

Bilaga 69**§ 150****Anders Almgren (S), Margareta Dovsjö (S), Mats Olsson (V), Anders Ebbesson (MP) samt Sven-Bertil Persson (DV) motion "Ordning och reda i personalpolitiken"**

Dnr KF 2010/0016

**Sammanfattning**

Motionärerna föreslår att kommunfullmäktige beslutar att uppdra åt samtliga nämnder och styrelser att i samverkan med kommunstyrelsen dels utveckla tydliga lönekriterier och anställningskriterier för alla förvaltningar och arbetsplatser, dels vidta åtgärder för att kraftigt minska antalet timavlönade tjänster till förmån för riktiga anställningar, att uppdra åt kommunstyrelsen att i samråd med samtliga nämnder intensifiera och förnya det systematiska arbetsmiljöarbetet för att minska uppsägningar och utköp av anställda, samt att uppdra åt kommunstyrelsen att se till att Lunds kommun följer jämställdhetslagen och intensifierar arbetet med att genomföra lika lön för lika arbete.

**Beslutsunderlag**

Margareta Dovsjö (S), Anders Almgren (S), Mats Olsson (V), Anders Ebbesson (MP) och Sven-Bertil Perssons (DV) motion "Ordning och reda i personalpolitiken, inkommen den 11 februari 2010.  
Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 24 mars 2010.

**Yrkanden**

Carolina Nordbeck (FP) yrkar att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med kommunkontorets förslag.

Mats Olsson (V), Margareta Dovsjö (S) och Anders Ebbesson (MP) yrkar att kommunstyrelsen beslutar att tillstyrka motionen.

**Beslutsgång**

Ordföranden ställer proposition på yrkandena och finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med Carolina Nordbecks (FP) yrkande.

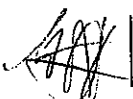
**Kommunstyrelsen beslutar**

att föreslå kommunfullmäktige besluta

att med hänvisning till genomförda åtgärder och av kommunstyrelsen antagen Personalpolitisk handlingsplan för 2010 anse motionen besvarad.

**Reservationer**

Anders Almgren (S), Margareta Dovsjö (S), Mattias Olsson (S), Gunnar Jönsson (S), Anders Ebbesson (MP) och Mats Olsson (V) reserverar sig mot kommunstyrelsens beslut.



Protokollsanteckning (DV): Demokratisk vänster instämmer i yrkandet från S, V och MP.

Följande skriftliga reservation inges: Protbil. § 150/01.

*✓ Beslut expedieras till:*  
Kommunfullmäktige  
Akten





2010-04-15

Reservation till kommunstyrelsen ärende 51

## Ordning och reda i personalpolitiken

Syftet med motionen är att förbättra Lunds kommuns personalpolitik inom en rad konkreta områden. Kommunstyrelsens majoritet anser att motionens förslag ska lämnas därhän med hänvisning till "genomförda åtgärder". Vad är då detta för åtgärder?

### 1. Lönekriterier:

1. Det enda praktiska intresset för lönekriterier från den politiska majoritetens sida har varit att försöka förhindra att de blir offentliga. De lämnades ut först i maj 2009 sedan Kammarrätten sagt sitt efter en anmälan från oppositionen.
2. Vissa chefer har nu upp till 80 anställda inom vård och omsorg. Medarbetarsamtal genomförs inte överallt. Hur ska man då kunna kommunicera lön och lönekriterier?
3. Att skriva in att "tydliga lönekriterier skall finnas och vara kända" i en handlingsplan är ingen åtgärd. Hur ser det ut just nu? Vem gör vad? Hur kontrolleras det?
2. Anställningskriterier skall vara öppna och externt tillgängliga för alla tjänster som utlyses. Nu har Lunds kommun ett frivilligt internt system.
3. Trygga anställningsvillkor: Statistiken som sägs visa att antalet timanställda minskar i kommunen visar i själva verket årliga fluktuationer. Inga gemensamma eller systematiska åtgärder finns eller planeras som ska förmå förvaltningarna att göra något åt problemet.
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete. Att sjukskrivningstalen går ner på grund av att man avskedat en massa långtidssjukskrivna är inte ett bevis på systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöindex används t.ex. sedan länge i många kommuner. Det handlar egentligen om en ganska enkel procedur:
  1. Upptäck fel
  2. Göra en handlingsplan
  3. Lös fel
  4. Utvärdera
5. Jämställda löner. Slumpvis fördelning av pengar till några kvinnodominerade yrken har tidigare bevisats inte fungera. Det leder inte till jämställda löner utan återskapar de strukturer som leder till diskriminerande löneskillnader mellan manligt och kvinnligt dominerade arbetsuppgifter.

