

§ 28Bilaga 15**Översyn av styrdokument inom personalområdet
- Medarbetarpolicy**

Dnr 123/07

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten.

Kommunstyrelsen har överlämnat underlaget till kommunkontoret för beredning.

Kommunkontoret har utarbetat ett förslag till kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsen har lämnat förslaget till kommunfullmäktige som återremitterade ärendet.

Kommunkontoret har uppdaterat förslaget.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut den 24 april 2008, § 95

Arbetsgivarutskottets beslut den 15 oktober 2009, § 31

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 15 oktober 2009

Kommunfullmäktiges beslut 17 december 2009, § 234

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 25 januari 2010 med bilagor.

Yrkanden

Mats Olsson (V) yrkar att kommunstyrelsen ska återremittera medarbetarpolicyn för en total omarbetning i riktning mot ökad konkretion och med nedtoning av hurtfriska utrop och värdeladdade uppmaningar.

Anders Almgren (S) med instämmande av Anders Ebbesson (MP) yrkar att ärendet ska återremitteras till kommunkontoret för omarbetning.

Tove Klette (FP) yrkar avslag på återremissyrkandet.

Carolina Nordbeck (FP) med instämmande av Mats Helmfrid (M), Lars Bergwall (C), Torsten Czernyson (KD) yrkar att kommunstyrelsen bifaller kommunkontorets förslag och att den personalstrategiska handlingsplanen bifogas till medarbetarpolicyn.

Beslutsgång

Ordföranden ställer proposition på yrkandet om återremiss mot avslag på detsamma och finner att kommunstyrelsen avslår yrkandet om återremiss.

Kommunstyrelsens beslut

att föreslå kommunfullmäktige besluta

att anta Medarbetarpolicyn,

att besluta att Medarbetarpolicyn ersätter Personalpolitiskt program 2002-2012,

att uppdra åt kommunstyrelsen att utarbeta och fastställa kommungemensamma riktlinjer för personalområdet som en följd av Medarbetarpolicyn,

att handlingsplaner baserade på Medarbetarpolicyn tas fram och följs upp i samband med Årsredovisningen,

att besluta att de styrdokument inom personalområdet som kommunfullmäktige tidigare beslutat upphör att gälla i samband med att kommunstyrelsen fastställer nya kommungemensamma riktlinjer för personalområde samt

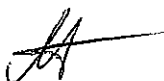
att den personalstrategiska handlingsplanen bifogas till medarbetarpolicyn.

Reservation

Anders Almgren (S), Margareta Dovsjö (S), Mattias Olsson (S) och Mohsen Abtin (S) reserverar sig mot kommunstyrelsens beslut.

Protokollsanteckning (DV): Instämmer med yrkandet från V.

Beslut expedieras till:
Kommunfullmäktige
Kommunkontoret, Personalavdelningen
Akten





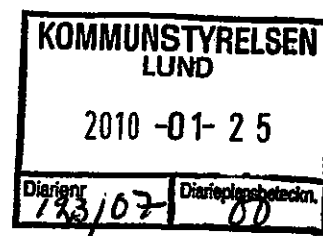
Kommunkontoret
Personalavdelningen

Tjänsteskrivelse
2010-01-25

1 (2)

Helena Aghed
046 - 35 53 08
Helena.Aghed@lund.se

Kommunstyrelsen



Översyn av styrdokument inom personalområdet - Medarbetarpolicy

Dnr KS 123/07

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten. Kommunstyrelsen har överlämnat underlaget till kommunkontoret för beredning. Kommunkontoret har utarbetat ett förslag till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen har lämnat förslaget till kommunfullmäktige som återremitterade ärendet. Kommunkontoret har uppdaterat förslaget.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut den 24 april 2008, § 95.
Arbetsgivarutskottets beslut den 15 oktober 2009, § 31.
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 15 oktober 2009. / 19 nov 2009
Kommunfullmäktiges beslut 17 december 2009, § 234.
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 25 januari 2010 med bilagor.

Barnkonsekvensanalys

En barnkonsekvensanalys är inte relevant i ärendet.

Ärendet

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten.

Mot bakgrund av ovanstående beslut har en projektgrupp bestående av representanter från förvaltningar samt fackliga organisationer, under ledning av Kommunkontoret, Personalavdelningen under hösten 2008/våren 2009 genomfört översynen av styrdokumentet inom personalområdet.

Översynen har resulterat i förslag till Medarbetarpolicy för Lunds kommun. Medarbetarpolicyn kommer att kompletteras av ämnesspecifika riktlinjer som stödjer det vardagliga arbetet inom personalområdet.

Som komplement till medarbetarpolicy och riktlinjer tillkommer vid behov handlingsplaner för att säkerställa efterlevnaden av medarbetarpolicyn, riktlinjer och lagar.

För en överskådlig bild av den föreslagna reviderade strukturen, se bilaga 1.

Kommunfullmäktige beslutade den 17 december 2009 att återremittera medarbetarpolicyn med uppdrag att omarbета den och presentera den tillsammans med riktlinjer och handlingsplan.

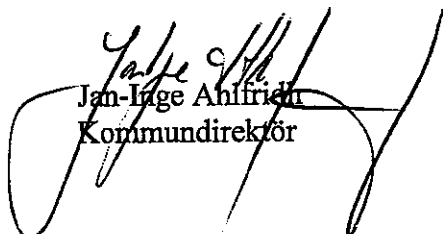
Förslaget har kompletterats med exempel på riktlinje samt personalstrategisk handlingsplan 2010. "Riktlinjer för medarbetarutveckling" är ett exempel. Riktlinjer kommer att utarbetas under 2010 för olika områden och dessa ersätter då tidigare styrdokument.

Kommunkontorets förslag

Kommunkontoret föreslår kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta

- att anta Medarbetarpolicyn,
- att besluta att Medarbetarpolicyn ersätter Personalpolitiskt program 2002-2012,
- att uppdraga åt kommunstyrelsen att utarbeta och fastställa kommungemensamma riktlinjer för personalområdet som en följd av Medarbetarpolicyn,
- att handlingsplaner baserade på Medarbetarpolicyn tas fram och följs upp i samband med Årsredovisningen, samt
- att besluta att de styrdokument inom personalområdet som kommunfullmäktige tidigare beslutat upphöra att gälla i samband med att kommunstyrelsen fastställer nya kommungemensamma riktlinjer för personalområdet.

KOMMUNKONTORET



Jan-Ingemar Ahlfridh
Kommundirektör

Kenneth Wictor
Personaldirektör

Medarbetarpolicy

Till dig som arbetar i Lunds kommun

I din hand har du medarbetarpolicyn för Lunds kommun. Här beskrivs de värderingar och förhållningssätt som ska genomsyra våra arbetsplatser och alla våra möten med medborgarna. Utgångspunkten är att Lunds kommun är en politiskt styrd organisation där medarbetarna är lojala mot politiskt fattade beslut och genomför dem på bästa möjliga sätt.

Medarbetarpolicyn är gemensam för samtliga förvaltningar och gäller för alla medarbetare i Lunds kommun. Som stöd i det vardagliga arbetet kompletteras medarbetarpolicyn med riktlinjer för särskilda områden.

Tillsammans förverkligar vi medarbetarpolicyn i vardagen för att göra Lunds kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare med ständigt förbättrad service till medborgarna. Ditt bidrag är avgörande!

Lund hösten 2009
Mats Helmfrid
Kommunstyrelsens ordförande

Vi gör det goda livet möjligt!

