



Sammanträdesdatum  
2011-06-17

**Plats och tid** Sammanträdesrum 3 kl. 08.30-11.45


**Beslutande** Pär Palmgren (M) ordförande  
**Ledamöter** Lars-Göran Wiberg (C) vice ordförande  
Lena Wallentheim (S)


**Tjänstemän** Personalchef Per-Olof Drottler  
Personalstrateg Martin Svensson  
Förhandlingssekreterare Lotta Carlsson  
Bitr projektledare Martina Elofsson § 46  
Utvärderare Bo Eriksson, Framtidsutbildning AB § 46  
Marianne Zackrisson, Kommunal sektion 56 § 47  
Stadsbyggnadschef Leif Berg § 50

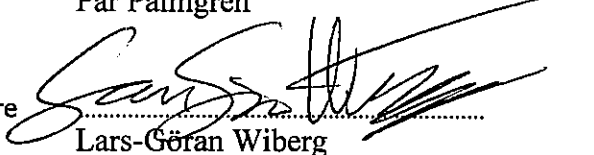
**Utses att justera** Lars-Göran Wiberg

**Justeringens plats, tid** Kommunledningskontoret, personalstaben

**Justerade paragrafer** §§ 45 - 52

**Underskrifter Sekreterare**   
Lotta Carlsson

**Ordförande**   
Pär Palmgren

**Justerare**   
Lars-Göran Wiberg



Sammanträdesdatum  
2011-06-17

### **ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat  
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Hässleholms kommun, Personalutskottet

Sammanträdesdag 2011-06-17

Datum då anslaget  
sätts upp

Datum då anslaget  
tidigast får tas ner

Förvaringsplats  
för protokollet Kommunledningskontoret, personalstaben

Underskrift .....  
Lotta Carlsson

Datum då anslaget  
togs ner 2011-  
Signatur .....

---



## § 45

### Protokolljustering

#### Beslut

Personalutskottet beslutar att välja Lars-Göran Wiberg som justerare.

---

Justering

*Skall ACK*

Utdraget bestyrkes

*AD*



## § 46

### Slutrapport från utvärderaren för projektet Hässleholm för Mångfald

#### Beskrivning av ärendet

Bo Eriksson presenterar slutrapporten om utvärderingen av projektet.  
Sammanfattningen bifogas till protokollet, bilaga 1.

#### Beslut

Att godkänna slutrapporten från utvärderare Bo Eriksson.



Hässleholm för mångfald



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Slutrapport  
Utvärdering av projektet Hässleholm för  
mångfald  
2011-06-12

Framtidsutbildning AB

Bo Eriksson

Framtidsutbildning 

*SEM AK*

*PP*

# 1

## Sammanfattning

Föreliggande rapport utgör slutredovisning av genomförd extern utvärderingsinsats i projektet Hässleholm för mångfald som drivs under perioden 2009-09-01 – 2011-08-31.

Hässleholm för mångfald är ett kompetensutvecklingsprojekt i vilket mer än två tredjedelar av alla anställda i Hässleholms kommun har deltagit. Projektets utbildningsprogram och andra kompetenshöjande aktiviteter har syftat till att utveckla kommunens organisation i ett mångfaldsperspektiv.

Projektets logiska uppbyggnad har utgått ifrån tanken att utveckla och stärka kommunens arbete när det gäller mångfald dels genom att erbjuda utbildning och erfarenhetsutbyte för att påverka nyckelpersoners attityder, förhållningssätt och arbetssätt samt dels genom att erbjuda en breddutbildning för all personal. Förändrade attityder, synsätt och arbetssätt ska leda till att mångfalds-, jämställdhets- och tillgänglighetsaspekter beaktas vid rekrytering av personal samt utformning av kommunens verksamhet. Kommunens vision är att skapa en verksamhet som genomsyras av ömsesidig respekt, likabehandling och icke-diskriminering.