  
Mats Olsson

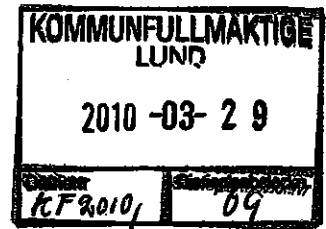
  
Anne Dederichs



Kommunkontoret  
Personalavdelningen

Tjänsteskrivelse  
2010-03-24

1 (5)



Kenneth Wictor  
046-35 53 25  
kenneth.wictor@lund.se

Kommunfullmäktige

## Margareta Dovsjö (S), Anders Almgren (S), Mats Olsson (V), Anders Ebbesson (MP) och Sven-Bertil Perssons (DV) motion "Ordning och reda i personalpolitiken"

Dnr KF 2010/0016

### Sammanfattning

Som motionärerna mycket riktigt anger - "Personalen är kommunens största tillgång och viktigaste resurs". Lunds kommuns verksamhet är våra anställda. Den upplevda kvaliteten i de kommunala tjänsterna avgörs många gånger av våra anställdas bemötanden och kompetens. Därför är personalpolitiken i Lunds kommun strategiskt viktig för att svara upp mot den service som våra brukare har rätt att förvänta sig.

### Beslutsunderlag

Margareta Dovsjö (S), Anders Almgren (S), Mats Olsson (V), Anders Ebbesson (MP) och Sven-Bertil Perssons (DV) motion "Ordning och reda i personalpolitiken" den 11 februari 2010.

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 24 mars 2010.

### Ärendet

Vår personalpolitik är i ständig utveckling. Motionärerna lyfter fram fem områden inom personalpolitiken som man anser ska utvecklas.

1. Tydliga lönekriterier (Att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen utveckla tydliga lönekriterier för alla förvaltningar och arbetsplatser)

Lönebildningen styrs av fyra nivåer – riksnivå, kommungemensam nivå, nämnds-/förvaltningsnivå och individuell nivå.

På riksnivå regleras lönebildningen bl.a. av HÖK 07 där det bl.a. sägs "Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal

påverkar löne- och anställningsvillkoren." Här finns således de ramar för lönekriterierna som parterna på den kommunala arbetsmarknaden är överens om.

Lunds kommun fastställde 2006 "Lönepolitik" med tillhörande "Anvisningar till lönepolitiken" som anger Lunds kommuns övergripande syn på lönepolitiken och grunden för vår lönebildning, inkl. lönekriterier.

I september 2009 träffade Lunds kommun och Svenska kommunalarbetsförbundet ett kollektivavtal som bl.a. anger de individuella lönekriterier som ska gälla, nämligen

- att aktivt bidra till verksamhetens mål, utveckling och kvalitet
- att ta ansvar
- att samarbeta
- att ta initiativ
- att vara yrkesskicklig

Detta lokala kollektivavtal träffades av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Så sent som hösten 2009 gjorde arbetsgivarutskottet en inventering på nämnds-/förvaltningsnivå som visade att samtliga förvaltningar (med undantag av en förvaltning som numera är klar med sina lönekriterier) har utarbetat förvaltnings-/verksamhetspecifika lönekriterier. På vissa förvaltningar har man utarbetat lönekriterier ner på verksamhetsområdesnivå, för speciella yrkesgrupper och facklig organisationer.

I samband med medarbetar- och/eller lönesamtalen bryts lönekriterierna ner på individnivå så att medarbetaren ser sambandet mellan lönekriterierna och sitt arbetsresultat.

