



Kommunstyrelsens personalutskott

2017-03-20

Plats och tid Stadshuset Måndag 20 mars 2017 klockan 15:30-16:50

Beslutande Lars Isacson (S), ordförande
Susanne Berger (S)
Mikael Westberg (S)
Johan Thomasson (M)
Gunilla Berglund (C)

Övriga deltagande Anders Friberg, kommundirektör
Magnus Sörebö, personalchef

Utses att justera Johan Thomasson (M) med Gunilla Berglund (C) som ersättare

Justeringens plats och tid Onsdag 22 mars 2017 klockan 10:00

Underskrifter		Paragrafer
Sekreterare	_____	8-11
Ordförande	_____	
Justerande	_____	

ANSLAG

Sammanträde Kommunstyrelsens personalutskott

Datum 2017-03-20

Anslag sätts upp 2017-03-22

Anslag tas ner 2017-04-13

Protokollets förvaring Kommunkansliet

Maria Hellgren

Kommunstyrelsens personalutskott**2017-03-20****ÄRENDELISTA**

§ 8	Information	3
§ 9	Företagshälsovård - statistik 2016	5
§ 10	Integration	6
§ 11	Skrivelse från anställda angående senaste löneavtalet	8

§ 8 Information

Löneöversyn 2017

Personalchef Magnus Sörebö informerade om:

Aktuellt förhandlingsläge SKL

Förhandlingar pågår inom HÖK 13 (Vision, SSR, Ledarna) samt inom HÖK 16 (Kommunal). Med övriga fackliga organisationer är förhandlingarna avslutade och klara sedan tidigare. Det som är känt är att samtliga avtal gäller fr o m 1 april förutom Kommunal där det gäller fr o m 1 maj.

Förhandlingsordning inom Avesta kommun

Överläggningar sker inom respektive förvaltning och när det är klart överförs arbetet till förhandling på kommunnivå för att avsluta löneöversynen för 2017.

Framtagen lönestatistik från Dalarnas kommuner

Utifrån en helhetsbild avseende ekonomiska möjligheter samt svårigheter att rekrytera och behålla avser Avesta kommun prioritera socialsekreterare som grupp under 2017.

Lönekartläggning

Ska genomföras årligen. Avesta kommun kommer genomföra detta under hösten 2017.

Ledarplattform

Personalenheten fick i uppdrag av personalutskottet 2 januari 2017 att undersöka vad som skedde med arbetsmiljöundersökningen inom omsorgs- respektive bildningsförvaltningen och redogöra för det vid dagens möte i personalutskottet.

Omsorgsförvaltningen, som i undersökningen deltog med sjuksköterskeenhet och hemtjänst, har identifierat följande:

- Friskfaktorer: Tid för planering, stabilitet i gruppen, samma vikarier samt att kommunikationen i gruppen fungerar bra.
- Riskfaktorer: Liten påverkansmöjlighet, hög personalomsättning, brist på delaktighet, avsaknad av chef, många byten av chef samt ett pressat tidsschema.

§ 8 (forts)

Handlingsplan med åtgärdsplan har tagits fram. Uppföljning av arbetet från APT (arbetsplatsträffar) kommer att ske och kostnaden kommer finansieras av förvaltningen.

Bildningsförvaltningen, presenterar resultatet från förskolan. Insatser har tagits fram för 2016 – 2017 och har anpassats utifrån tillgången på medel. En hög medvetenhet och engagemang hos cheferna har bidragit till flera insatser. De upplever att insatserna har varit framgångsrika. Det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats, sjukfrånvaron har minskats, personalen är medveten om vilket stöd som finns att tillgå och vilka kostnader det är vid sjukfrånvaro. Delaktighet har varit en viktig faktor för att komma till rätta med sjukfrånvaron. Ett aktivt arbete för återgång sker, en handledande funktion tillsätts för att introducera och stödja instegsjobbare och vikarier samt utökat bemanningen i vissa delar som indirekt är ett stöd för all personal.

Beredning

- Kommunstyrelsens personalutskott 2 januari 2017 § 2.

Sjukfrånvaro 2016

Personalenheten fick i uppdrag av personalutskottet 2 januari 2017 att analysera den minskade sjukfrånvaron och redogöra för det vid dagens möte i personalutskottet.

Personalenheten och Avesta hälsan har kommit överens om att träffas fyra gånger per år för att kunna föra en aktuell dialog om tillståndet inom Avesta kommun. Avesta hälsan kunde inte i dagsläget ta fram någon enhet med minskad sjukfrånvaro.

