



Plats och tid	Ateljén, Nämndhuset Katrineholm klockan 13.15-14.45	
Beslutande	Johan Söderberg (S) ordförande, Anneli Hedberg (S), Tony Rosendahl (V)	
Beslutande ersättare	Bo Sivars (M), Ylva G Karlsson (MP)	
Ersättare	Ulrica Truedsson (S), Gunnar Ljungqvist (S)	
Övriga deltagande	Ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund, lönechefen Elin Karlsson, senior advisor Gunnar Westermark	
Utses att justera	Tony Rosendahl (V)	
Justeringens plats och tid	KTS-salen, Vita huset, Katrineholm 2017-02-22	
Underskrifter		
Sekreterare Paragrafer	§4 - §11
	Gunnar Westermark	
Ordförande	
	Johan Söderberg (S)	
Justerande	
	Tony Rosendahl (V)	

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet	Paragrafer	§4 - §11
Sammanträdes datum	2017-02-15		
Datum för anslags uppsättande	2017-02-23	Datum för anslags nedtagande	2017-03-17
Förvaringsplats av protokollet	Kommunledningsförvaltningen, stadshuset Gröna Kulle		
Underskrift			

Utdragsbestyrkande



§ 4

Fastställande av dagordning

Utsänd dagordning fastställs.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 5

Presentation av ny lönechef

Elin Karlsson har anställts som lönechef i Katrineholms kommun. Hon presenterar sig nu för personalutskottets förtroendevalda.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 6

Process arbetsvärdering med lönekartläggning

Personalutskottets beslut

Redogörelsen läggs till handlingarna.

Lönechefens bildmaterial redovisas som bilaga A till protokollet.

Lägesrapport

Lönechefen Elin Karlsson lämnar en rapport kring det pågående arbetet med arbetsvärdering och lönekartläggning. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Hon redogör för arbetets uppläggning och tidplan. Inom personalavdelningens budget finns medel avsatta för lönekartläggningen och man anlitar konsultstöd i metodiken kring arbetet. Planeringen är inriktad på att till personalutskottet i höst kunna redovisa en handlingsplan med förslag till åtgärder.

Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ylva G Karlsson (MP), Tony Rosendahl (V), Johan Söderberg (S) samt ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 7

Heltid som norm

Personalutskottets beslut

Redogörelsen läggs till handlingarna.

Lägesrapport

Ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund lämnar följande lägesrapport kring införandet av heltid som norm i Katrineholms kommun.

Processledaren Susanna Kullman arbetar vidare med implementering av beslutet och åtföljande process. Förvaltningarna arbetar sedan årsskiftet med att anställa personal på heltid för att leva upp till beslutet. Det ställer i sin tur större krav på samarbetet över förvaltningsgränserna. Idag är inställningen mer positiv kring förhållandet jämfört med tidigare. Dialog har inletts med fackliga företrädare kring avtal. Ambitionen är att bli klara med de nödvändiga avtalen under mars månad.

Inriktningen är nu att använda schemaläggningssystemet TimeCare för att underlätta samarbetet mellan verksamheterna kring bl.a. pool- och vikarietjänster. Stötestenarna finns kvar men attityden att hitta lösningar har blivit mer positiv.

Avslutningsvis berättar ekonomi- och personalchefen att förvaltningen nu söker få en ersättare för Susanna Kullman, som lämnar uppdraget den 1 maj 2017 för att tillträda en annan tjänst.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 8

Hälsofrämjande arbete

Personalutskottets beslut

Lägesrapporten läggs till handlingarna.

Ekonomi- och personalchefens presentation redovisas som bilaga B till protokollet.

Lägesrapport

Ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund presenterar utvecklingsområden för att uppnå en hälsofrämjande arbetsplats.

Hon visar på tre olika aspekter där ambitionen är inriktad på att framför allt arbeta förebyggande och på så vis inte behöva lägga så stora resurser på rehabilitering och efterhjälpande. Värdegrund och förhållningssätt, delaktighet och gemenskap, kommunikation och mötesplatser, ledarskap och medarbetarskap samt hälsa och arbetsglädje utgör delar i det tänkta arbetssättet.

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa. Sådana arbetsplatser förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ, grupp- och organisationsnivå.

Anslaget i arbetet liksom att ta ett helhetsgrepp är avgörande för framgång i det fortsatta arbetet, avslutar Susanne Sandlund.

Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S), Tony Rosendahl (V), Ylva G Karlsson (MP), Anneli Hedberg (S) och Ulrica Truedsson (S).

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 9

Personalstatistik till årsredovisningen 2016

Personalutskottets beslut

Redovisningen läggs till handlingarna.