På förslag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fastställde kommunstyrelsen den 3 februari 2010 "Personalpolitisk handlingsplan för 2010" vari anges att kommunkontoret under 2010 ska utarbeta en process för lönesättning där det bl.a. anges att "Tydliga lönekriterier ska finnas och vara kända".

Utifrån centrala och lokala riktlinjer för lönekriterier, så har således kommunstyrelsen på förslag av arbetsgivarutskottet redan beslutat att utarbeta en process för lönesättning vari lönekriterier ska ingå.

2. Klara anställningskriterier (Att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen utveckla tydliga anställningskriterier för alla förvaltningar och arbetsplatser)

I samband med att en anställning blir vakant har man att följa den webbaserade rekryteringsprocessen som Lunds kommun haft sedan 2006. Processen utgår från diskrimineringslagarna och vårt lokala arbete med jämställdhet och är ett viktigt bidrag till arbetet med mångfald och jämställdhet i Lunds kommun. Tex. innehåller checklistorna för de olika stegen i rekryteringen ett antal punkter för att se över den egna arbetsgruppens sammansättning och beakta mångfaldsperspektivet samt länkar för att underlätta tex. validering av utländska betyg.

Då en anställning blivit vakant görs först en sk. behovsanalys där man bedömer verksamhetens behov på kort och lång sikt, om anställningen behöver återbesättas, tjänstens arbetsinnehåll definieras, etc.etc. Efter det att man beslutat att tillsätta anställningen och fastställt arbetsuppgifterna görs en kravprofil, se bilaga 1, där man fastställer de krav som ställs på anställningen.

"Klara anställningskriterier" görs således redan på anställningar i Lund kommun i form av en kravprofil.

3. Trygga anställningsvillkor (Att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen vidta åtgärder för att kraftigt minska antalet timavlönade tjänster till förmån för riktiga anställningar)

Antalet timavlönade anställda omräknade till årsarbetare för de senaste fem åren är följande:

2005	591 årsarbetare
2006	610 årsarbetare
2007	605 årsarbetare
2008	569 årsarbetare
2009	562 årsarbetare

Således har det skett en viss minskning de senaste åren.

Nettoarbetstiden för kommunens 7 510 tillsvidareanställda är 78 % vilket innebär att i genomsnitt är 22 % av de tillsvidareanställda borta varje dag pga. sjukdom, semester, tjänstledighet, föräldraledighet, vård av barn, studier etc.

22 % av 7 510 tillsvidareanställda är 1 652 anställda som i genomsnitt är frånvarande varje dag. Således finns det ett stort behov av "vikarier" och en del av dessa vikarier är enligt våra avtal timavlönade.

Drygt hälften av de timavlönade finns på vård- och omsorgsförvaltningen. Här finns det en stor grupp som önskar att vara sk. intermittert anställda, tex. sjuk- och semestervikarier och studerande.

Det är ett personalpolitiskt mål att ha så få timavlönade som möjligt där den anställde önskar en annan "anställningsform" än att vara timavlönad.

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete (Att uppdra åt kommunstyrelsen att i samråd med samtliga nämnder intensifiera och förnya det systematiska arbetsmiljöarbetet för att minska uppsägningar och utköp av anställda)

Sjukfrånvaron de senaste fem åren har varit följande:

2005	8.0 %
2006	8.0 %
2007	7.3 %
2008	6.0 %
2009	5.5 %

Således har sjukfrånvaron minskat de senaste åren. Minskningen av sjukfrånvaron har flera orsaker men Lunds kommuns systematiska arbetsmiljöarbete med breda satsningar på att "Främja hälsa, Förebygga ohälsa och Rehabilitera åter till hälsa" har bidragit till den minskade sjukfrånvaron.

I den Personalpolitiska uppföljningen för år 2009 anges exempel på alla de arbetsmiljöinsatser som utförts i kommunen, inte minst de som gjorts ute på enskilda arbetsplatser.

