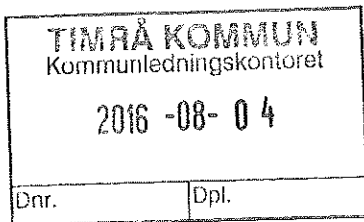




KAMMARRÄTTEN
I SUNDSVALL

MEDDELANDE
2016-08-03

Aktbilaga 12



Mål nr.
935-16

Anges vid kontakt med kammarrätten

Timrå kommun
861 82 Timrå

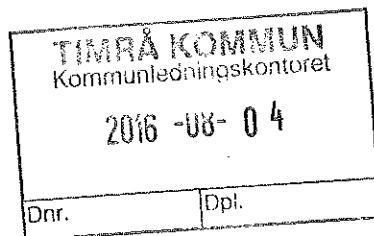
Robert Thunfors Lundberg ./ Timrå kommun
angående **laglighetsprövning**

För kännedom översänds bifogade skrivelse (aktbilaga 11).

Gabrielle Nordström
Telefon 060-18 66 35

Dok.Id 145737

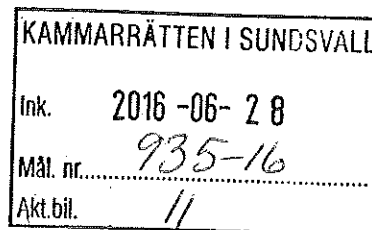
Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 714 851 21 Sundsvall	Södra Tjärngatan 2	060-18 66 00 E-post: kammarattenisundsvall@dom.se www.kammarattenisundsvall.se	060-18 66 52	måndag – fredag 08:00-16:00



Kammarrätten i Sundsvall

Box 314

Sundsvall



Söråker den 28 juni 2016

Yttrande mål 935-16

Gällande yttrandet från kommunstyrelsen så är det bara att beklaga kommunstyrelsens sätt att formulera sig. Det är meningslöst trams som egentligen inte är värt besväret att bemöta. Dessa är oväsentliga för målet.

Jag ifrågasätter inte om interpellationen skulle vara en angelägenhet av större intresse för kommunen. Att som majoritet ljuga för fullmäktige och medborgarna hur en beredning av en motion har hanterats är en angelägenhet av större intresse för kommunen. Bevis för detta är en ljudinspelning med en ärlig och hedersam tjänsteman.

Jag ifrågasätter om ett kommunalråd och fullmäktigeledamot i majoritet kan ställa en interpellation till en enskild ledamot i opposition.

Jag är inte gruppleddare för Timråpartiet. Timråpartiet har sen valet 2014 valt Lotta Borg (T) till gruppleddare.

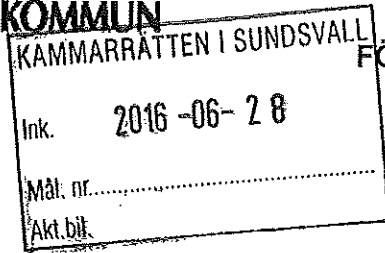
Kammarrätten kan själv roa sig att läsa det personalpolitiska programmet och se om de finner kommunstyrelsens slutsats om att det finns "tydlig koppling".

I övrigt hänvisar jag till min tidigare skrivelser.

Robert Thunfors

Vålegård 203

860 35 Söråker



PERSONALPOLITISKT PROGRAM FÖR TIMRÅ KOMMUN

Fastställt av kommunfullmäktige 2008-09-29, § 97

Den övergripande målsättningen för Timrå kommun är att invånarna ska få en förstklassig service. För att uppnå detta krävs en kunnig och motiverad personal. Vi ska tillsammans skapa ett organisationsklimat som präglas av utveckling och förnyelse. Varje medarbetare ska känna arbetsglädje och stolthet i sitt arbete. Det personalpolitiska programmet syftar till att beskriva ett antal huvudområden för att uppnå detta.

Människosyn och delaktighet

Personalpolitiken ska visa de normer och värderingar som gäller i Timrå kommun. Den personalpolitik vi har, bygger på att vi ser människan som en aktiv och kreativ individ. Den bygger på vetskap om att alla anställda har en mängd kunskaper som förvärvats i en lång process i skolan, hemma och i samspel med andra människor.