I mötet mellan idéer och handlingskraft skapar vi framtidens Lund. Här kan du vara dig själv och utvecklas tillsammans med andra... Här finns livskvalitet med god hälsa, trivsel och frihet... Servicen är av god kvalitet, lättillgänglig och flexibel för att passa skiftande behov... Utvecklingen drivs av allas engagemang och ansvar för Lund.

Utdrag ur Vision 2025 för Lunds kommun

Som medarbetare i Lunds kommun ger vi service till kommunens medborgare inom en rad områden – allt från förskola till äldreomsorg, från bygglov till miljö och renhållning, från transportsystem till kultur och fritid. Vi bidrar varje dag till att göra det goda livet möjligt för medborgarna!

För att kommunens medborgare alltid ska kunna ges bästa möjliga service vill och behöver vi ständigt utveckla och förbättra våra verksamheter. Vi vill vara en organisation i framkant som präglas av utveckling, idériedom och handlingskraft. Vi vill inte bara följa utvecklingen – vi vill leda den!

Våra verksamheter förbättras genom att vi som medarbetare utvecklas. Utvecklas du, utvecklas vi!

Utveckling genom medskapande

Vi bidrar alla med vårt engagemang och vår delaktighet – det vi kallar medskapande.

Som medskapande medarbetare i Lunds kommun är vi med och påverkar och tar aktiv del i utvecklingen av våra verksamheter. Vi bidrar aktivt till att uppnå gemensamma mål och tar ansvar för att genomföra våra uppgifter på ett skickligt, effektivt och trevligt sätt. Vårt lagarbete präglas av engagemang, samarbete och fokus på lösningar.

Vi vill ständigt lära och utvecklas, både för egen del och tillsammans med andra.

Det vi säger, gör och är stämmer väl överens. Vår attityd, vårt beteende och vårt språk skapar energi och motivation hos oss själva och andra. Vi medverkar till att våra dialoger med andra medarbetare och medborgare är konstruktiva, kreativa och lösningsinriktade.

Som ledare i Lunds kommun skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för medskapande och utveckling på ett stödjande och utmanande sätt. Du tydliggör verksamhetens mål och medarbetarnas uppdrag och ansvar.

Du ser samverkan med våra fackliga representanter som en naturlig och viktig del av utvecklingen.

Mångfalden berikar

Våra olikheter är tillgångar som berikar verksamheten

Våra arbetsplatser genomsyras av förståelse och respekt, där alla ser möjligheter i och tar tillvara varandras olikheter, kompetens och erfarenheter. Vi skapar därigenom kreativa miljöer med nya infallsvinklar och större perspektiv. Mångfald och jämställdhet är en naturlig och värdefull del av vår verksamhet som bidrar till att ge kommunens invånare bästa möjliga service.

Mångfald för oss är...

... alla de egenskaper som gör människor unika. I det komplexa begreppet ingår både likheter och skillnader som kan vara uppenbara och djupgående, kanske till och med omedvetna. Som exempel kan nämnas olikheter vad gäller kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, social tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, familjeförhållanden och utbildning.

Hälsa och arbetsmiljö i fokus

Vårt helhetsperspektiv på hållbar hälsa, miljö och goda arbetsmiljöer stärker verksamheten

På våra arbetsplatser arbetar vi tillsammans för att alla ska må bra, trivas, utvecklas och utföra ett gott arbete. För att uppnå hållbar hälsa arbetar vi aktivt med hälsofrämjande insatser och för god arbetsmiljö.

Vi organiserar våra verksamheter för att skapa möjligheter till flexibla lösningar i arbetet och därigenom tillgodose individuella behov. Vid sjukdom hjälper och stöttar vi varandra att

komma tillbaka i arbete så fort som möjligt. Våra arbetsplatser är rökfria samt fria från alkohol och andra droger.

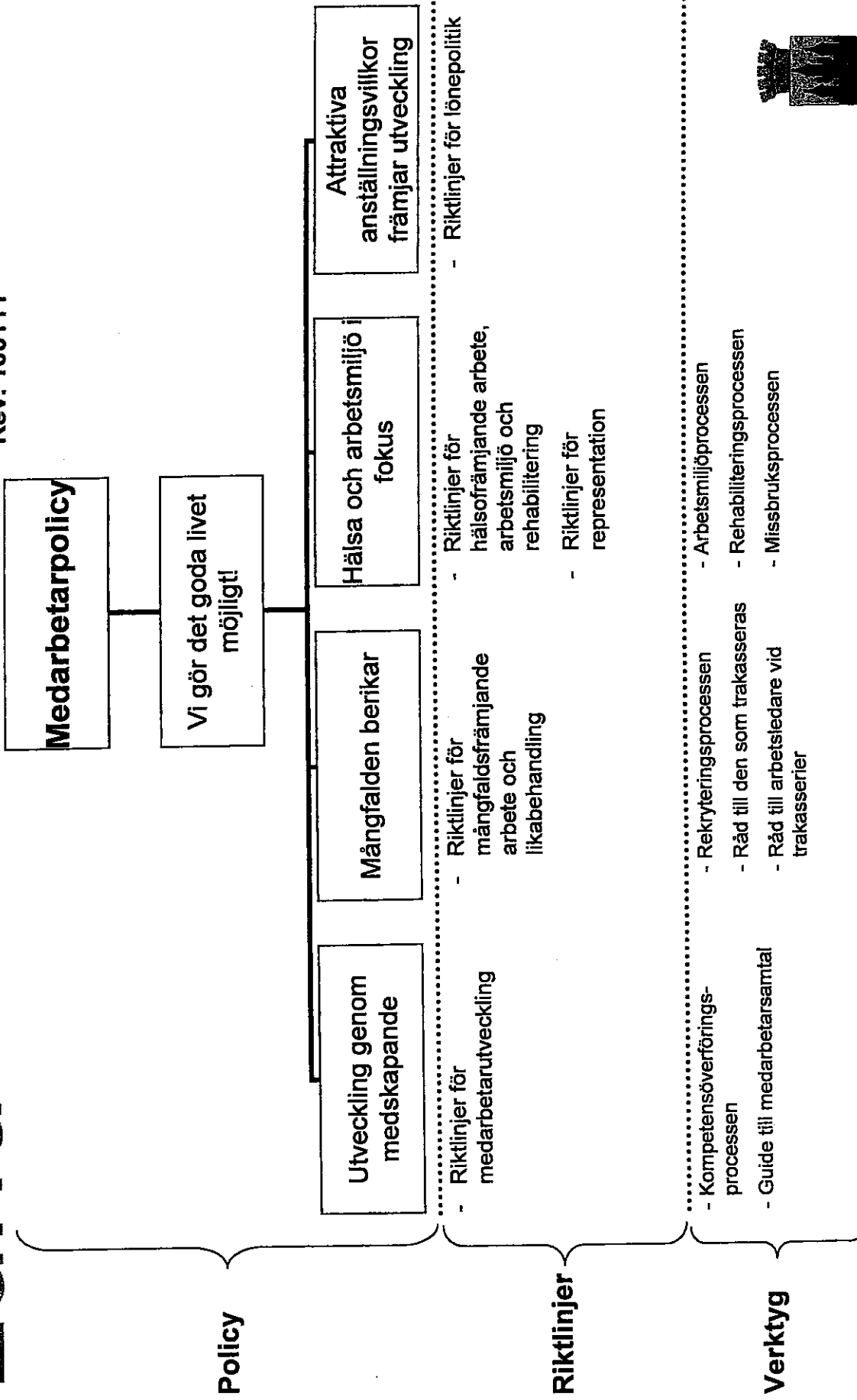
Vi tar största möjliga hänsyn till miljöpåverkan i vårt arbete.