Satsningarna på att minska långtidssjukfrånvaron som står för ca. 50% av den totala sjukfrånvaron i kommunen, var både en arbetsmiljöfråga, en hälsofråga och en jämställdhetsfråga. Tyvärr tvingades man konstatera att trots intensiva rehabiliteringsinsatser så blev inte alla långtidssjuka friska. Alla kunde inte återgå till sitt arbete eller till arbetsuppgifter inom Lunds kommun utan möjliga arbetsuppgifter låg utanför vår organisation. Detta gjorde att vissa valde att sluta sin anställning och fick ett avgångsvederlag. Vid alla diskussioner om avgångsvederlag uppmanades medarbetarna att biträdas av sin fackliga organisation vilket de flesta också gjorde.

Samtliga avgångsvederlag fastställdes av kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts förhandlingsdelegation.

Under 2008 arbetade en partsgemensam arbetsgrupp fram en webb-baserad kommungemensam Arbetsmiljöprocess som ett stöd för arbetsledare i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Till denna process är det knutet ett sk. verktyg för registrering av arbetsskador och tillbud för att så tidigt som möjligt få en överblick och därmed kunna förebygga arbetsskador.

På förslag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fastställde kommunstyrelsen den 3 februari 2010 "Personalpolitisk handlingsplan för 2010" där det under "Hälsa och arbetsmiljö i fokus" anges att arbetet med att främja hälsa samt förebygga ohälsa ska fortsätta och ska genomföras med utgångspunkt i handlingsplaner, hälsokartläggningar, arbetsmiljömätningar och Utmärkt hälsofrämjande arbetsplats.

5. Jämställda löner (Att uppdra åt kommunstyrelsen att se till att Lunds kommun följer jämställdhetslagen och intensifierar arbetet med att genomföra lika lön lika arbete)

Lunds kommun följer jämställdhetslagen.

På förslag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fastställde kommunstyrelsen den 3 februari 2010 "Personalpolitisk handlingsplan för 2010" vari anges att "En kommungemensam lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv ska genomföras under 2010".

### **Kommunkontorets förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att med hänvisning till genomförda åtgärder och av kommunstyrelsen antagen Personalpolitisk handlingsplan för 2010 anse motionen besvarad.

KOMMUNKONTORET



Jan-Inge Ahlfridh  
Kommundirektör

Kenneth Wictor  
Personaldirektör





## Kravprofil

Befattning: \_\_\_\_\_

Upprättad av: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Förvaltning/arbetsplats:	
Befattning och sysselsättningsgrad:	
Anställningsform:	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning fr.o.m. _____
	<input type="checkbox"/> Visstidsanställning under tiden _____

<b>Arbetsuppgifter</b>
-
-
-
-
-
-
-

<b>Ansvarsområde</b> (ex.: enhet/avd, ekonomi/budget, personal)
-
-
-
-

<b>Befogenheter</b> (exv.: attesträtt, personalansvar enligt delegationsplan)
-
-
-
-

<b>Resultatansvar</b> (exv.: måluppfyllelse enligt....., budget)
-
-
-
-

<b>Rapporteringsvägar</b> (exv.: chef, delegationsanmälan, myndighet)
<input type="checkbox"/> Egna förvaltningen:
<input type="checkbox"/> Lunds kommun:
<input type="checkbox"/> Utanför kommunen:

<b>Kontakter</b> (exv.: chef, kolleger, andra förv., företag)
<input type="checkbox"/> Egna förvaltningen:
<input type="checkbox"/> Lunds kommun:
<input type="checkbox"/> Utanför kommunen:

## Krav på utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper

(Graderas mellan 1 och 5, beroende på hur viktig egenskapen är. 5 = absolut krav för befattningen)

Utbildning (exv.: grundutbildning, vidare-/påbyggnadsutbildning)	1	2	3	4	5

Arbetslivserfarenhet av betydelse för anställningen	1	2	3	4	5

Specifika kunskaper (exv.: datorvana/-kunskap, språkkunskap)	1	2	3	4	5

Personliga egenskaper (exv.: pedagogisk förmåga, serviceinriktad)	1	2	3	4	5

**Övriga förutsättningar för befattningen** (t ex: uppehållsanställning, kvällstjänstgöring, flexetid, kända framtida förändringar i verksamheten/av befattningen)

- 
- 
- 
- 
-

KOMMUNFULLMÄKTIGE LUND	
2010 -02- 11	
Diarienumr RF 16/10	Diarietplanbeteckn. 09



## MOTION

KOMMUNFULLMÄKTIGE  
Lund 100126

# ORDNING OCH REDA I PERSONALPOLITIKEN!

Personalen är kommunens största tillgång och viktigaste resurs. Det är genom deras insatser och goda arbete som våra gemensamma ekonomiska resurser omsätts i välfärd och service med kvalitet.