Den externa utvärderingsinsatsen har varit utformad i enlighet med Svenska ESF-rådets riktlinjer för "On-Going Evaluation", lärande utvärdering. Det innebär att det övergripande målet med utvärderingen har varit att bidra till att stärka det gemensamma lärandet i projektet och att stödja ett effektivt projektgenomförande. Utvärderingsarbetet har redovisats skriftligt i tre delrapporter samt i föreliggande slutrapport.

I denna slutrapport sammanfattas projektets genomförande och utfall utifrån ett s.k. programteoretiskt perspektiv. Det innebär att läsaren kan följa projektet från idé till avslutning och därigenom få en uppfattning om vilka effekter projektet har genererat. Projektprocess, arbetssätt, insatser och utfall beskrivs dels i relation till projektets syfte och målsättningar och dels utifrån ESF-rådets programkriterier. Rapporten utmynnar i en sammanfattande värdering och analys av projektet som också innefattar lärdomar av projektet samt tankar kring implementeringen av projektets erfarenheter.

Sammanfattningsvis kan sägas att projektet Hässleholm för mångfald har lagt en bra grund för att kommunen på sikt ska kunna uppnå den formulerade visionen. Projektet har i betydande delar uppnått sina syften och målsättningar. De viktigaste slutsatserna av utvärderingen är att projektet har:

- Tillfört mycket kunskaper om mångfald, belyst och synliggjort problem och möjligheter i den kommunala organisationen samt lett till omfattande reflektion och diskussion kring utvecklingen av de kommunala verksamheterna.
- Det blev tidigt i projektet tydligt att förprojekteringsarbetet inte hade beaktat viktiga förutsättningar för genomförandet av ett så omfattande projekt som Hässleholm för mångfald är. De flesta medverkande förvaltningarna och bolagen har anfört att det har varit en personalmässig påfrestning att genomföra de utbildningsinsatser som projektet innefattat. De två största förvaltningarna hade dessutom under åren före projektet genomfört egna utvecklingsinsatser med fokus på värdegrundsfrågor varför projektet Hässleholm för mångfald upplevdes som att starta om en process som man precis tagit sig igenom. Det visade sig också när genomförandeprojektet startade att det som skulle göras i projektet inte var tillräckligt förankrat varken hos förvaltnings- och

bolagschefer eller i deras verksamheter. Projektet har av många betraktats som ett initiativ "uppifrån" som lagts på verksamheterna att utföra i en redan ansträngd arbetssituation. Detta har inneburit en stor svårighet för projektorganisationen att hantera.