Attraktiva anställningsvillkor främjar utveckling

Våra löner och anställningsvillkor stimulerar till medskapande, utveckling och god service till invånarna.

Våra anställningsvillkor och förmåner gör det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönesättningen är individuell, differentierad och görs på köns- och mångfaldsneutral grund.

Efter dialog mellan arbetsledare och medarbetare sätts lönen utifrån väl kända lönekriterier. Det finns en tydlig koppling mellan lön, arbetsprestationer, förhållningssätt och viljan att utvecklas i relation till verksamhetens mål.



EXEMPEL

Exempel på hur en riktlinje kan komma att se ut:

Riktlinjer för medarbetarutveckling

Inom Lunds kommun är medarbetarna den viktigaste resursen för att skapa en bra verksamhet. Därför är det avgörande att alla medarbetare aktivt och med engagemang och delaktighet, det vill säga medskapande, bidrar till verksamhetens mål och utveckling samt förbättrad service till brukarna.

Lunds kommun ska ha medskapande medarbetare och ledare som företräder kommunen, leder och utvecklar sig själva, arbetslag och verksamhet baserat på kommunens värdegrund med uppdraget och brukaren i fokus.

Samverkan med fackliga representanter ska vara en naturlig och viktig del av utvecklingsarbetet.

Nedan beskrivs de riktlinjer som gäller för medarbetar- och ledarutveckling i Lunds kommun.

Ansvarsfördelning

Arbetsledare har ansvar för att skapa förutsättningar och aktivt arbeta för medskapande och utveckling. Arbetsledare har också ansvar för att tydliggöra verksamhetens mål samt medarbetarnas uppdrag.

Arbetsledaren ansvarar för att årliga medarbetarsamtal genomförs med alla medarbetare samt att individuella utvecklingsplaner upprättas och följs upp.

Samtliga medarbetare har ansvar för att aktivt och medskapande bidra till verksamhetens mål och utveckling samt förbättrad service till brukarna. Varje medarbetare har ansvar för att utveckla sig själv och ta initiativ till och bidra till arbetsgruppens utveckling.

Medarbetarsamtal och utvecklingsplaner

Samtliga medarbetare ska ha medarbetarsamtal minst en gång om året.

Målet med medarbetarsamtalet är att utveckla medarbetaren, arbetslaget och verksamheten på ett sådant sätt att delarna förstärker varandra. Målet är också att stärka relationer, samarbete och kommunikation mellan medarbetare och ledare samt formulera utvecklingsmål, planer och ömsesidiga åtaganden.

Såväl verksamhets-, yrkes- som medarbetarkompetens och för ledare ledarskapskompetens ska tas upp. Med verksamhetskompetens avses kunskap och insikt om helheten, visioner, mål och värderingar och hur medarbetaren bidrar till detta. Med yrkeskompetens avses färdigheter i yrkesutövning. Med medarbetarkompetens avses attityder, beteende, språkbruk, motivation,

EXEMPEL

mod, samarbetsförmåga m.m. Med ledarskapskompetens avses förmågan att på ett stödjande och utmanande sätt utveckla verksamhets-, yrkes- respektive medarbetarskapskompetensen.

Medarbetarsamtalet ska resultera i en individuell skriftlig utvecklingsplan som omfattar såväl verksamhets-, yrkes- som medarbetarkompetens och för ledare ledarskapskompetens. Vid följande års medarbetarsamtal ska utvecklingsplanen följas upp och utvärderas.

Om inte lönen tas upp i samband med medarbetarsamtalet ska även ett separat lönesamtal hållas.

Medarbetar-/lönesamtalet ska hållas av den som kan påverka medarbetarens utveckling och arbetssituation i övrigt samt lön.

På motsvarande sätt som för medarbetarutveckling på individnivå ska arbetsledaren arbeta aktivt med att utveckla arbetslaget som helhet. Målet är att utveckla arbetslaget så att medarbetarna gemensamt bidrar aktivt och med engagemang och delaktighet, det vill säga medskapande, till verksamhetens mål och utveckling samt förbättrad service till brukarna. Målet är också att stärka relationer, samarbete och kommunikation medarbetare emellan samt mellan medarbetare och ledare samt formulera utvecklingsmål, planer och ömsesidiga åtaganden inom arbetslaget.

Förvaltningarna rekommenderas att utarbeta utvecklingsplaner för medarbetarutveckling såväl övergripande som inom verksamheterna som en del av den övriga planeringen.

Se även *Guide till medarbetarsamtal* på Medarbetarportalen.

Ledighet för medarbetarens utveckling

Arbetsledaren ska ha en positiv grundinställning till tjänstledighet för personlig utveckling såsom exempelvis att gå en utbildning eller att prova på ett annat arbete inom eller utom Lunds kommun.

Utöver de ledigheter som stadgas i lag och avtal finns möjlighet att bevilja tjänstledighet för andra enskilda angelägenheter såsom att prova annat arbete under kortare tid. En rekommendation är att bevilja tjänstledighet i maximalt sex månader men en bedömning bör göras i varje enskilt ärende där faktorer som anställningstidens längd, verksamhetens behov och personalsituation vägs in.

Ledighet för att prova annan tjänst kan beviljas för längre tid än sex månader om särskilda skäl talar därför som till exempel att ledigheten sammanfaller med arbetsgivarens intresse eller allmänna samhällsintressen.

Se även *Rätt till ledigheter* på Medarbetarportalen.

Samverkan med fackliga representanter

Arbetsledare ansvarar för tillämpningen av samverkansavtalet på sina respektive enheter. Samverkan med fackliga representanter ska vara en naturlig och viktig del av utvecklingsarbetet.

Se vidare *Samverkansavtal för Lunds kommun*.

EXEMPEL

Omvärldens utveckling

Arbetsledare ska tillsammans med medarbetare verka för en aktiv omvärldsbevakning kring frågor som rör verksamheten. Exempel på detta kan vara kontakter och samarbete med universitet, högskolor, andra kommuner och olika nätverk.

Kompetensöverföring

I samband med att en medarbetare slutar ska arbetsledaren säkra att nödvändig kompetens stannar kvar inom verksamheten genom lämplig kompetensöverföring till kvarvarande personal.

Ett led i detta är att avgångsintervjuer ska hållas med samtliga tillsvidareanställda som säger upp sin anställning.

Se även *Kompetensöverföringsprocessen* på Medarbetarportalen.

§ 234

Medarbetarpolicy

Dnr 123/07, bilaga 174

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten. Kommunstyrelsen har överlämnat underlaget till kommunkontoret för beredning.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut den 24 april 2008, § 95.
Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut den 19 oktober 2009, § 243.
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 19 november 2009.
Kommunstyrelsens beslut den 3 december 2009, § 347.

Anföranden

Hans-Olof Andersson (SD) och Mats Olsson (V) yttrar sig.

Yrkanden

Mats Olsson (V) yrkar att kommunfullmäktige beslutar att återremittera medarbetarpolicyn med uppdrag att omarbета den och presentera den tillsammans med riktlinjer och handlingsplan.

Beslutsgång

Ordföranden ställer proposition på återremissyrkandet mot avslag på detsamma och finner att kommunfullmäktige beslutar att avslå återremissyrkandet.