Sedan 2006 har Lunds kommuns personalpolitik utmärks av politisk passivitet, samtidigt som oordningen tilltagit. Den borgerliga majoriteten, med folkpartiet i spetsen, har slutat ta ansvar för personalpolitiken. Kommunen arbetsgivarutskott har förvandlats från ett beslutsfattande organ till ett forum för övergripande information. Den borgerliga majoritetens ledande företrädare inom personalområdet verkar genuint ointresserade av att själva inhämta kunskap och ta ställning i sakfrågor. Därför är det inte förvånande att de har dålig kontroll på vad som egentligen händer med kommunens viktigaste tillgång – dess personal.

### Tydliga lönekriterier

Ett tydligt exempel på röran inom kommunen gäller lönekriterierna. När individuell lönesättning tillämpas måste tydliga lönekriterier finnas för att förhindra godtycklig lönesättning. Tydliga lönekriterier gör att såväl den anställda som chefen är medveten om vilken måttstock han eller hon bedöms efter. Detta har de flesta stora organisationer insett och i stort sett alla stora företag arbetar med lönekriterier. Trots detta visar den borgerliga majoriteten inget intresse av att driva arbetet. Flera förvaltningar har inte ens lönekriterier för de enskilda arbetsplatserna.

**Vi kräver ordning och reda i personalpolitiken.** Vi vill införa tydliga lönekriterier i hela kommunen, från förvaltningsnivå till arbetsplatser.

### Klara anställningskriterier

Den tidigare rödgröna majoriteten initierade 2006 en studie som visade att tydliga anställningskriterier behövs för att minska risken för diskriminering i samband med anställningar. Dessa ska utarbetas inför att anställningen utannonseras och redovisas tydligt. På så sätt blir både den sökande och chefen medveten om bedömningsgrunderna och risken för diskriminering minskar.

I opposition under förra mandatperioden påstod sig borgerligheten, genom en motion från Folkpartiet, vilja verka för att minska risken för diskriminering. Men när man nu sedan flera år är i politisk majoritet visar man ett mycket bristande intresse och engagemang för dessa frågor.

**Vi kräver ordning och reda i personalpolitiken.** Vi vill att tydliga anställningskriterier utvecklas och tillämpas vid alla anställningar.

### Trygga anställningsvillkor

Lunds kommun hade 2008 över femhundra timavlönade omräknat till årsarbetare, samtidigt som övertidsarbetet i kommunen motsvarar 105 årsarbetare. Det är inte rimligt att så många ska arbeta under otrygga villkor. Det är den mest otrygga anställningsform som existerar i Sverige. Timanställda är helt beroende av chefernas goda vilja och kan inte ställa krav på rimliga villkor.

**Vi kräver ordning och reda i personalpolitiken.** Vi kräver att antalet timavlönade minskas kraftigt till förmån för riktiga anställningar.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Efter en lagändring 2006, då arbetsgivare uppmuntrades att göra sig av med långtidssjukskrivna, har antalet uppsägningar i kommunen ökat markant. Tidigare utbetalades drygt tio avgångsvederlag om året, det har nu stigit till cirka 50. Kommunens kostnad för avgångsvederlag har ökat till 8 miljoner kronor om året. Det är i det närmaste makabert att detta skett under begreppet "Kraftsamlingen".

10.09.15) Övert. till: K.K / personal för beredning. BK  
Kopia till: Jan-Inge A.

