas och utvecklar tillsammans. Det är överordnad chefs ansvar att följa upp utifrån de krav och förväntningar som finns, samt att stötta och vidta åtgärder utifrån behov.

Att vara chef i offentlig verksamhet är en ansvarsfylld, utmanande och komplex roll. Att till och från behöva stöd i uppdraget är naturligt. Alla chefer i Enköpings kommun har möjlighet till stöd i form av t.ex. chefsnätverk, kollegor, överordnad chef, mentorprogram och professionell coachning. Vi kan dock behöva utveckla kultur och klimat så att det blir än mer naturligt att ta stöd och hjälp i sin utveckling. Där är ledarskapsmodellen Utvecklande Ledarskap ett gott stöd. Vi behöver också utveckla en kultur där det är mer accepterat och möjligt att gå från en chefsroll till en medarbetarroll utan att det ses som en prestigeförlust eller något som ifrågasätts. Det är lika viktigt som möjligheten att utvecklas "uppåt", mot en högre chefsroll.

Utifrån ovanstående bedöms att motionens syfte, att säkerställa uppfyllnad av effekt- och verksamhetsmål samt fungerande ledarskap, tillgodoses med nuvarande i nuvarande arbetssätt och rutiner, samt stärks genom det utvecklingsarbete som pågår, varför motionen bör avslås.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Beslutet medför inte några ekonomiska konsekvenser.

## **Sociala eller miljömässiga konsekvenser**

Beslutet medför inte några sociala eller miljömässiga konsekvenser.

## **Beslutsunderlag**

Följande handlingar har legat till grund för beslutet:

- Tjänsteskrivelse, 2026-03-06
- Protokollsutdrag, kommunfullmäktige, 2025-05-20, § 86
- Motion, 2025-05-20

## **Ansvariga tjänstepersoner**

Tjänsteskrivelsen är fastställd enligt följande:

- Daniel Jansson- Hammargren, kommundirektör
- Linda Ahlsén, HR-chef

## **Sändlista**

Beslutet skickas till:

- Benjamin Albertsson (SD), för kännedom