Timrå kommun som arbetsgivare har en stark tilltro till alla medarbetares vilja att på bästa sätt och i samverkan utföra sitt arbete för kommunens invånare. Alla bör känna ansvar för helheten och för detta behövs både tillgång till information och en öppen dialog på arbetsplatsen. För att stödja detta behövs ett tydligt ledarskap. Att vara ledare innebär att vara arbetsgivarens och organisationens företrädare samt att leda medarbetarna mot uppställda mål.

Arbetsklimatet ska vara sådant att varje medarbetares lust till kreativitet och utveckling stimuleras och tillvaratas. Det ska vara naturligt att ta tillvara alla anställdas kunskaper, erfarenheter och idéer. På så sätt uppstår delaktighet. Delaktighet innebär bland annat att man har möjlighet att påverka det dagliga arbetet och på så sätt utveckla både sig själv och arbetsuppgifterna.

De formella formerna för delaktighet är medarbetarsamtalen, arbetsplatsträffarna och samverkansgrupperna.

Ansvar

Kommunstyrelsen är kommunens personalorgan. Med det följer ett ansvar att utfärda policys samt att utvärdera kommunens personalpolitiska program (taget av Kommunfullmäktige).

Nämnderna har att följa det personalpolitiska programmet, policys utfärdade av Kommunstyrelsen samt att ge uppdrag till sina förvaltningar att i styrkort redovisa hur.



Nämnderna har ansvar för den personal som är anställd inom nämndens verksamhetsområde.

Kommunstyrelsen har ansvar för att ett personalekonomiskt bokslut görs varje år och att detta bokslut delges Kommunfullmäktige.

Personalpolitikens huvudområden

Inom varje huvudområde finns det planer, policys eller anvisningar med utförligare information. Dessa finns på vårt intranät - Timnet - samt i vår Ledarhandbok.

En positiv arbetsmiljö

Drogpolicy
Arbetsmiljö
Rehabilitering
Medarbetar- och avgångssamtal
Friskvårdspolicy

Rörlighet

Rekrytering
Introduktion

De viktiga olikheterna

Jämställdhet
Etnisk bakgrund
Sexuell läggning
Ålder
Funktionsnedsättning

Anställningsvillkor

Lön
Pension

En positiv arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara så bra, psykiskt, socialt och fysiskt att alla medarbetare orkar arbeta heltid fram till pensionsåldern. Ledarna har ett ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet både för att förebygga missförhållanden på arbetsplatsen och för att på ett bra sätt ta hand om de problem som har uppstått. Tidiga rehabiliteringsinsatser är en viktig del i detta. I arbetsmiljöarbetet fyller Timråhälsan en viktig roll.

Rörlighet

Rekrytering

För att klara vårt framtida rekryteringsbehov på ett bra sätt är det viktigt att vi i alla sammanhang eftersträvar att vara en attraktiv arbetsgivare! Den bild omgivningen har av oss, är viktig för om de väljer att arbeta hos oss eller inte. Rekryteringsarbetet måste också ges den tid som behövs för att göra ett så seriöst rekryteringsarbete som möjligt.



Introduktion

Alla som börjar arbeta i Timrå kommun ska känna sig välkomna! Vi ska ta emot våra nyanställda på ett kompetent och professionellt sätt. Det första intrycket är viktigt.

Genom en bra introduktion underlättar vi för nya medarbetare att komma in i arbetsgemenskapen och i de nya arbetsuppgifterna.

De viktiga olikheterna

Mångfald, jämställdhet samt alla övriga likställighets lagar ska ha sin givna plats i verksamhetens vardag. Vi ska skapa arbetsplatser där allas kompetens tas tillvara och där vi ser ett mervärde i att medarbetarna har olika erfarenheter, kunskaper och personliga egenskaper.

Timrå kommun vill ha arbetsplatser med människor av olika kön, sexuell läggning, olika åldrar, funktionsnedsättningar och med olika etniska bakgrunder. Vi anser att skillnader behövs och de olika erfarenheterna skapar mer kreativ verksamhet.

Anställningsvillkor

Timrå kommun ska ha jämställda löner mellan kvinnor och män.