Omröstning begärs

Kommunfullmäktige godkänner följande voteringsordning)
Ja för avslag på återremiss
Nej för att återremittera ärendet

Omröstningen utfaller enligt följande:)

LUNDS KOMMUN
Kommunfullmäktige

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL 12 (34)

Sammanträdesdatum
2009-12-17

Medarbetarpolicy för Lunds kommun

Medarbetare	Parti	Kret	Ersättare	Ja	Nej	Aval	Försv	Kvitt
Annika Annerby Jansson Ordf.	(M)	Alla		X				
Tranje Danielsson 1:e vice	(M)	Alla		X				
Lennart Prytz 2:e vice	(S)	Alla			X			
Berit Kristensson	(FP)	Alla		X				
Thomas Frennstedt	(FP)	Alla		X				
Jan B Tullberg	(M)	Alla		X				
Kerstin Lindbom	(FP)	Alla		X				
Börje Hansson	(C)	Alla		X				
Tove Klette	(FP)	Alla		X				
Carl von Friesendorff	(M)	Alla			X			
Claes Göran Jönsson	(S)	Alla		X				
Göran Brinck	(M)	Alla			X			
Solveig Ekström-Persson	(S)	Alla			X			
Gunnar Jönsson	(S)	Alla		X				
Lars Bergwall	(C)	Alla		X				
Inga-Lisa Sjödin	(M)	Alla			X			
Margareta Dovsjö	(S)	Alla			X			
Tord Persson	(S)	Alla		X				
Agneta Lindskog	(KD)	Alla		X				
Inga-Kerstin Eriksson	(C)	Alla		X				
Karin Nilsson	(C)	Alla	Bernt Bertilsson	X				
Monica Molin	(S)	Alla			X			
Sven-Bertil Persson	(DV)	Alla			X			
Ulla Ståberg	(M)	Alla		X				
Göran Wallén	(M)	Alla		X				
Margareta Kristensson	(S)	Alla	Inga-Lisa Ekdahl	X				
Nita Lorimer	(V)	Alla			X			
Anders Ebbesson	(MP)	Alla			X			
Lars Johansson	(M)	Alla	Karl-Axel Axelsson	X				
Ann-Margreth Olsson	(S)	Alla			X			
Louise Rehn Winsborg	(M)	Alla	Laila Griibel	X				
Mohsen Abtin	(S)	Alla			X			
Yngve Petersson	(MP)	Alla			X			
Rune Granqvist	(S)	Alla			X			
Christina Sjöström	(MP)	Alla			X			
Mats Olsson	(V)	Alla		X				
Christer Wallin	(M)	Alla		X				
Anders Hallin	(C)	Alla		X				
Jörgen Forsberg	(M)	Alla		X				
Mats Helmfrid	(M)	Alla			X			
Anna Bauman	(MP)	Alla			X			
Eleni Rezail	(S)	Alla			X			
Eva Pålsson	(S)	Alla		X				
Lars Hansson	(FP)	Alla		X				
Carolina Nordbeck	(FP)	Alla		X				
Cecilia Barnes	(FP)	Alla			X			
Rolf Englesson	(MP)	Alla	Johan Mattsson		X			
Mats Nilsson	(S)	Alla			X			
Martin Klette	(FP)	Alla	Bina Jonna Ausfelt	X				
Hans-Olof Andersson	(SD)	Alla			X			
Transport:				28	22	0	0	0

LUNDS KOMMUN
Kommunfullmäktige

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL 13 (34)

Sammanträdesdatum

2009-12-17

				Transport: 28 22 0 0 0				
Ledamöter	Parti	Krets	Enskiltare	Ja	Nej	Avst.	Fånv.	Kvit.
Anders Almgren	(S)	Alla			X			
Björn Abelson	(S)	Alla			X			
Oskar Krantz	(FP)	Alla		X				
Ronny Johannessen	(M)	Alla		X				
Marta Santander	(V)	Alla	Olof Norborg		X			
Mätta Ivarsson	(MP)	Alla	Lisa Dassbom		X			
Martin Crona	(KD)	Alla		X				
Tomas Avenborg	(M)	Alla		X				
Mattias Olsson	(S)	Alla	Martin Andersson		X			
Lars Larsson	(FP)	Alla	Jörgen Jörgensen	X				
Anna Thomasson	(M)	Alla	Astrid Rugsveen	X				
Martin Karlsson	(M)	Alla		X				
Helena Lindh	(S)	Alla	Lena Fällström		X			
Erik Almqvist	(SD)	Alla			X			
Hanna Gunnarsson	(V)	Alla			X			
SUMMA:				35	30	0	0	0

Omröstningen utfaller med 35 ja-röster mot 30 nej-röster.
Kommunfullmäktige har således beslutat enligt minoritetsreglerna
att återremittera ärendet.

Kommunfullmäktiges beslut
att återremittera medarbetarpolicyn med uppdrag att omarbete den och
presentera den tillsammans med riktlinjer och handlingsplan.

Beslutet expedieras till:
Kommunkontoret/Personalavdelningen
Akten



Kommunkontoret
Personalavdelningen

Tjänsteskrivelse
2010-01-12

KOMMUNSTYRELSEN LUND	
2010 -01- 13	
Diarienum 87/10	Diarienum 081

Charlotte Hartelius Klar
046 - 35 53 32
Charlotte.harteliusklar@lund.se

Kommunstyrelsen

Personalstrategisk handlingsplan 2010

Sammanfattning

I juni 2002 antog kommunfullmäktige ett tioårigt personalpolitiskt program för Lunds kommun. Årliga handlingsplaner kopplas till programmet.

Beslutsunderlag

Personalpolitiskt program 2002 - 2012
Arbetsgivarutskottets beslut den 12 januari 2010, § 2.
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 12 januari 2010.

Ärendet

Mot bakgrund av ovanstående beslut har kommunkontoret, personalavdelningen utarbetat ett förslag till Personalstrategisk handlingsplan för 2010 (se bilaga).

Kommunkontorets förslag

Kommunkontoret föreslår kommunstyrelsen besluta

- att anta Personalstrategisk handlingsplan för 2010 enligt bilaga


Jan-Inge Ahlfridh
Kommundirektör

Kenneth Wictor
Personaldirektör

Bilaga: Förslag till Personalstrategisk handlingsplan 2010

Personalstrategisk Handlingsplan för 2010

Lunds kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare – både för att kunna rekrytera nya medarbetare och för att ta vara på och utveckla våra nuvarande medarbetare. Att säkra personalförsörjningen är viktigt inte minst mot bakgrund av de stora förestående pensionsavgångarna. Under 2009 har vi arbetat med att ta fram vad som utmärker oss och vad som vi vill ska utmärka oss som arbetsgivare. Viktiga utgångspunkter har varit Vision 2025 för Lunds kommun som lanserades under 2009 och utmaningen att i kärva ekonomiska tider ta tillvara på och utveckla alla våra medarbetares kompetens, motivation och medskapande.

Vi vill profilera Lunds kommun som en attraktiv arbetsgivare genom att peka på våra meningsfulla arbetsuppgifter. Vi vill också betona kommunens utvecklingsinriktning både genom att trycka på att Lunds kommun inte bara vill följa utvecklingen utan vill leda den och genom att lyfta fram hur viktigt det är att alla våra medarbetare utvecklas. Att fortsätta arbetet med Utvecklingsresan är därför en stor och viktig uppgift för 2010. Andra viktiga grundpelare för detta arbete är det mångfaldsfrämjande respektive det hälsofrämjande arbetet samt attraktiva anställningsvillkor varför dessa områden också ska vara i fokus för det personalstrategiska arbetet under 2010.