Samtidigt som uppsägningarna har ökat har även kostnaderna för sjukskrivningar 2008 stigit med nästan en miljon kronor. Man kan på goda grunder fråga sig om detta är väl använda pengar. Istället borde resurserna satsas på systematiskt arbetsmiljöarbete, för att motverka sjukskrivningar och uppsägningar. Det skulle innebära en verklig kraftsamling mot problemen och därmed förhindra att kommunens anställda permanent slås ut från arbetsmarknaden.

Flera andra jämförbara större arbetsgivare bedriver ett betydligt mer aktivt arbetsmiljöarbete än Lunds kommun. Den borgerliga majoritetens låt-gå-politik har medfört att få av kommunens arbetsplatser deltar i systematiska arbetsmiljömätningar. Den politiska majoriteten verkar vara rädd för eventuella problem som skulle kunna upptäckas om dialog och genomlysning släpptes in i organisationen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete är inte något nytt eller obeprövat koncept. Det är idag en del av utvecklingsarbetet hos många framsynta arbetsgivare. Man arbetar till exempel med återkoppling, där alla anställdas, också chefernas, insats och situation genomlysas på arbetsplatsen. Lönesättningen påverkas av resultaten av sådana mätningar. Dessutom får man genomlyst interna samarbetsrelationer och arbetsklimat, effektivitet och behov av kvalitetsförbättring, arbetssätt som gagnar måluppfyllelsen, samt medarbetarnas egna starka sidor, och hur de kan utvecklas.

**Vi kräver ordning och reda i personalpolitiken.** Vi vill skapa ett modernt och systematiskt arbetsmiljöarbete och ersätta den gammalmodiga och slutna ledarstil som härskar på många håll i Lunds kommun.

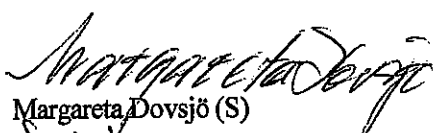
### **Jämställda löner**

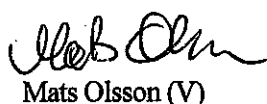
Förra mandatperioden gjordes en aktiv insats i arbetet att jämställa lönerna. Genom medvetna satsningar lyckades vi minska klyftorna, men vi hade fortfarande en bit kvar till målet att utbetala lika lön för likvärdigt arbete. Nu har arbetet med jämställda löner stannat av och återgått till metoder som inte ger något praktiskt utfall. Löneklyftorna kommer med stor sannolikhet åter att växa. Den borgerliga majoriteten väljer till exempel att inte alls arbeta med de löneklyftor som finns inom Kommunals avtalsområde.

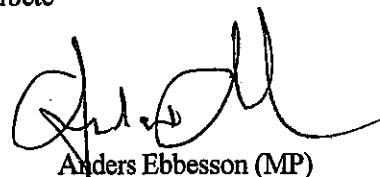
**Vi kräver ordning och reda i personalpolitiken.** Lunds kommun måste följa jämställdhetslagen: Lika lön för lika arbete!

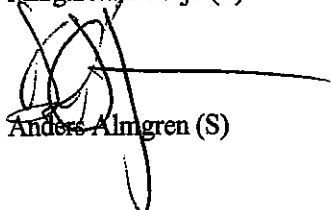
### **Vi yrkar att kommunfullmäktige beslutar:**

- att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen utveckla tydliga lönekriterier för alla förvaltningar och arbetsplatser
- att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen utveckla tydliga anställningskriterier för alla förvaltningar och arbetsplatser
- att uppdra åt samtliga nämnder att i samverkan med kommunstyrelsen vidta åtgärder för att kraftigt minska antalet timavlönade tjänster till förmån för riktiga anställningar
- att uppdra åt kommunstyrelsen att i samråd med samtliga nämnder intensifiera och förnya det systematiska arbetsmiljöarbetet för att minska uppsägningar och utköp av anställda
- att uppdra åt kommunstyrelsen att se till att Lunds kommun följer jämställdhetslagen och intensifierar arbetet med att genomföra lika lön för lika arbete

  
Margareta Dovsjö (S)

  
Mats Olsson (V)

  
Anders Ebbesson (MP)

  
Anders Almgren (S)

  
Sven-Bertil Persson (DV)