Ärendets sammanfattning

Det blir ingen separat årsredovisning 2016 för personalavsnittet, rapporterar ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund. Uppdragen från kommunplanen tas in och redovisas istället i den uppföljning som sker via bl.a. nyckeltal. För det gångna året kan bland annat noteras följande.

Antalet månadsanställda personer har ökat i jämförelse med 2015. Andelen visstidsanställda har ökat från 11 % till 15 %, vilket möjligen kan förklaras av att man stundtals tvingas anställa personer utan erforderlig kompetens (ex.vis obehöriga lärare).

Andelen heltidsanställda har ökat från 69 % till 71 %.

Redovisningen av kompetensförsörjning innehåller statistik över antal tillsvidareanställda som gått i pension (62 jämfört med 68 år 2015), slutat på egen begäran (222 jämfört 161) samt antalet anställda 61 år eller äldre (343 år 2016 jämfört med 430 år 2015).

Avsnittet "Hälsa och arbetsmiljö" innefattar redovisning av antalet arbetsskador och samlad sjukfrånvaro. Det framgår att sjukfrånvaron har ökat samt att andelen långtidssjukfrånvaro har ökat.

Samtliga kartläggningar av sjukskrivningar bedöms vara klara i maj, utom ifråga om vård- och omsorgsförvaltningen. År 2016 utgör sjuklönekostnaden 2,1 % av den totala lönekostnaden (2,0 % år 2015).

Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S), Anneli Hedberg (S), Ylva G Karlsson (MP) och Tony Rosendahl (V) samt ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 10

Svar motion om avskaffa anställningsformen allmän visstid (KS/2016:135)

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen mot bakgrund av kommunledningsförvaltningens beredning av ärendet.

Reservation

Mot personalutskottets beslut reserverar sig Tony Rosendahl (V). Reservationen, som är skriftlig, redovisas som bilaga C till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Tony Rosendahl (V) och Olof Carlsson (V) har lämnat en motion i vilken de yrkar: att kommunen upphör att använda anställningsformen allmän visstid, att undantag får göras efter överenskommelse med de fackliga organisationerna inom det avtalsområde anställningen berör samt att anställda som längst kan vara vikarie- och allmän visstidsanställda sammanlagt två år oavsett anställningsform från och med att beslutet vinner laga kraft.

Redan i dag finns regler i Lagen om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) som begränsar arbetsgivarens möjligheter att visstidsanställa. Anställningsformen används utifrån lagstiftarens intentioner och LAS-regler, kompletterade med kollektivtalet AB och ger den anställda en möjlighet till tryggare anställning samtidigt som arbetsgivaren ges möjligheter till en viss flexibilitet.

Ärendets handlingar

- Motion om att avskaffa anställningsformen allmän visstid, 2016-03-18
- Kommunledningsförvaltningens tjänsteutlåtande 2017-02-03

Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S), Tony Rosendahl (V), Ulrica Truedsson (S) samt ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund.

Yrkanden och förslag

Tony Rosendahl (V) yrkar att utskottet ska föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att bifalla motionen.

Johan Söderberg (S) föreslår istället att motionen ska avslås mot bakgrund av kommunledningsförvaltningens beredning av ärendet.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning ställer ordförande proposition på avslagsyrkandet och på bifallsyrkandet.

Ordförandens sign

Justerandes sign



Han finner att utskottet bifaller avslagsyrkandet.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 11

Svar motion friskvård för kommunens anställda (KS/2016:320)

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige anse motionen besvarad med hänvisning till kommunfullmäktiges beslut den 21 november 2016 § 167 samt kommunstyrelsens beslut den 26 oktober 2016, § 185 om övergripande uppföljning.

Reservation

Mot personalutskottets beslut reserverar sig Tony Rosendahl (V). Reservationen, som är skriftlig, redovisas som bilaga D till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Tony Rosendahl (V) och Olof Carlsson (V) har lämnat en motion i vilken de yrkar att en enhetlig friskvårdspolicy arbetas fram i enlighet med motionens intentioner och det beslut som togs i Katrineholms kommunfullmäktige 2007.

Kommunfullmäktige har gett uppdrag om att utarbeta gemensamma och enhetliga riktlinjer kring en friskvårdspolicy för Katrineholms kommun. Arbetet har startats upp vid ett flertal tillfällen, men inte avslutats.

För att nå målet om en attraktiv arbetsgivare beslutade kommunfullmäktige den 21 november 2016, § 167, att ge personalutskottet uppdrag att under 2017 ta fram riktlinjer och arbetssätt för en hälsofrämjande arbetsplats/friskvård i samverkan med kommunledningsförvaltningen.