Kommunfullmäktige har tidigare beslutat att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten. Detta har resulterat i ett förslag till en "Medarbetarpolicy". Som stöd för det vardagliga personalarbetet kompletteras Medarbetarpolicyn med riktlinjer för särskilda områden. Förslaget är i skrivande stund under politisk behandling och resultatet kommer att påverka kommunens samlade personalstrategiska arbete.

Januari 2010

Kommunstyrelsen

Mats Helmfrid
Kommunstyrelsens ordförande

Utveckling genom medskapande

Utvecklingsprogrammet Utvecklingsresan omfattar alla medarbetare. Under Utvecklingsresans Medarbetarseminarier 2009 utarbetades ett stort antal idéer för medarbetarutveckling utgående från Lunds Vision 2025. Att ta tillvara på dessa idéer och fortsätta arbetet med Utvecklingsresan är en stor och viktig uppgift under 2010. De fackliga organisationerna är viktiga samarbetspartners i kommunens utvecklingsarbete och det nya samverkansavtalet är en del av detta arbete.

Mål

Lunds kommun ska ha medskapande medarbetare och ledare som företräder kommunen, leder och utvecklar sig själva, arbetslag och verksamhet baserat på kommunens värdegrund med uppdraget och brukaren i fokus.

Åtgärder

- **Genomföra Utvecklingsresans aktivitetsplaner**
Alla förvaltningar och arbetsplatser ska arbeta med *Utvecklingsresan* enligt sina *aktivitetsplaner*. Den idébank som sammanställdes efter Medarbetarseminarierna ska tas tillvara och omsättas i verksamheten.
Ansvariga: Samtliga förvaltningar
- **Genomföra medarbetarsamtal med individuella utvecklingsplaner**
Vid det årliga *medarbetarsamtalet* som ska ske enligt avtal ska utvecklingsbehov inom såväl verksamhets-, yrkes- som medarbetarskapskompetens tas upp. En skriftlig, individuell *utvecklingsplan* som omfattar alla dessa kompetenser ska utarbetas för varje medarbetare.
Ansvariga: Samtliga förvaltningar
- **Besluta och lansera nytt samverkansavtal**
Ett nytt *samverkansavtal* ska beslutas och lanseras.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar
- **Säkra personalförsörjningen**
För bristyrken ska *personalförsörjningsplaner* upprättas på 1 och 5 års sikt. Dessa ska omfatta:
 - Identifiering av bristyrkesgrupper baserat på verksamhetens utveckling, beräknade pensionsavgångar och uppskattade naturliga avgångar
 - Identifiering av strategiska framgångsfaktorer för att rekrytera och behålla utifrån respektive bristyrkesgrupp
 - Upprättande av handlings- och tidsplan*Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar*
- **Säkra kompetensöverföringen**
Med syfte att säkra att nödvändig kompetens stannar kvar inom verksamheten i samband med att personal slutar ska *kompetensöverföringsprocessen* lanseras och införlivas.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar

Mångfalden berikar

På Lunds kommuns arbetsplatser sker ständigt möten och samverkan mellan människor. För att utveckla verksamheterna och möta framtida utmaningar är det viktigt att vi tar tillvara varandras olikheter, kompetens och erfarenheter. När vi ska rekrytera nya medarbetare och behålla och utveckla nuvarande är det viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare – och att vi är det för alla. All diskriminering ska motarbetas.

Mål

Lunds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla och ska vara en arbetsplats där vi tar tillvara varandras olikheter, kompetens och erfarenheter.

Åtgärder

- **Utveckla olika material kring mångfald och likabehandling**
Olika *arbetsmaterial* kring mångfald och likabehandling som kan användas på till exempel arbetsplatsträffar ska utvecklas.
Ansvariga: Kommunkontoret
- **Genomföra seminarier på temat mångfald**
Seminarier på temat mångfald ska genomföras i syfte att öka medvetenheten om mångfaldsfrågor.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar
- **Följa upp kommunens rekryteringsprocess**
En uppföljning av kommunens *rekryteringsprocess* ur ett mångfaldsperspektiv samt av efterlevnaden av denna ska göras.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar
- **Utveckla kommunens platsannonser**
En översyn av kommunens *platsannonser* vad gäller innehåll och utformning ska ske i syfte att annonserna ska tilltala en så bred målgrupp som möjligt. Kravprofil för samtliga tjänster ska tydligt framgå.
Ansvariga: Samtliga förvaltningar
- **Genomföra en lönekartläggning**
En kommungemensam *lönekartläggning* ur ett jämställdhetsperspektiv ska genomföras.
Ansvariga: Kommunkontoret

Mångfald för oss är...

... alla de egenskaper som gör människor unika. I det komplexa begreppet ingår både likheter och skillnader som kan vara uppenbara och djupgående, kanske till och med omedvetna. Som exempel kan nämnas olikheter vad gäller kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, social tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, familjeförhållanden och utbildning.

Hälsa och arbetsmiljö i fokus

Arbetsplatserna inom Lunds kommun ska arbeta för att vara attraktiva ur hälsosynpunkt och tillgängliga. Det sker genom att aktivt skapa förutsättningar för medarbetare att bibehålla och utveckla sin hälsa genom ett systematiskt arbete för att både förebygga ohälsa och främja hälsa. Utvecklingsresan är en stor hälsoinsats som lyfter fram de viktiga friskfaktorerna på arbetsplatserna. Företagshälsovården är en viktig resurs i detta arbete.

Mål

Arbetsplatserna inom Lunds kommun ska vara attraktiva ur hälsosynpunkt och tillgängliga.

Sjukfrånvaron för 2010 ska vara max 5,0 %

Sjukfrånvaron för 2012 ska vara max 4,5 %

Åtgärder

- **Främja hälsa och förebygga ohälsa**

Arbetet med att främja hälsa samt förebygga ohälsa ska fortsätta och ska genomföras med utgångspunkt i *handlingsplaner, hälsokartläggningar, arbetsmiljömätningar och Utmärkt hälsofrämjande arbetsplats.*

Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar

- **Införa rökfri arbetstid**

Rökfri arbetstid ska införas i samtliga förvaltningar senast den 1 augusti 2010. Alla arbetsplatser ska arbeta med att införliva beslutet om rökfri arbetstid bland sina medarbetare.

Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar

- **Registrera arbetsskador i LISA**

Från och med 1 januari 2010 ska alla arbetsskador och tillbud registreras i arbetsskaderegistret LISA. En uppföljning ska ske av att de nya rutinerna kring *arbetsskaderegistreringen* följs.

Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar

Attraktiva anställningsvillkor främjar utveckling

Lunds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare dit man gärna söker sig och gärna stannar kvar. Här ska man känna engagemang och delaktighet. Våra anställningsvillkor bidrar till detta.

Mål

Kommunens löner och anställningsvillkor ska stimulera till medskapande, utveckling och god service till invånarna.

Åtgärder

- **Utarbeta process för lönesättning**
En webbaserad process som beskriver genomförande och ansvarsfördelning vid *lönesättning* ska utarbetas. Tydliga lönekriterier ska finnas och vara kända. Medskapande och bidrag till utveckling och god service till invånarna ska premieras.
Ansvariga: Kommunkontoret
- **Utbyggnad av självrapporteringsystem**
Självrapporteringsystemet ska byggas ut så att anställda får tillgång till bland annat elektronisk lönespecifikation, självservice för tidredovisning och reseräkningsmodul.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar
- **Nytt PA-/lönesystem**
Upphandling och införande av ett nytt *PA-/lönesystem* ska påbörjas med målet att slutföras under 2012. Systemet ska även omfatta schema- och bemanningssystem.
Ansvariga: Kommunkontoret, samtliga förvaltningar

§ 2 Personalstrategisk handlingsplan 2010

Sammanfattning

I juni 2002 antog kommunfullmäktige ett tioårigt personalpolitiskt program för Lunds kommun. Årliga handlingsplaner kopplas till programmet.