- Trots de nämnda svårigheterna har projektet genomfört planerade insatser som omfattat sammanlagt drygt 2 800 anställda. Såväl förvaltnings- och bolagschefer som mellanchefer har deltagit i ett fem dagar långt utbildningsprogram. 25 personer har utbildats till mångfaldscoacher i ett elva dagar långt utbildningsprogram. Drygt 2 500 anställda har deltagit i en breddutbildning och i anordnade seminariedagar.
- I projektansökan anges mycket höga ambitioner både volymmässigt och i fråga om vilka resultat och effekter som förväntades uppnås under projekttiden. Med facit i hand kan konstateras att mycket har uppnåtts i projektet men att målsättningarna sammantaget har varit orealistiska. Dels hade projektet förmodligen vunnit på att ha en mindre omfattning tidsmässigt i utbildningstimmar och dels är det uppenbart att de förändringar som önskas i organisationen kommer att ta betydligt längre tid än två år att genomföra.
- Projektet har dock skapat en god grund för att i framtiden lyckas uppnå den eftersträfvade visionen. Förvaltnings- och bolagschefer har tillsammans format ett strategidokument, "Hässleholm för mångfald och utveckling", som kan medföra att den kunskapsbas som skapats i projektet samt de utvecklingsinsatser som har inletts kan implementeras på ett fruktbart sätt. Det långsiktiga arbetet ska inriktas på att utveckla interna attityder och förhållningssätt kring mångfald och förändringsbenägenhet med fokus på tre områden; gemensamt ledningsarbete, insatser för att stärka viljan till kreativt nytänkande och utveckling samt goda förebilder.
- De omedelbara resultat och effekter som har uppnåtts genom projektet är den omfattande kunskapstillförseln samt att mångfaldsfrågorna har blivit belysta och synliggjorda. Deltagarna i utbildningarna har framförallt pekat på att man har fått värdefull kunskap i diskrimineringslagstiftningen som gör att man har bättre förutsättningar för att undvika problem med diskriminering. Förvaltnings- och bolagschefer uttrycker vikten av mångfaldsperspektivet för att betraktas som en attraktiv arbetsgivare och många anställande chefer menar att projektet redan har lett till att man i högre utsträckning än tidigare beaktar mångfaldsaspekter vid rekrytering av personal. Såväl hälften av förvaltnings- och bolagscheferna som mellancheferna anser att de genom att delta i projektet har ökat sin förmåga att ta tillvara och utveckla mångfalden i den egna organisationen.
- Förutom ovan nämnda strategidokument så har projektledningen medverkat i framtagandet av en jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer för rekrytering. Ett policydokument som ska uttrycka den gemensamma värdegrunden kring mångfald, jämställdhet och tillgänglighet håller på att tas fram av en arbetsgrupp i den reguljära verksamheten.
- Av utvärderingen framgår att projektets aktiviteter inte upplevs ha påverkat deltagande chefers attityder och värderingar medan det däremot förefaller ha påverkat de som utbildats till mångfaldscoacher i betydande utsträckning. Detta kan i stor utsträckning förklaras av inriktningen på och omfattningen av de olika utbildningsinsatserna. Mångfaldscoachernas utbildning har på ett helt annat sätt än chefsutbildningarna berört värderingsfrågor. Detta har enligt deltagarna själva lett till att man har vidgat sitt synfält, utvecklat sin förmåga att se mångfaldsfrågorna ur olika perspektiv samt att föra diskussioner kring dem.
- De personer som utbildats till mångfaldscoacher utgör en viktig utvecklingsresurs för framtiden. Det är därför förvånande att de i många fall inte har använts i mångfalds-

arbetet i den egna organisationen och att det i många verksamheter överhuvudtaget inte har förts en diskussion mellan chef och mångfaldscoach kring hur deras kompetens skulle kunna utnyttjas.

- Framträdande negativa påverkansfaktorer på projektets funktionalitet samt utfallet av projektet bedömer utvärderarna vara brister i förprojekteringen, för lite kontakt mellan projektorganisationen och de reguljära verksamheterna inledningsvis, en osammanhängande organisation av projektet, ett otillräckligt engagemang för projektet från en stor del av de deltagande aktörerna samt en låg utvecklingsbenägenhet i delar av den kommunala organisationen.
- Viktiga positiva påverkansfaktorer på projektets funktionalitet och utfall bedömer utvärderarna ha varit ett starkt engagemang från deltagare och verksamheter som sett möjligheterna i projektet, utbildarnas insatser, de under en period direkta kontakterna mellan representanter för projektägaren, projektledningen och förvaltningsledningarna, det erfarenhetsutbyte över förvaltningsgränserna som projektaktiviteterna har medfört samt att biträdande projektledare under senare delen av projektet har varit en motor i arbetet med breddutbildningarna.
- Det framtida arbetet med mångfaldsfrågorna i kommunen kommer att bedrivas utifrån varje förvaltnings respektive bolags verksamhetshorisont även om personalenheten har ett övergripande ansvar och det kommer att finnas en referensgrupp för mångfaldsfrågor. Det är utvärderarnas bedömning att det därutöver skulle behövas en aktivt samordnande kunskapsresurs i detta arbete under ytterligare ett par år för att stödja förvaltningarna i deras utvecklingsarbete.

