

Svar på fullmäktigemotion 3/2020: incitamentsystem för högsta ledningen

Kommunfullmäktige 09.03.2020 § 20

Samlingspartiets fullmäktige-grupp lämnade följande motion vid fullmäktiges sammanträde 09.03.2020:

”Kyrksläotts kommuns ekonomiska siffror har under de senaste åren börjat sjunka kraftigt. Förutom av investeringstrycket och befolkningsutvecklingen fördystras utsikterna särskilt av den snabba ökningen av utgifter och överskridningarna av anslag som har blivit systematiska.

Tryggandet av kommunens livskraft förutsätter att man med alla tillgängliga medel strikt förbinder sig till balanseringen av ekonomin och till disciplin i fråga om budgeten. Ett väl uppbyggt incitamentsystem för högsta ledningen skulle vara ett beaktansvärt sätt att öka resultatansvaret och tjänsternas attraktivitet.

Vi undertecknade fullmäktigeledamöter föreslår att en utomstående expert används för att utreda praxis för resultatlön och visstidsförfaranden för ledande tjänster inom stats- och kommunsektorn och möjligheterna för att tillämpa dessa i Kyrkslätt. Utredningen bör göras med snabb tidtabell, så att resultaten finns tillgängliga då budgeten för år 2021 görs upp.

Samlingspartiets fullmäktige-grupp.”

Motionen hade undertecknats av: Kim Åström, Jarmo Uimonen, Timo Haapaniemi, Matti Kaurila, Ulla Seppälä, Raija Vahasalo, Petri Ronkainen, Pekka Rehn, Hanna Haikonen, Kati Kettunen, Mikko Kara, Rita Holopainen, Pii Aallonharja, Minna Hakapää, Antti Kilappa, Anders Adlercreutz, Erkki Majanen, Veikko Vanhamäki, Miika Engström, Ari Harinen, Tero Suominen, Pekka Oksanen och Jukka Tammi.

Beslut Kommunfullmäktige beslutade sända motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Personalsektionen 06.05.2020 § 17

Beredare Personaldirektör Ulla Palmroos, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

I och med reformen av kommunallagen har det sedan 1995 varit möjligt att anställa en kommun- eller stadsdirektör för viss tid. Denna möjlighet har dock utnyttjas väldigt lite; enligt en utredning av KT Kommunarbetsgivarna var 9 % av kommun- eller stadsdirektörerna anställda för viss tid år 2017.

Enligt Kommunarbetsgivarnas utredning betalade cirka 6 % av kommunerna (25 kommunarbetsgivare) resultatlön till sin personal år 2017. Resultatlönerna var ganska små; den genomsnittliga resultatlönen år 2017 var 608 euro per år. Det är populärare att belöna personalen med

engångspremie än med resultatlön eftersom engångspremien är snabbare än resultatlönen och kan motiveras på ledigare grunder än resultatlönen.

Belöningsystem för högsta ledningen används föga inom kommunsektorn. Nivån på belöningarna har varit ganska låg, även om alla mål uppnås.

Personaldirektören har hört sig för om praxis för resultatlön och visstidsförfaranden för ledande tjänster inom kommunerna i samma storleksklass i Nyland. Det kom svar från Lojo, Nurmijärvi och Träskända.

Enligt utredningen har Lojo ingen praxis för vare sig resultatlön eller visstidsförfarande.

I Nurmijärvi betalas ingen resultatlön till högsta ledningen, men incitamentbelöningar av engångskaraktär kan betalas till högsta ledningen. De årliga målen för sektordirektörerna tillställs kommunstyrelsen för kännedom och presidiet bedömer uppnåendet av kommundirektörens mål och sätter upp målen för kommundirektören. Det finns inga visstidstjänster – för över tio år sedan fanns det och då bedömdes förlängning av visstidsanställningen (eller framgångarna i arbetet) av såväl kommundirektören eller chefen som beslutsfattarna (eller organen).

Träskända har inget eget resultatlönesystem för ledningen, men det finns en möjlighet att utnyttja resultatlön för hela staden. Den nuvarande stadsdirektören för Träskända är anställd för viss tid, den förra var i ett tjänsteförhållande som var i kraft tills vidare.

Enligt utredningarna har det framkommit att kommunsektorn föga använder resultatlönesystem för högsta ledningen. Praxis för visstidsanställning är ännu ganska sällsynt inom kommunsektorn. De högsta statstjänstemännen är visstidsanställda i 5–7 år.

Ledande tjänsteinnehavare på viss tid kan anställas först när tjänsterna blivit lediga. Man bör dock observera att visstidsanställningen kan påverka antalet sökande när beslut om detta fattas.

En utredning av en utomstående konsult kostar uppskattningsvis cirka 20 000–30 000 euro. Med tanke på kommunens ekonomiska läge har man vid det här laget inte beställt någon utomstående utredning om fullmäktigemotionen. Dessutom har man beaktat KT Kommunarbetsgivarnas rekommendation att inte utveckla belönandet av ledningen vid en tidpunkt då permitterings- eller uppsägningsprocesser pågår hos kommunarbetsgivaren.

Personalsektionen torde ta ställning till om det är ändamålsenligt att beställa en utredning.

Föredragande

Personaldirektören

Beslutsförslag

Personalsektionen

1

beslutar ge redogörelsen i textdelen som svar på fullmäktigemotion 3/2020 och

2

föreslår kommunstyrelsen att kommunstyrelsen ger personalsektionens redogörelse som sitt svar vidare till kommunfullmäktige och

3
att kommunstyrelsen föreslår fullmäktige att fullmäktige anser svaret som tillräckligt och motionen som slutbehandlad.

Behandling Efter personaldirektörens presentation diskuterade personalsektionen ärendet.

Beslut Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget.

Kommunstyrelsen 03.10.2022 § 321

Föredragande Kommundirektör Tarmo Aarnio

Beslutsförslag Kommunstyrelsen beslutar

1
ge kommunfullmäktige redogörelsen ovan som svar på fullmäktigemotion 3/2020 och föreslår att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad

2
justera protokollet för denna paragrafs del vid sammanträdet.

Behandling Denna paragraf behandlades efter § 322.

Beslut Kommunstyrelsen beslutade enhälligt enligt förslaget.

För kännedom kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige 24.10.2022 § 81
333/01.00.00/2020

Beslutsförslag Kommunstyrelsen beslutar ge kommunfullmäktige redogörelsen ovan som svar på fullmäktigemotion 3/2020 och föreslår att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad.

Beslut Kommunfullmäktige beslutade enhälligt enligt förslaget.