Beslutsunderlag

Personalpolitiskt program 2002-2012
Arbetsgivarutskottets beslut den 12 januari, § 2
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 12 januari 2010

Ärendet

Mot bakgrund av ovanstående har kommunkontoret, personalavdelningen utarbetat ett förslag till Personalstrategisk handlingsplan för 2010. Under sammanträdet föreslogs ett antal revideringar och tillägg som utskottet enades om.

Yrkande

Anne Dederichs (V) yrkar på att Personalstrategisk handlingsplan ändras till Personalpolitisk handlingsplan.
Börje Hansson (C) yrkar på att dokumentet kallas Personalstrategisk handlingsplan

Anne Dederichs (V) yrkar att rubriken Mångfalden berikar ska ändras till Mångfald och integration.
Carolina Nordbeck (FP) yrkar att rubriken Mångfalden berikar kvarstår.

Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

att bifalla Börje Hanssons yrkande att dokumentet kallas Personalstrategisk handlingsplan samt,
att bifalla Carolina Nordbecks yrkande Mångfalden berikar
att föreslå kommunstyrelsen att anta det reviderade förslaget till Personalstrategisk handlingsplan för 2010 (bilaga 1)



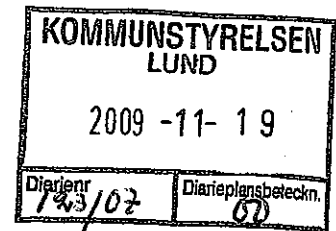
Kommunkontoret
Personalavdelningen

Tjänsteskrivelse
2009-11-19

1 (2)

Kenneth Wictor
046 - 35 53 25

Kommunstyrelsen



Översyn av styrdokument inom personalområdet

Dnr KS 123/07

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten. Kommunstyrelsen har överlämnat underlaget till kommunkontoret för beredning.

Beslutsunderlag

Kommunfullmäktiges beslut den 24 april 2008, § 95.
Arbetsgivarutskottets beslut den 15 oktober 2009, § 31.
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 19 november 2009.

Barnkonsekvensanalys

En barnkonsekvensanalys är inte relevant i ärendet.

Ärendet

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten.

Mot bakgrund av ovanstående beslut har en projektgrupp bestående av representanter från förvaltningar samt fackliga organisationer, under ledning av Kommunkontoret, Personalavdelningen under hösten 2008/våren 2009 genomfört översynen av styrdokumentet inom personalområdet.

Översynen har resulterat i förslag till Medarbetarpolicy för Lunds kommun. Medarbetarpolicyn kommer att kompletteras av ämnesspecifika riktlinjer som stödjer det vardagliga arbetet inom personalområdet.

Som komplement till medarbetarpolicy och riktlinjer tillkommer vid behov handlingsplaner för att säkerställa efterlevnaden av medarbetarpolicyn, riktlinjer och lagar.

För en överskådlig bild av den föreslagna strukturen, se bilaga 1.

Kommunkontorets förslag

Kommunkontoret föreslår kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta

- att anta Medarbetarpolicyn enligt bilaga 2
- att besluta att Medarbetarpolicyn ersätter Personalpolitiskt program 2002-2012
- att uppdra åt kommunstyrelsen att utarbeta och fastställa kommungemensamma riktlinjer för personalområdet som en följd av Medarbetarpolicyn
- att handlingsplaner baserade på Medarbetarpolicyn tas fram och följs upp i samband med Årsredovisningen
- ~~att besluta~~ att de styrdokument inom personalområdet som kommunfullmäktige tidigare beslutat ska upphöra att gälla i samband med att kommunstyrelsen fastställt nya kommungemensamma riktlinjer för personalområdet



Jan-Ånge Anlfridh
Kommundirektör

Kenneth Wictor
Personaldirektör

Bilagor:

1. Övergripande struktur
2. Förslag till Medarbetarpolicy

Medarbetarpolicy

Bilaga 2

Till dig som arbetar i Lunds kommun

I din hand har du medarbetarpolicyn för Lunds kommun. Här beskrivs de värderingar och förhållningssätt som ska genomsyra våra arbetsplatser och alla våra möten med medborgarna. Utgångspunkten är att Lunds kommun är en politiskt styrd organisation där medarbetarna är lojala mot politiskt fattade beslut och genomför dem på bästa möjliga sätt.

Medarbetarpolicyn är gemensam för samtliga förvaltningar och gäller för alla medarbetare i Lunds kommun. Som stöd i det vardagliga arbetet kompletteras medarbetarpolicyn med riktlinjer för särskilda områden.

Tillsammans förverkligar vi medarbetarpolicyn i vardagen för att göra Lunds kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare med ständigt förbättrad service till medborgarna. Ditt bidrag är avgörande!

Lund hösten 2009
Mats Helmfrid
Kommunstyrelsens ordförande

Vi gör det goda livet möjligt!

I mötet mellan idéer och handlingskraft skapar vi framtidens Lund. Här kan du vara dig själv och utvecklas tillsammans med andra... Här finns livskvalitet med god hälsa, trivsel och frihet... Servicen är av god kvalitet, lättillgänglig och flexibel för att passa skiftande behov... Utvecklingen drivs av allas engagemang och ansvar för Lund.

Utdrag ur Vision 2025 för Lunds kommun

Som medarbetare i Lunds kommun ger vi service till kommunens medborgare inom en rad områden – allt från förskola till äldreomsorg, från bygglov till miljö och renhållning, från transportsystem till kultur och fritid. Vi bidrar varje dag till att göra det goda livet möjligt för medborgarna!

För att kommunens medborgare alltid ska kunna ges bästa möjliga service vill och behöver vi ständigt utveckla och förbättra våra verksamheter. Vi vill vara en organisation i framkant som präglas av utveckling, idériakedom och handlingskraft. Vi vill inte bara följa utvecklingen – vi vill leda den!

Våra verksamheter förbättras genom att vi som medarbetare utvecklas. Utvecklas du, utvecklas vi!

Utveckling genom medskapande

Vi bidrar alla med vårt engagemang och vår delaktighet – det vi kallar medskapande.

Som medskapande medarbetare i Lunds kommun är vi med och påverkar och tar aktiv del i utvecklingen av våra verksamheter. Vi bidrar aktivt till att uppnå gemensamma mål och tar ansvar för att genomföra våra uppgifter på ett skickligt, effektivt och trevligt sätt. Vårt lagarbete präglas av engagemang, samarbete och fokus på lösningar.

Vi vill ständigt lära och utvecklas, både för egen del och tillsammans med andra.

Det vi säger, gör och är stämmer väl överens. Vår attityd, vårt beteende och vårt språk skapar energi och motivation hos oss själva och andra. Vi medverkar till att våra dialoger med andra medarbetare och medborgare är konstruktiva, kreativa och lösningsinriktade.

Som ledare i Lunds kommun skapar du förutsättningar och arbetar aktivt för medskapande och utveckling på ett stödjande och utmanande sätt. Du tydliggör verksamhetens mål och medarbetarnas uppdrag och ansvar.

Du ser samverkan med våra fackliga representanter som en naturlig och viktig del av utvecklingen.