Det är utvärderarnas förhoppning att de erfarenheter och tankar som har återgetts i denna rapport och som bygger på många människors samlade synpunkter och funderingar ska komma till nytta i Hässleholms kommuns framtida utvecklingsarbete.

Helsingborg  
2011-06-12

Bo Eriksson  
Framtidsutbildning AB





## § 47

### Avstämning löneöversyn 2011 – Kommunal sektion 56

#### Beskrivning av ärendet

Marianne Zackrisson redogör för arbetet med löneöversynsförhandlingarna 2011, bland annat med fokus på viss personal inom räddningstjänsten och barn- och utbildningsförvaltningen.

#### Beslut

Att inhämta information om lönesättningarna från räddningstjänsten och barn- och utbildningsförvaltningen.



## § 48

### Löneväxling

#### Beskrivning av ärendet

Förfrågan har inkommit om att kunna växla löneökningen till en pensionsförsäkring.

I informationsfolder från KPA pension redogörs för innebörden om löneväxling, bilaga 2.

#### Beslut

Att skicka remiss till de fackliga organisationerna för att höra deras åsikt om löneväxling till anställda. Synpunkter ska vara personalutskottet tillhanda senast 2011-08-31.

# Löneväxling

## EN MÖJLIGHET ATT FÖRBÄTTRA DIN PENSION

Löneväxling kan vara ett bra sätt att bättra på din framtida pension. Förenklat innebär lönevaxling att du kommer överens med din arbetsgivare om att avstå en del av din bruttolön och i stället få en extra pensionsförsäkring.

### FÖRDELAR MED LÖNEVÄXLING

Att växla lön mot pension kan ge dig flera fördelar:

- Du jämnar ut skillnaden mellan din lön och din kommande pension.
- Du kan få en högre pension den första tiden, då du är som mest aktiv.
- Pensionen kan tas ut från 55 års ålder.
- Du betalar inte någon inkomstskatt på det belopp som växlas till pension. I stället är pensionen skattepliktig när den betalas ut. Detta blir också mer förmånligt för dig om du har lägre skatt som pensionär än som anställd.
- Avdragsutrymmet för ditt privata pensionssparande påverkas inte av lönevaxlingen.
- Du kan ha ett återbetalningsskydd som innebär att pensionen betalas ut till familjen om du avlider i förtid.
- Arbetsgivarens minskade skattekostnader kan användas till att förstärka din pension.

### ATT TÄNKA PÅ

Löneväxling kan vara förmånligt i många fall men är inte den bästa lösningen för alla. Innan du bestämmer dig, bör du ta reda på hur andra ersättningar som till exempel sjukpenning och din allmänna pension påverkas. Att växla lön mot pension lämpar sig i första hand om du även efter avståndet har en månadslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Det ska också finnas ett tydligt avtal mellan dig och din arbetsgivare om vilka regler som ska gälla vid lönevaxlingen.

### SÅ HÄR GÅR DET TILL

- Din arbetsgivare tecknar en extra pensionsförsäkring i KPA Pension för dig.
- Du får själv välja om du vill spara i KPA Traditionell pensionsförsäkring och/eller i KPA Smart-Pension (fondförsäkring) samt om försäkringen ska ha ett återbetalningsskydd eller inte.
- Du får information från KPA Pension om hur försäkringen fungerar.
- När din arbetsgivare har betalat den första försäkringspremien skickar vi en bekräftelse till dig. Därefter får du varje år ett värdebesked där du ser hur ditt sparande utvecklats.
- Din arbetsgivare meddelar KPA Pension när en ändring av försäkringspremien ska göras. Det kan till exempel vara om du vill ändra beloppet som du lönevaxlar eller om du slutar din anställning.



