



KOMMUNSTYRELSEN

PROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2017-03-27

§ 83

Svar på motion om belöningsstrategi

Dnr 2016-000200

Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att motionen anses vara besvarad med hänvisning till det påbörjade arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Sammanfattning av ärendet

Ambjörn Hardenstedt (S) och Jesper Sennertoft (S) har lämnat in en motion 2016-05-10 som handlar om olika metoder att belöna goda prestationer som gör skillnad för organisationens medlemmar. Belöning kan till exempel avse en grupp medarbetare, en arbetsgrupp som uppnått en prestation. Det viktigaste är att belöningarna är kända, transparanta och accepterade av organisationen.

Motionärerna föreslår kommunfullmäktige besluta

att Svedala kommun arbetar fram en belöningsstrategi som ska gälla kommunövergripande i samtliga nämnder.

Kommunfullmäktige beslutade 2016-05-11, § 73, att överlämna motionen till kommunstyrelsen för beredning. Kommunstyrelsen beslutade 2016-06-13 § 147 att överlämna motionen till kommunstyrelsens personalutskott för yttrande.

HR-specialisten informerar om att Svedala kommun har påbörjat ett arbete med strategisk kompetensförsörjning där syftet är att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Arbetet kommer att bedrivas både kommunövergripande och på verksamhets-, enhets- och medarbetarnivå vilket borgar för att möta upp behov både på verksamhets- och individnivå.

HR-chef Charlotte Svensson föreslår att belöningsstrategier ska ingå i arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Genom att inkorporera frågan i arbetet med strategisk kompetensförsörjning ges respektive verksamhetsområde och nämnd möjlighet att göra anpassningar utifrån sina behov vilket torde vara mer verkansfullt än en kommunövergripande strategi.

Kommunstyrelsens personalutskott har berett ärendet 2017-03-07.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse av Emma Nilsson,

Motion om belöningsstrategi

Protokollsutdrag från kommunstyrelsens personalutskott 2017-03-07 § 8



KS PERSONALUTSKOTT

PROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2017-03-07

§ 8

Svar på motion om belöningsstrategi

Dnr 2016-000200

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att föreslå Kommunstyrelsen att föreslå Kommunfullmäktige att motionen anses vara besvarad med hänvisning till det påbörjade arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Sammanfattning av ärendet

Jesper Sennertoft och Ambjörn Hardenstedt (S) har lämnat in en motion om belöningsstrategi som HR-enheten nu har skrivit ett yttrande kring efter kompletterande svar från motionären.

HR-specialist Emma Nilsson informerar om att Svedala kommun har påbörjat ett arbete med strategisk kompetensförsörjning där syftet är att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Respektive verksamhetsområde kommer tillsammans med tillhörande nämnder att bedriva ett aktivt arbete med aktiviteter som kopplas till ovan nämnda områden. Detta arbete kommer att bedrivas både kommunövergripande och på verksamhets-, enhets- och medarbetarnivå vilket borgar för att möta upp behov både på verksamhets- och individnivå.

HR-chef Charlotte Svensson föreslår att belöningsstrategier ska ingå i arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Genom att inkorporera frågan i arbetet med strategisk kompetensförsörjning ges respektive verksamhetsområde och nämnd möjlighet att göra anpassningar utifrån sina behov vilket torde vara mer verkansfullt än en kommunövergripande strategi.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse 2017-02-28

Motion om belöningsstrategi

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen



Emma Nilsson tel. 040-6268183

Emma.Nilsson@svedala.se

Tjänsteskrivelse
2017-02-28
Dnr: 2016-000200

Svar på motion om belöningsstrategi

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att föreslå Kommunstyrelsen att föreslå Kommunfullmäktige att avslå motionen

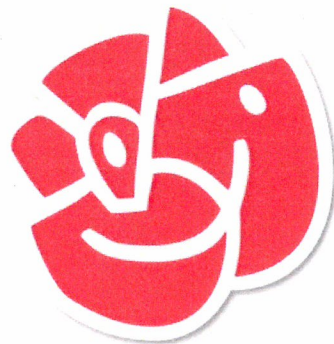
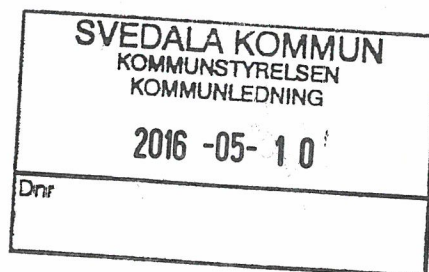
Sammanfattning av ärende

