

Riktlinjer för hantering av förbättringsförslag från anställda

antagen av kommunfullmäktige 1998-09-09, § 68

Gäller från
1998-09-10

1. Inledning

Svedala kommun har uttalat i Vision 2000 att kommunen är en LÄRANDE ORGANISATION. Detta innebär att alla anställda i sitt dagliga arbete tar tillvara möjligheterna att lära av andra och dela med sig av sin kompetens till andra, att ständigt utvärdera och förbättra sin verksamhet och sina rutiner.

1.1 Vad är förslagsverksamhet?

Med förslagsverksamhet avses att organisationen tar tillvara de anställdas förbättringsförslag, idéer till besparingar etc genom olika former av belöningar, vanligen ersättning i pengar eller en mindre gåva.

1.2 Syfte

Syftet med en organiserad förslagsverksamhet är att stimulera de anställdas kreativitet och engagemang i sitt arbete, och därmed uppnå en effektivare organisation.

2. Hantering av förbättringsförslag

En anställd som kommer på ett sätt att förbättra verksamheten eller minska kostnaderna, informerar sin chef. En skriftlig beskrivning av förslaget och de besparingar eller annan nytta som det medför, ska göras som underlag för beslut om eventuell belöning.

Om förslaget bedöms som möjligt att genomföra och innebär en besparing eller annan nytta för verksamheten, kan den anställde få en gratifikation motsvarande högst ett halvt basbelopp.

Gratifikationerna delas in i följande nivåer: 1, 10, 20, 30, 40 resp 50 procent av basbeloppet.

Hälften av basbeloppet är således den högsta gratifikation som kan delas ut i normala fall. *En* procent av basbeloppet är den lägsta, och kan delas ut som uppmuntran för förslag som bedöms som positiva, men där besparingen eller nyttan är svår att bedöma.

Gratifikationens storlek i det enskilda fallet avgörs utifrån:

- **graden av besparing eller annan nytta för verksamheten**
- **i hur hög grad prestationen bedöms ligga utanför den anställdes normala ansvarsområde.**

Respektive verksamhet kan vid behov ta fram mer detaljerade bedömningskriterier som är tillämpliga på den egna specifika verksamheten.

För bedömning av ett förslags värde kan berörd chef begära skriftligt yttrande från sakkunnig person i eller utanför kommunen.

Beslut fattas av enhetschef, högste chef inom respektive nämndsområde eller ledningsgrupp (beslutsnivån avgörs av högste chef). Innan beslut fattas ska ärendet på sedvanligt sätt behandlas i samverkansgruppen på den nivå där beslutet fattas, enligt lokalt U92-avtal.

Ersättningen till den anställda bekostas av enheten där besparingen eller nyttan görs. Hänsyn ska tas till avskrivningar för eventuella investeringar genom tillämpning av gällande avskrivningsregler.

Om besparingen eller nyttan kan tillgodogöras även av andra verksamheter ska kostnaderna för ersättningen delas proportionellt mellan dessa.

3. Ansvar för tillämpning och utvärdering

Respektive styrelse/nämnd har ansvar för att dessa riktlinjer tillämpas inom det egna verksamhetsområdet.

Högste chef inom respektive nämndsområde har ansvar för att antalet belönade förslag sammanställs och redovisas till ledningsutskottet och den kommunövergripande samverkansgruppen en gång per år.

Ledningsutskottet ansvarar för genomförande av årlig utvärdering av förslagsverksamheten och för beslut om revidering av riktlinjer vid behov.

Kommunstyrelsens beslut om fastställande av dessa riktlinjer innebär att det lokala medbestämmandeavtalet om förslagsverksamheten (MBA-KL 80 – förslagsverksamhet) upphör att gälla, enligt överenskommelse i lokalt samverkansavtal U 92 (1995-02-06).