**KPA**  
PENSION

BESÖKSADRESS: ÖSTGÖTAGATAN 90, POSTADRESS: 106 85 STOCKHOLM  
TELEFON 08-665 04 00, FAX 08-665 06 85, ORG.NR 556527-7182  
KUNDSERVICE 020-650 500, WWW.KPA.SE

SUN ACK

DP



## § 49

### Värdegrundsarbetet

#### Beskrivning av ärendet

En grupp bestående av barn- och utbildningschef Karin Karlén, miljöchef Sven-Inge Svensson, omsorgschef Laila Jeppsson, VD Ola Richard samt personalchef Per-Olof Drottler presenterar ett förslag till gemensam värdegrund för Hässleholms kommun, bilaga 3.

#### Beslut

Att skicka remiss till politiska partier för att få deras synpunkter på innehållet i dokumentet. Synpunkter ska vara personalutskottet tillhanda senast 2011-09-16.



**Hässleholms  
kommun**

## Värdegrund

- Medborgaren i fokus
- Med respekt för individen
- Med kvalitet som syns / alt: Mer än förväntat

### Våra utgångspunkter:

- Samhällsuppdraget först
- Olikheter är vår styrka

Genom våra värderingar tydliggör vi hur vi ska tänka och agera.

Våra utgångspunkter utgör stödet i vårt arbete.

► Hässleholm nästa.

SLM  
AK

JP



## VÄRDEGRUND

### Medborgaren i fokus

Alltid fokus på medborgaren i vårt arbete.

*Betyder för oss:*

- Utgå alltid från medborgarens behov
- Allas rätt till olika bemötande och behandling utifrån deras behov
- Skapa dialog och delaktighet

### Med respekt för individen

Vi respekterar alla människor oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, funktionshinder och sexuell läggning.

*Betyder för oss:*

- Aktning och empati för individen
- Lyhördhet
- Ömsesidig respekt

### Med kvalitet som syns

Alltid en ambition att ge våra medborgare en hög kvalitet.

*Betyder för oss:*

- Bra service till så låga kostnader som möjligt
- Att resurserna används på ett effektivt sätt
- Skapa ett mervärde för våra medborgare

## VÄRDEGRUND – VÅRA UTGÅNGSPUNKTER

### Samhällsuppdraget först

*Betyder för oss:*

- Att vi ska stödja människors strävan till ett bra liv
- Se vårt uppdrag i ett helhetsperspektiv

### Olikheter är vår styrka

*Betyder för oss:*

- Att dra nytta av olikhetens fördelar: i organisationen, vid rekrytering, i samarbete, i medborgardialog
- Olikheter skapar en bättre och mer dynamisk verksamhet



## § 50

### Löneöversyn 2011

#### Beskrivning av ärendet

Martin Svensson redovisar lönekostnadsprognos för löneöversyn 2011.

Leif Berg informerar om löneöversynsprocessen inom stadsbyggnadskontoret.

Barn- och utbildningsförvaltningen äskar extra medel för skolledare.

Vid personalutskottets möte i maj 2011 äskade räddningschefen om extra medel.

#### Beslut

Att godkänna stadsbyggnadschefens löneöversynsprocess.

Att kalla till ett möte med barn- och utbildningschefen i augusti 2011.

Att bifalla räddningschefens begäran om ökning av tillägg till kransortens styrkeledare.



## § 51

### Fackens lokal

#### Beskrivning av ärendet

Per-Olof Drottler visar ritning över nya lokaler för de fackliga organisationerna. De nya lokalerna finns i kvarteret Reläet, före detta Inmentes fastighet.

Efter ombyggnad kommer inflyttning successivt att ske i september-oktober 2011.

Justering

Utdraget bestyrkes

SU  
AKK

PD





## § 52

### Aktuella personalpolitiska frågor

#### Beskrivning av ärendet

Följande togs upp

- Kommunövergripande regler för vakansprövning.
- Information från Sveriges kommuner och landsting avseende möjlighet till lokal avvikelse gällande semesterbestämmelsen i Allmänna bestämmelser (AB).
- Lägesrapport om projektet "Den goda arbetsplatsen".
- Ekonomisk rapport.

#### Beslut

Att med godkännande lägga informationen till handlingarna.