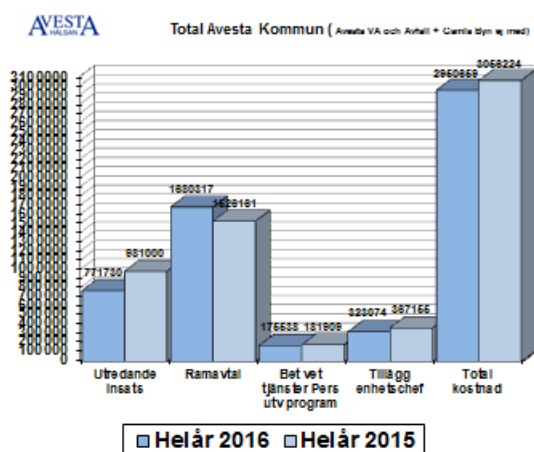
De faktorer som beskrivs ovan under Ledarplattformen är viktiga delar att lyfta fram. Personalenheten har varit till Torsby kommun och tagit del hur de arbetar med att sänka sjuktalen och hur deras företagshälsa arbetar. Personalenheten har därför bjudit in Avesta hälsan att ta del av arbetet som sker där. Den 27 april kommer några från Avesta kommun och förhoppningsvis Avesta Hälsan att delta vid en konferens inom detta område.

Beredning

- Kommunstyrelsens personalutskott 2 januari 2017 § 5.

§ 9 Företagshälsovård - statistik 2016

Nedan beskrivs vilka samlade insatser som Avesta Hälsan har gjort inom Avesta kommun.



Dialog har inletts med Avesta Hälsan om hur vi tillsammans kan arbeta än mer proaktivt. Avtalet med Avesta Hälsan går ut halvårskiftet 2017 och har därför förlängts ett år till halvårskiftet 2018.

Beredning

- Avesta hälsans redovisning av samlade insatser inom Avesta kommun 2015 och 2017

Personalutskottets beslut

- att ge personalchefen i uppdrag att föra diskussion med Avesta Hälsan om hur de anser att Avesta kommun kan sänka sjukfrånvaron och vilka proaktiva insatser som kan genomföras inom ramen för avtalet mellan Avesta kommun och Avesta Hälsan

§ 10 Integration

Dnr KK 2017-00085 909

Personalenheten fick i uppdrag av personautskottet 2 januari 2017 att titta närmare på hur Avesta kommun kan ta emot och skapa möjligheter för nyanlända som har adekvat utbildning.

Personalchef Magnus Sörebö anför följande:

Personalenheten har tagit fram ett diskussionsunderlag som en utgångspunkt i kommande diskussioner. Det är många organisationer som verkar i denna fråga, men en central aktör är arbetsförmedlingen och i diskussionsunderlaget anges följande förslag för att lyckas få in flera nyanlända akademiker:

- En formaliserad samverkan med lokala parter såsom arbetsgivarnätverket och nätverket för småföretagare.
- En strukturerad och systematiserad kompetenskartläggning över befintliga kompetenser och över kompetensbehovet som sedan kopplas till matchning.
- En modell för att få till
 - Fysiska möten
 - Validering av utbildning och yrkeskunskaper
 - Svenskautbildning med praktik
 - Coachning i att söka jobb
- Tidsperspektivet utifrån språkkunskap
 - Svenska språket blir viktigt
 - Språkintröduktion eller kunna språket vid anställning
- Attityder och värderingar
 - Förstå att olikheter berikar och se värdet i det
 - Mångfalden var nyckeln till framgång i Silicon Valley

Avesta kommun har anställt en integrationsstrateg som har dels ett medborgarperspektiv men även ett perspektiv mot anställda inom Avesta kommun. En av uppgifterna är att utbilda all personal inom Avesta kommun i integrationsfrågor. Ansökan om projektmedel för detta har skickats.

Vikten av praktikplatser inom alla organisatoriska nivåer lyftes fram.

Beredning

- Kommunstyrelsens personalutskott 2 januari 2017 § 6.

§ 10 (forts)

Personalutskottets beslut

- att personalenheten får i uppdrag att jobba vidare med frågan och ge lägesrapport vid nästa personalutskott.

—

§ 11 Skrivelse från anställda angående senaste löneavtalet

Två personalgrupper har genom Marie Wennesjö, habiliteringshandledare och Ulrika Brorson, personlig assistent i en skrivelse framfört sitt missnöje med den senaste löneöverenskommelsen. Detta då det gäller kommunens beslut vilka som fick ta del av den extra satsningen på undersköterskor.

Marie Wennesjö och Ulrika Brorson anför att även habiliteringshandledare som arbetar inom daglig verksamhet, samt personliga assistenter borde fått ta del av den extra satsningen. De hävdar att många av dessa har undersköterskeutbildning och att de arbetar med samma människor som boendepersonal gör och att denna yrkesgrupp fick ta del av satsningen.

Beredning

- Marie Wennesjö och Ulrika Brorsons skrivelse 24 februari 2017

Personalutskottets beslut

- Att ge personalchef Magnus Sörebö i uppdrag att lämna följande svar:
*Förutsättningarna för löneöversynen baseras på överenskommelsen i HÖK 2016.
I den lokala överenskommelsen inom Avesta kommun för 2016, daterat 2 november, kom parterna överens om följande under punkt § 1 c)
800 kr per tillsvidareanställd för personal inom LSS-verksamheten med titeln vårdare/vårdarinnor eller stödassistenter, där kravet är undersköterskeutbildning*