Kommunstyrelsen har den 26 oktober 2016, § 185, tagit beslut om att arbetet med en hälsofrämjande arbetsplats är ett av de områden som är föremål för kommunstyrelsens övergripande uppföljning under 2017.

En hälsofrämjande arbetsplats fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ, grupp- och organisationsnivå. Det innebär ett brett angreppssätt. Friskvård är en av insatserna som stödjer det främjande arbetet på individnivå.

Ett arbete med att ta fram en policy för hälsofrämjande arbetsplats med friskvård pågår och kommer att slutföras under året. De fackliga organisationerna kommer att få löpande information om hur arbetet fortskrider.

Ärendets handlingar

- Motion om friskvård för kommunens anställda, 2016-08-17
- Kommunledningsförvaltningens tjänsteutlåtande 2017-02-08

Ordförandens sign

Justerandes sign



Personalutskottets överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S), Tony Rosendahl (V), Ylva G Karlsson (MP) samt ekonomi- och personalchefen Susanne Sandlund.

Yrkanden och förslag

Tony Rosendahl (V) yrkar att utskottet ska föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige bifalla motionen.

Ordföranden föreslår att motionen ska anses besvarad med hänvisning till det uppdrag som kommunfullmäktige beslutat om i november 2016 samt kommunstyrelsens beslut om övergripande uppföljning 2017 av bland annat arbetet med en hälsofrämjande arbetsplats.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning ställer ordförande proposition på förslaget att motionen ska anses besvarad och på bifallsyrkandet.
Han finner att utskottet bifaller förslaget om att motionen anses besvarad.

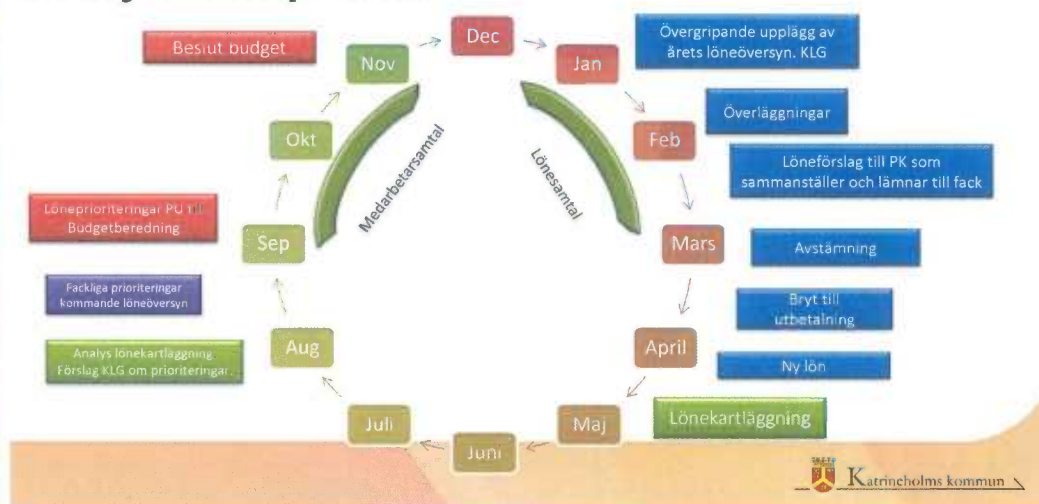
Ordförandens sign

Justerandes sign

Process arbetsvärdering och lönekartläggning



Årshjul löneprocess



Syfte

- Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Förutsättningar

- Kommunens ledningsgrupp är styrgrupp
- Arbetsgruppen omfattar 1 representant per förvaltning, för BIF och VOF 2 representanter.
- Representanter ska ha ett tydligt mandat för arbetet från behörig organisationsledning (ledningsgrupp/styrgrupp).
- Konsultstöd Sysarb

Yh Mh

Nya förutsättningar 1 jan 2017

- Lönekartläggning varje år.
- I lönekartläggningen ska även löneskillnader mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, men som har lägre krav och högre lön, omfattas av arbetsgivarens bedömning.
- Högre krav på dokumentation.



Forts tidplan



Utkast Hälsofrämjande arbetsplats



Hälsofrämjande arbetsplats

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa. Förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ, grupp- och organisationsnivå.