Mångfalden berikar

Våra olikheter är tillgångar som berikar verksamheten

Våra arbetsplatser genomsyras av förståelse och respekt, där alla ser möjligheter i och tar tillvara varandras olikheter, kompetens och erfarenheter. Vi skapar därigenom kreativa miljöer med nya infallsvinklar och större perspektiv. Mångfald och jämställdhet är en naturlig och värdefull del av vår verksamhet som bidrar till att ge kommunens invånare bästa möjliga service.

Mångfald för oss är...

... alla de egenskaper som gör människor unika. I det komplexa begreppet ingår både likheter och skillnader som kan vara uppenbara och djupgående, kanske till och med omedvetna. Som exempel kan nämnas olikheter vad gäller kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, social tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, familjeförhållanden och utbildning.

Hälsa och arbetsmiljö i fokus

Vårt helhetsperspektiv på hållbar hälsa, miljö och goda arbetsmiljöer stärker verksamheten

På våra arbetsplatser arbetar vi tillsammans för att alla ska må bra, trivas, utvecklas och utföra ett gott arbete. För att uppnå hållbar hälsa arbetar vi aktivt med hälsofrämjande insatser och för god arbetsmiljö.

Vi organiserar våra verksamheter för att skapa möjligheter till flexibla lösningar i arbetet och därigenom tillgodose individuella behov. Vid sjukdom hjälper och stöttar vi varandra att

komma tillbaka i arbete så fort som möjligt. Våra arbetsplatser är rökfria samt fria från alkohol och andra droger.

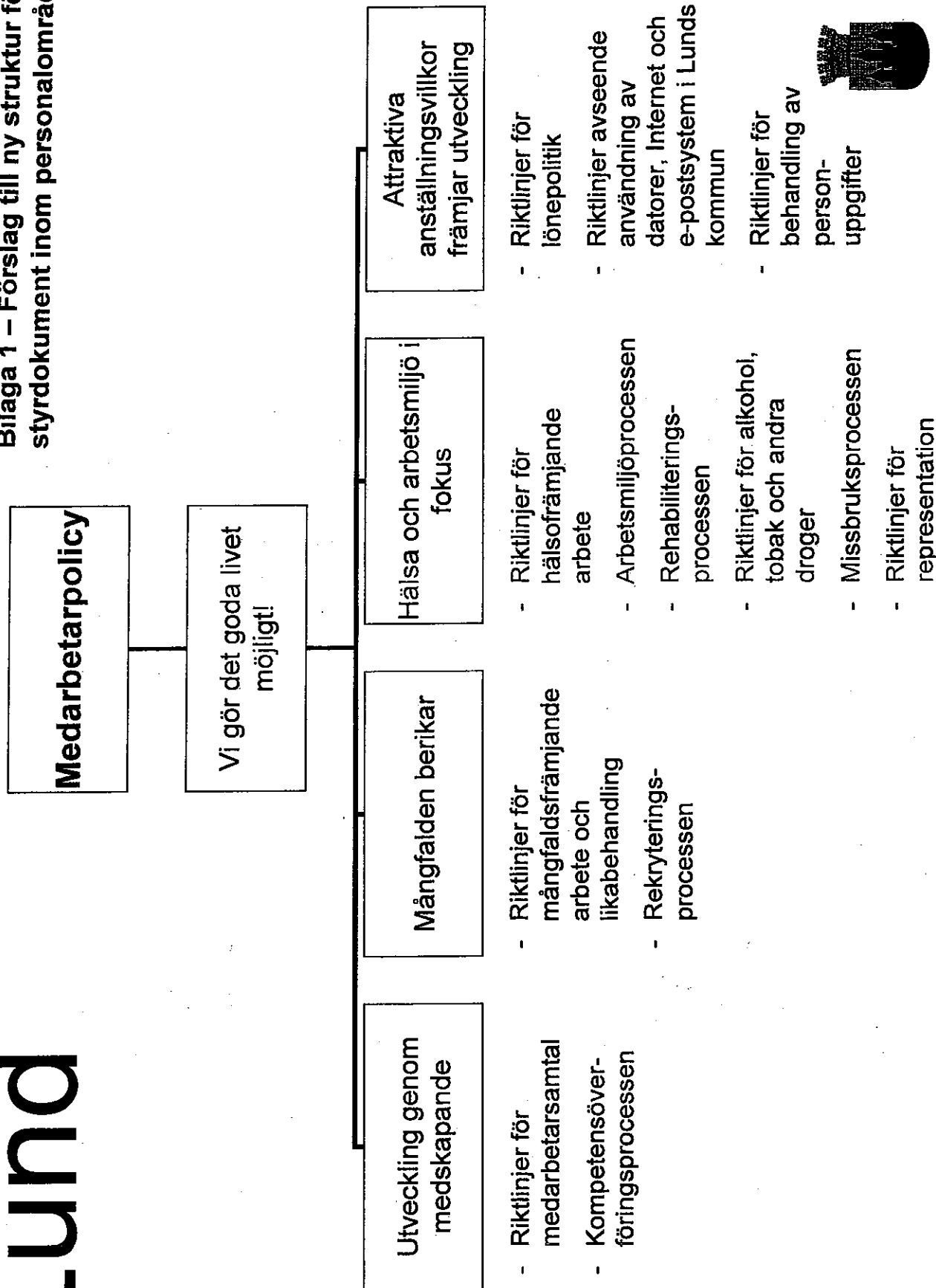
Vi tar största möjliga hänsyn till miljöpåverkan i vårt arbete.

Attraktiva anställningsvillkor främjar utveckling

Våra löner och anställningsvillkor stimulerar till medskapande, utveckling och god service till invånarna.

Våra anställningsvillkor och förmåner gör det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönesättningen är individuell, differentierad och görs på köns- och mångfaldsneutral grund.

Efter dialog mellan arbetsledare och medarbetare sätts lönen utifrån väl kända lönekriterier. Det finns en tydlig koppling mellan lön, arbetsprestationer, förhållningssätt och viljan att utvecklas i relation till verksamhetens mål.



§ 31

Medarbetarpolicy för Lunds kommun

Kommunfullmäktige beslöt den 24 april 2008, § 95, på förslag av kommunstyrelsen att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten.

Översynen har resulterat i förslag till Medarbetarpolicy för Lunds kommun. Medarbetarpolicyn kommer att kompletteras med ämnesspecifika riktlinjer som stödjer det vardagliga arbetet inom personalområdet.

Som komplement till medarbetarpolicy och riktlinjer tillkommer vid behov handlingsplaner för att säkerställa efterlevnaden av medarbetarpolicyn, riktlinjer och lagar.

Ulla Stålberg yrkade ett tillägg som gör det tydligt att Lunds kommun är en politiskt styrd organisation där medarbetarna är lojala mot politiskt fattade beslut och genomför dem på bästa sätt.

Samtliga enades om denna ändring, som också framgår av bilagda Medarbetarpolicy.

Arbetsgivarutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige besluta

att anta Medarbetarpolicyn enligt bilaga 1

att besluta att Medarbetarpolicyn ersätter Personalpolitiskt program 2002-2012

att uppdra åt kommunstyrelsen att utarbeta och fastställa kammungemensamma riktlinjer för personalområdet som en följd av Medarbetarpolicyn

att handlingsplaner baserade på Medarbetarpolicyn tas fram och följs upp i samband med Årsredovisningen

att besluta att de styrdokument inom personalområdet som kommunfullmäktige tidigare beslutat ska upphöra att gälla i samband med att kommunstyrelsen fastställt nya kammungemensamma riktlinjer för personalområdet

§ 95

Lunds kommuns styrdokument

Dnr 123/07, bilaga 52

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade den 3 maj 2007 att ge kommunkontoret i uppdrag att tillsammans med förvaltningscheferna inventera och vid behov föreslå en förändring av kommunens styrdokument.

