



## PERSONALPOLITISKA INSATSER

### 1. Rekrytering

Personal- och organisationsutskottet har den 4 november 2009, § 26, reviderat rekryteringspolicy för kommunen. Där framgår att kommunen genom ett professionellt rekryteringsförfarande ska finna de mest kompetenta och motiverade medarbetarna.

Syftet är att tillgodose verksamhetens behov av personal, så att förvaltningarna ska kunna fullfölja de uppdrag och de uppgifter som ålagts dem, samt verka för en intern rörlighet inom organisationen och utveckling av den egna personalens kompetens. Jämställdhetsplanen ska följas vid all rekrytering.

### 2. Avveckling/personalplanering

Förändringar i kommunens verksamhet kommer att innebära, att personal blir övertalig i nuvarande befattning inom vissa verksamheter. Det är av stor vikt att omplaceringsutredning genomförs för att utvärdera möjligheten till ny befattning, i första hand inom den egna förvaltningen, inom kompetensområdet. Därefter kan prövning ske mot vakanta tjänster inom kommunen, inom kompetensområdet.

För att underlätta nödvändiga förändringar i verksamheten och för att undvika uppsägning har vissa beslut tagits.

### 3. Pensionsalternativ

Erbjudande om pensionslösning för de som är mellan 61 och 65 år

#### ***Bakgrund***

Förändringar i kommunens verksamhet kan visa på ett behov av reducering av antalet tjänster. För att kunna bereda våra yngre medarbetare fortsatt anställning erbjuds äldre medarbetare en avvecklingslösning med pension för att skapa balans i personalorganisationen.

Personal- och organisationsutskottet har den 14 februari 2008, § 10, beslutat erbjuda personal 63 år och äldre möjlighet att med ett tilläggsbelopp på 3 000 kr/månad baserat på heltidstjänst avsluta sin anställning i Kalix kommun, förutsatt att tjänsten ej kommer att återbesättas.

Personal- och organisationsutskottet har den 23 september 2009, § 20, beslutat erbjuda tidigare pensionsavgång från 61 år med 1 500 kr/månad i tilläggsbelopp fram till 64 år och 11 månader, under förutsättning att respektive förvaltning står för tilläggsbeloppet, samt att aktuella tjänster ej återbesätts.

#### ***Arbetsgivarens krav för att det ska bli ett reellt erbjudande***

Förutsättningen för att omfattas av detta erbjudande är att den tjänst innehavaren har ej kommer att behöva återbesättas samt att berörd person avgår med hel pension.

Kommunens pensionshandläggare står till tjänst för information om hur din pension kommer att bli.



#### **Erbjudande att gå ned i arbetstid med bibehållen pensionsavsättning**

Personal- och organisationsutskottet har 7 juni 2007, § 14 fattat beslut, att till äldre personal inom barnomsorg, grundskola och gymnasieskolan erbjuda möjlighet att vara tjänstledig 20% och kvarstå i tjänst 80%, stadigvarande från 60+ till ålderspension vid 65 års ålder med full pensionsavsättning.

#### **4. Utbildning och kompetensutveckling**

Personal- och organisationsutskottet har den 13 november 2009, § 39, beslutat om riktlinjer för fritidsstudier.

Med fritidsstudier avses utbildning som bedrivs på fritiden.

För att stimulera fritidsstudier kan bidrag utgå för utbildning som:

- Ger ökad kunskap och färdigheter inom ramen för ordinarie arbete
- Skapar förutsättningar för nya eller mer kvalificerade arbetsuppgifter

Vid prövning av bidragsansökan skall hänsyn tas till den sökandes:

- Kvarvarande tjänstetid
- Anställningsform

Ett samband mellan den sökandes arbetsuppgifter och studiernas mål/innehåll skall föreligga.

Bidrag utgår med 1 000 kr/termin vid deltidsstudier, 15 poäng eller 2 000 kr/termin vid heltidsstudier, 30 poäng vid högskola.

Bidraget utbetalas efter att utbildningen genomförts. Intyg om fullgjord utbildning skall lämnas till arbetsgivaren för att utbetalning skall ske.

Beslut om bidrag till fritidsstudier fattas av den som har erhållit delegation i ärendet t ex berörd chef/arbetsledare.

Sammanfattningsvis har personal- och organisationsutskottet fattat beslut till för denna personalpolitik i form av:

- Arbetsmiljöpolicy och ny arbetsmiljöorganisation
- Policy rörande alkohol och droger
- Rehabiliteringspolicy
- Rekryteringspolicy
- Friskvårdspolicy
- Jämställdhetsplan
- Riktlinjer för bidrag till fritidsstudier
- Riktlinjer vid introduktion av anställda
- Riktlinjer för terminalglasögon
- Riktlinjer vid dödsfall
- Riktlinjer vid lönesamtal
- Riktlinjer vid minnesgåvor
- Riktlinjer för avveckling genom pension för medarbetare från 61 till 65 år

Arbetsgivarenheten föreslår, att kommunfullmäktige antar reviderade personalpolitiska riktlinjer att gälla från och med 1 mars 2010. Tidigare riktlinjer upphör samtidigt att gälla.