Det innebär ett brett angreppssätt



	Hälsofrämjande	Förebyggande	Rehabilitering/ Efterhjälpande
Individ	Friskvårdsaktiviteter Medarbetarsamtal Kompetensutveckling Introduktion Delaktighet	Arbetsplatsintroduktion Riktade fysiska aktiviteter Tobaksstopp Agenda för medarbetare om det systematiska arbetsmiljöarbetet	Friskvård Kunskap om rättigheter och skyldigheter Rehabiliteringsrutiner
Grupp	Fungerande samverkan på arbetsplatsträffar Hälsosamtal Medarbetarskapsutveckling Handledning	Skyddsombud Systematiskt arbetsmiljöarbete	Kontakter med arbetsplatsen
Organisation	Hälsöinspiratörer Förvaltningsgemensam introduktion Kompetensutvecklingsplan Ledarutvecklingsplan	Fungerande former för samverkan Handlingsplan för arbetsmiljö	Rutiner för rehabiliteringsarbetet Företagshälsövård

Utvecklingsområden för att uppnå en hälsofrämjande arbetsplats

- Värdegrund och förhållningssätt
- Delaktighet och gemenskap
- Kommunikation och mötesplatser
- Ledarskap och medarbetarskap
- Hälsa och arbetsglädje

Det första området ger viktiga förutsättningar för att övriga fem ska kunna förverkligas. Varje område presenteras nedan med kännetecknen på en hälsofrämjande arbetsplats. Därefter ges exempel på aktiviteter och exempel på uppföljning inom respektive område.

Det finns system och lagstiftning för både förebyggande och rehabiliterande insatser. Det som presenteras nedan är ett stöd i arbetet med det gröna, hälsofrämjande området



1. Värdegrund och förhållningssätt

Kännetecken

- Det finns kända och tydliga mål för verksamheten.
- Arbetsplatsen har en tydlig värdegrund som märks i vardagen, vi lever som vi lär.
- Arbetsplatsen har dokumenterade "spelregler" gällande bemötande och förhållningssätt gentemot varandra.

Exempel på aktiviteter

- Följa upp mål och handlingsplaner på arbetsplatsträffar.
- Se till att värdegrunden är tillgänglig på väl synlig plats.
- Arbeta med jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i vardagen; exempelvis vid rekrytering och vid medarbetarsamtal.
- Arbeta fram gemensamma levande spelregler.

Förslag till uppföljning

- Andel som känner till verksamhetens mål.
- Andel som känner sig förtrogna med verksamhetens värdegrund.
- Andel som känner sig förtrogna med arbetsplatsens spelregler.



2. Delaktighet och gemenskap

Kännetecken

- Delaktighet i verksamhetens utveckling.
- Väl fungerande samarbete.
- Stark gemenskap på arbetsplatsen.
- Möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.

Exempel på aktiviteter

- Göra medarbetare delaktiga i verksamhetsplaneringen.
- Skapa en rutin för dialog på möten, till exempel arbetsplatsträffar.
- Arrangera aktiviteter för att skapa gemenskap.
- Skapa förutsättningar för att kunna påverka den egna arbetssituationen.

Exempel på uppföljning

- Andel medarbetare som upplever sig delaktiga i verksamhetens utveckling.
- Andel medarbetare som bedömer att samarbetet fungerar.
- Andel medarbetare som upplever gemenskap på arbetsplatsen.



3. Kommunikation och mötesplatser

Kännetecken

- Kommunikations- och informationsvägar är kända och väl fungerande.
- Våra möten är strukturerade och genomtänkta.
- Arbetsplatsen har ett öppet och tillåtande arbetsklimat.
- En god feedbackkultur.

Exempel på aktiviteter

- Regelbundna arbetsplatsträffar.
- Skapa förutsättningar för dialog på möten.
- Korta avstämningsmöten med fokus på den dagliga verksamheten.
- Medarbetarsamtal med uppföljning.
- Yrkeskategoriträffar/teamträffar.
- Reflektion vid arbetstidens slut.

Exempel på uppföljning

- Andel medarbetare som är nöjda med befintliga kommunikations- och informationsvägar.
- Andel medarbetare som deltar vid arbetsplatsträffar.
- Andel medarbetare som är nöjda med befintliga möten.
- Andel medarbetare som ger/får feedback.



4. Ledarskap och medarbetarskap

Kännetecken

- Ett hälsofrämjande ledarskap.
- Engagerade och ansvarstagande medarbetare.
- Ledare och medarbetare bidrar till ett gott arbetsklimat.
- Stolta medarbetare.

Exempel på aktiviteter

- Erbjud ledarskapsutbildning där det hälsofrämjande perspektivet är integrerat.
- Utvecklingsinsatser inom området hälsa och arbetsmiljö för medarbetare.
- Organisera systematisk chefsutveckling/stöd.
- Utveckla medarbetarskapet.