Kommunstyrelsen beslutade den 7 februari 2008 att återremittera ärendet till kommunkontoret för förtydligande av förslaget avseende sista att-satsen samt komplettering med vilka styrdokument som enligt Sveriges kommuner och landsting är obligatoriska.

Kommunstyrelsen beslutade den 6 mars 2008 att återremittera ärendet till kommunkontoret med uppdrag att klargöra vad som gäller beträffande energiplanen samt att formulera ett förslag till uppdrag för kommunstyrelsen avseende översyn av antalet styrdokument och principerna för vilka styrdokument som beslutas var.

Beslutsunderlag

Kommunrevisionen, Granskning av styrdokument den 7 februari 2007 och Revisionsrapport december 2006.

Kommunkontorets tjänsteskrivelser den 26 mars 2007.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut den 2 april 2007, § 74.

Kommunstyrelsens beslut den 3 maj 2007, § 153.

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 22 januari 2008.

Kommunstyrelsens beslut den 7 februari 2008, § 41.

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 15 februari 2008.

Kommunstyrelsens beslut den 6 mars 2008, § 77.

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 20 mars 2008

Kommunstyrelsens beslut den 3 april 2008 § 113

Anföranden

Mats Helmfrid (m), Hanna Gunnarsson (v), Björn Abelson (s), Ulf Nymark (dv), Tove Klette (fp), Mats Olsson (v), Christina Sjöström (mp), Sven-Bertil Persson (dv), Hans-Olof Andersson (sd), Erik Almqvist (sd), Lars Hansson (fp), Martin Crona (kd) och Mohsen Abtin (s) yttrar sig.

Yrkanden

Mats Helmfrid (m) yrkar, med instämmande av Tove Klette (fp), Lars Hansson (fp) och Lars Bergwall (c), att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Hanna Gunnarsson (v) yrkar att kommunfullmäktige beslutar enligt första att-satsen med undantag av upphävande av beslutet om energiplan samt att andra och tredje att-satsen utgår i sin helhet.

§ 95 Lunds kommuns styrdokument

Björn Abelson (s) yrkar, med instämmande av Christina Sjöström (mp), Sven-Bertil Persson (dv) och Mohsen Abtin(s) att kommunfullmäktige beslutar enligt första attsatsen med undantag av texten om upphävande av beslutet om energiplan samt enligt andra och tredje att-satserna i sin helhet.

Hans-Olof Andersson (sd) yrkar att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag med den ändringen att mångfaldsplanen skall upphävas.

Lars Larsson (fp) yrkar att kommunfullmäktige beslutar avslå Hans-Olof Anderssons (sd) yrkande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer proposition på yrkandena och finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Omröstning begärs.

För att utröna vilket förslag som ska utgöra motförslag i voteringen ställer ordföranden proposition på de övriga yrkandena och finner att kommunfullmäktige beslutar anta Björn Abelsons (s) yrkande som motförslag.

Kommunfullmäktige beslutar enligt följande:

Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag
Nej för bifall till Björn Abelsons (s) m fl förslag

Omröstningen utfaller enligt följande:

§ 95 Lunds kommuns styrdokument

Annika Annerby Jansson Ordf.	(m)		X				
Tranje Danielsson 1:e vice	(m)		X				
Lennart Prytz 2:e vice	(s)	Inga-Lisa Ekdahl		X			
Berit Kristensson	(fp)		X				
Thomas Frennstedt	(fp)		X				
Jan B Tullberg	(m)		X				
Kerstin Lindbom	(fp)	Mette-Maaria Lundström	X				
Börje Hansson	(c)		X				
Tove Klette	(fp)		X				
Carl von Friesendorff	(m)		X				
Claes Göran Jönsson	(s)			X			
Göran Brinck	(m)		X				
Solveig Ekström-Persson	(s)			X			
Gunnar Jönsson	(s)			X			
Lars Bergwall	(c)		X				
Inga-Lisa Sjödin	(m)	Laila Gribel	X				
Margareta Dovsjö	(s)			X			
Tord Persson	(s)			X			
Agneta Lindskog	(kd)		X				
Inga-Kerstin Eriksson	(c)	Anders Hallin	X				
Karin Nilsson	(c)		X				
Monica Molin	(s)			X			
Sven-Bertil Persson	(dv)			X			
Ulla Ståberg	(m)		X				
Göran Wallén	(m)	Astrid Rugsveen	X				
Margareta Kristensson	(s)			X			
Nita Lorimer	(v)			X			
Anders Ebbesson	(mp)	Johan Mattsson		X			
Lars Johansson	(m)	Adrian Borin	X				
Ann-Margreth Olsson	(s)			X			
Louise Rehn Winsborg	(m)		X				
Mohsen Ablin	(s)			X			
Yngve Petersson	(mp)			X			
Rune Granqvist	(s)			X			
Christina Sjöström	(mp)			X			
Mats Olsson	(v)			X			
Christer Wallin	(m)		X				
Jörgen Forsberg	(m)		X				
Mats Helmfrid	(m)		X				
Anna Bauman	(mp)			X			
Eleni Rezali	(s)			X			
Eva Pålsson	(s)	Gustav Hofvander		X			
Lars Hansson	(fp)		X				
Carolina Nordbeck	(fp)		X				
Cecilia Barnes	(fp)		X				
Rolf Englesson	(mp)			X			
Mats Nilsson	(s)	Martin Andersson		X			
Martin Klette	(fp)	Jörgen Jörgensen	X				
Jörgen Hansson	(c)	Bernt Bertilsson	X				
Hans-Olof Andersson	(sd)				X		
Transport:			27	22	1	0	0

§ 95 Lunds kommuns styrdokument

		Transport:	27	22	1	0	0
Anders Almgren	(s)			X			
Björn Abelson	(s)			X			
Oskar Krantz	(fp)		X				
Ronny Johannessen	(m)		X				
Marta Santander	(v)	Olof Norborg		X			
Mätta Ivarsson	(mp)			X			
Martin Crona	(kd)		X				
Tomas Avenborg	(m)		X				
Mattias Olsson	(s)			X			
Lars Larsson	(fp)		X				
Anna Thomasson	(m)		X				
Martin Karlsson	(m)		X				
Helena Lindh	(s)			X			
Erik Almqvist	(sd)		X				
Hanna Gunnarsson	(v)			X			
SUMMA:			35	29	1	0	0

Omröstningen utfaller med 35 ja-röster mot 29 nej-röster och en som avstår.
Kommunfullmäktige beslutar således enligt kommunstyrelsens förslag.

Kommunfullmäktiges beslut

att upphäva kommunfullmäktiges beslut om energiplan, kommunstyrelsens handlingsplan för ökat bostadsbyggande, redovisningsreglemente och regler för leasingupphandling,

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom personalområdet i syfte att förenkla, begränsa, sammanföra och aktualisera dokumenten, samt

att ge kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en översyn av styrdokument och principerna för vilka styrdokument som beslutas var.

Reservationer

Ledamöterna från socialdemokraterna, miljöpartiet, vänsterpartiet, demokratisk vänster och sverigedemokraterna reserverar sig mot beslutet.

Beslut expedieras till:

Samtliga nämnder och styrelser
Kommunkontoret/staben
Akten