HR-chef Charlotte Svensson informerar om att Jesper Sennertoft (S) har återkopplat till HR-enheten i anslutning till föregående KS PU som ett led i att förtydliga motion kring belöningsstrategi dnr 2016-000 200. Jesper Sennertoft (S) uttrycker bland annat att Socialdemokraterna önskar att arbetsgivaren ser över hur verksamheterna skulle kunna belönas ekonomiskt om de exempelvis håller budget eller minskar ett prognostiserat underskott. Även möjligheten till belöning av enskilda medarbetares insatser ska undersökas, som ett led i att sprida motivation och möjliggöra att den enskilde individen växer i sitt yrkesutövande. Jesper Sennertoft (S) framhåller att HR ska skapa en övergripande strategi så att organisationen vet vad verksamheten och/eller den enskilde individen förväntas uppnå, vilka möjligheter som finns till belöning och vad som ska belönas.

HR-chef Charlotte Svensson påtar att Svedala kommun har påbörjat ett arbete med strategisk kompetensförsörjning där syftet är att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Respektive verksamhetsområde kommer tillsammans med tillhörande nämnder att bedriva ett aktivt arbete med aktiviteter som kopplas till ovan nämnda områden. Detta arbete kommer att bedrivas både kommunövergripande och på verksamhets-, enhets- och medarbetarnivå vilket borgar för att möta upp behov både på verksamhets- och individnivå.

HR-chef Charlotte Svensson föreslår att belöningsstrategier ska ingå i arbetet med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Genom att inkorporera frågan i arbetet med strategisk kompetensförsörjning ges respektive verksamhetsområde och nämnd möjlighet att göra anpassningar utifrån sina behov vilket torde vara mer verkansfullt än en kommunövergripande strategi.

Svedala den 8 maj 2016



Motion om belöningsstrategi

Svedala kommun befinner sig, i likhet med många andra kommuner, i ett läge där vi försöker finna lösningar för att bli en attraktiv arbetsgivare. Inom ett flertal professioner finns i dagsläget stark konkurrens mellan arbetsgivarna, exempel är sjuksköterskor, socionomer och lärare. Svårigheten i denna situation är inte enbart att rekrytera ny personal utan det är även en utmaning för organisationer att behålla befintlig personal. Att skapa ett varumärke eller att bli en attraktiv arbetsgivare innehåller självklart ett flertal olika parametrar. En organisation eller ett företag blir inte attraktiv genom att bara erbjuda goda löneförmåner utan detta måste kombineras med andra faktorer som en god arbetsmiljö, social responsibility etc. Alla dessa faktorer är viktiga när ett företag eller organisation talar om employer branding dvs. arbetsgivarvarumärke.

Svedala kommun arbetar med olika faktorer för att stärka vårt arbetsgivarvarumärke men vi Socialdemokrater anser att en viktig del i en organisations framgång består i stor utsträckning på den tid, den ansträngning och de idéer som medarbetarna lägger på att uppnå de politiska målen. För att kunna göra detta behöver medarbetarna känna att deras bidrag innebär en positiv skillnad för organisationen och att det uppskattas av ledningen. Att bli uppmärksammas och belönad för goda prestationer gör skillnad för organisationens medlemmar. När man talar om belöningar i detta sammanhang menar vi inte ekonomiska belöningar i form av löneförhöjning eftersom detta sker i den normala lönerevisionen och därmed utanför ett belöningsystem. Dock kan belöningar i form av mindre ekonomiskt tillskott ske till en arbetsgrupp som uppnått en prestation som ledningen uttalat, detta ekonomiska tillskott kan då utnyttjas till ex en god middag tillsammans. Men det viktigaste är att belöningarna är kända, transperanta och accepterade av organisationen.

Vi Socialdemokrater yrkar följande:

-att Svedala kommun arbetar fram en belöningsstrategi som ska gälla kommunövergripande i samtliga nämnder.

För Socialdemokraterna i Svedala

Jesper Sennertoft

För Socialdemokraterna i Svedala

Ambjörn Hardenstedt