Exempel på uppföljning

- Finns organiserad chefsutveckling?
- Andel medarbetare som upplever att de är engagerade och tar ansvar.
- Andel medarbetare som upplever att de bidrar till att skapa en hälsofrämjande arbetsplats.
- Andel medarbetare som anser att ledarna tillämpar ett hälsofrämjande ledarskap.
- Andel ledare och medarbetare som bidrar till ett gott arbetsklimat.
- Andel medarbetare som är stolta över sin arbetsplats.



5. Hälsa och arbetsglädje

Kännetecken

- Hälsoperspektivet beaktas i vardagen.
- Medarbetarna tar ansvar för sin egen hälsa.
- Tid för reflektion och återhämtning.
- Utrymme för glädje och skratt.
- Aktiva hälsoinspiratörer.
- Arbetsplatsen är tobaksfri.
- Det finns stödjande strukturer för det hälsofrämjande arbetet.

Exempel på aktiviteter

- Hälsa och arbetsmiljö finns med på dagordningen för APT.
- Erbjudna medarbetare utbildning/föreläsningar inom hälsa och arbetsmiljö.
- Erbjudna subventionerad friskvård.
- Organisera/uppmuntra till olika sociala och hälsofrämjande aktiviteter.
- Erbjudna utbildning och nätverk för hälsoinspiratörer.

Exempel på uppföljning

- Andel medarbetare som skattar sin egen hälsa som god.
- Andel medarbetare som går till jobbet med glädje.
- Andel medarbetarna som deltar i hälsoaktiviteter.
- Andel medarbetare som tar del av friskvårdssubventioner.
- Andel medarbetare som är tobaksfria.



6. Lärande och utveckling

Kännetecken

- Kompetensutvecklingsplan finns och används för samtliga medarbetare.
- Arbeta med ständiga förbättringar.
- Utvecklingsvänligt klimat.
- Väl fungerande introduktion.
- Kompetensöverföring.

Exempel på aktiviteter

- Medarbetarundersökning genomförs och handlingsplan upprättas.
- Avsatt tid för handledning, reflektion och lärande.
- Uppmuntra auskultation/studiebesök.
- Introduktion för nyanställda.
- Avgångssamtal/enkät.

Exempel på uppföljning

- Medarbetares kompetensutvecklingsplan följs upp.
- Handlingsplaner följs upp.
- Andel nyanställda som genomfört introduktionsprogram.
- Väl fungerande introduktion för nyanställda.





Reservation. Svar på motion om att avskaffa anställningsformen Allmän visstid. KS/2016:135

I svaret på vår motion gör kommunledningsförvaltningen bedömningen att man använder anställningsformen Allmän visstid enligt lagstiftarens intentioner och personalutskottets ordförande yrkade att utskottet skulle föreslå att motionen avslås. Vänsterpartiet anser inte att kommunen ska använda sig av den anställningsformen då intentionen när den infördes av den borgerliga regeringen 2007 var att luckra upp LAS och anställningsskyddet. Frågan blir därmed inte enbart en lag och regelteknisk fråga utan även en ideologisk fråga. Är det sådana osäkra anställningsformer vi vill ha?

Jag yrkade att personalutskottet skulle föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att bifalla motionen. Då jag inte fick gehör för mitt yrkande reserverar jag mig mot beslutet.

Tony Rosendahl (V)

Katrineholm 15/02-2017

75



Reservation. Svar på motion om friskvård för kommunens anställda. KS/2016:320

I juni 2007 beslutade Katrineholms kommunfullmäktige att:

En partsammansatt grupp bestående av representanter för personalkontoret och de fackliga organisationer vars medlemmar berörs tillsätts för att utarbeta riktlinjer för en enhetlig friskvårdspolicy inom kommunen där samtliga anställda har tillgång till friskvård samt att de anställda ges ett individuellt inflytande över densamme.

Då beslutet fortfarande inte genomförts skrev Vänsterpartiet en motion om ärendet för att lyfta frågan igen. Personalutskottets ordförande ansåg att motionen skulle anses vara besvarad med hänsyn till kommunfullmäktiges beslut 2016:167 och kommunstyrelsens beslut 2016:337. De besluten ligger dock inte i linje med motionens intentioner om en partsammansatt grupp där de fackliga organisationerna finns representerade.

Jag yrkade att personalutskottet skulle föreslå kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att bifalla motionen. Då jag inte fick gehör för mitt yrkande reserverar jag mig mot beslutet.

Tony Rosendahl (V)

Katrineholm 15/02-2017