



Kommunstyrelsens personalutskott

2018-09-24

**Plats och tid** Stadshuset, Avesta klockan 13:15- 13:40

**Beslutande** Lars Isacsson (S), ordförande  
Mikael Westberg (S)  
Johan Thomasson (M)  
Gunilla Berglund (C)  
Patrik Sundin (S), ersättare för Susanne Berger

**Övriga deltagande** Anders Friberg, kommundirektör  
Magnus Sörebö, personalchef, sekreterare  
Birgitta Hägg, (ärende Projekt "Vilka är vi?"

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

**Justeringens plats och tid** Torsdag 27 september 2018 klockan 08:30

Underskrifter	Paragrafer
<b>Sekreterare</b> _____	4
<b>Ordförande</b> _____	
<b>Justerande</b> _____	

---

### ANSLAG

<b>Sammanträde</b>	Kommunstyrelsens personalutskott		
<b>Datum</b>	2018-09-24		
<b>Anslag sätts upp</b>	2018-09-27	<b>Anslag tas ner</b>	2018-10-19
<b>Protokollets förvaring</b>	Kommunkansliet		

---

Christina Hardyson

**Kommunstyrelsens personalutskott**

**2018-09-24**

---

**ÄRENDELISTA**

§ 4 Information 3

—

## § 4 Information

### Löneöversyn 2018

- Aktuellt läge

Samtliga fackförbund klara inom Avesta kommun förutom Läraravtalen. Visstids-, tim-, BEA- och OSA-anställda får ny lön i september.

Läraravtalen blev klara på SKL nivå 20 september 2018. Därefter kommer hanteringen att ske inom Avesta kommun.

Utvärdering av löneöversynen 2018 kommer att inledas. Arbetet har avvaktats i väntan på att läraravtalen skulle bli klara.

Utfallet för närvarande exklusive läraravtalen blev 2,6%.

- Inför nästa löneöversyn

Arbetet kommer inledas under oktober med kartläggningar, jämförelser och analyser samt få fram vilka justeringar som behöver göras inför kommande löneöversyn.

### Samverkansavtalet

- Aktuellt läge

Nytt Samverkansavtal är framtaget gemensamt av parterna inom Avesta kommun. Detta avtal har samma grundstruktur på samtliga nivåer från arbetsplats, verksamhet, förvaltning till Cesam.

Utbildningar genomförs med samtliga chefer, fackliga företrädare och skyddsombud vilket innebär ca 100 personer. Dessa utbildningar sker tillsammans med facklig part.

## § 4 (forts)

### Ledarutveckling

- Avtal med högskolan Dalarna

Inriktningen är ledarutveckling och det är 11 utav 15 dalakommuner som har ingått ett treårigt avtal med Högskolan Dalarna. Kommunerna förbinder sig att delta och Högskolan Dalarna förbinder sig att ta fram ledarutbildningar på olika nivåer.

I avtalet inryms varje höst ett seminarium för ledningsgrupper och varje kommun har 10 platser. Ledarutbildningarna kommer i huvudsak att ske under våren.

- Samarbete med Västerås stad

Avesta har i samarbetet med Västerås stad möjlighet att delta med två personer i deras aspirantprogram.

### Företagshälsovård

- Upphandling

Nuvarande avtal med företagshälsovården Avesta Hälsan upphör 1 juli 2019. Därför kommer upphandling att ske och detta arbete har inletts.

## § 4 (forts)

### Projekt "Vilka är vi?"

- Aktuellt läge

Projektet är inne i genomförandefasen. Det sker regelbundna kontakter sker med ESF (Europeiska Socialfonden) som ger godkännande av inskickade ekonomiska rapporter och för fortsatt arbete. ESF har godkänt de ekonomiska rapporterna för projektet.

Det har varit tre styrgruppsmöten där koncernledningsgruppen från Avesta och kommundirektören från Orsa ingår.

Det pågår ett arbete med att få fram samtalsledare. Förnärvarande är 172 klara utav 250 möjliga. Det är en fördel med så bred förankring som möjligt så att samtal även kan föras inför och efter inplanerade möten.

Utbildningsmaterial håller på att tas fram och de kommer vara i fem steg samt ligga som underlag i samtalen. Följande huvudområden kommer samtalen att följa: 1. Globalt – lokalt, 2. Att vara ny på platsen, 3. Varför tänker vi som vi gör om varandra, 4. Kulturmöten – Att fungera tillsammans, 4. Identitet - Vilka är vi

Projektet kommer att pågå till september 2020. I alla projekt som ESF stödjer utser de en utvärderare som kontinuerligt kommer följa och kommentera projektet.

## § 4 (forts)

### Sjukfrånvaron

- Aktuellt läge januari - augusti 2018 inom parantes motsvarande siffror för 2017

- Åldersintervall	- Total	- Kvinnor	- Män
- < = 29 år	- 6,29 (5,74)	- 7,24 (6,72)	- 4,71 (3,76)
- 30-49 år	- 6,59 (5,84)	- 7,11 (6,72)	- 4,26 (2,17)
- >= 50- år	- 7,48 (7,33)	- 8,54 (8,32)	- 3,42 (3,41)
- Totalsumma	- 6,92 (6,51)	- 7,75 (7,47)	- 4,06 (3,07)

- Sjukfrånvaron över 60 dagar

- Över 60 dagar Totalsumma	- 41,59 (41,00)	- 43,39 (43,78)	- 29,87 (16,85)
-------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

## § 4 (forts)

Sammantaget sker ökning inom samtliga nivåer. Undersökning av orsakerna kommer ske dels utifrån en nulägesbild och dels utifrån ett utredningsmaterial som togs fram under våren 2018. Förvaltningarna har tagit del av utredningsmaterialet från våren 2018.

### Översyn av dokument

- Aktuella dokument som ses över inom Personalområdet.  
Samtliga kommer vara reviderade till december 2018.

- Arbetsmiljöpolicy
- Kränkande särbehandling – handlingsplan
- Mångfald och Jämställdhet / grunddokument
- Mötes- och resepolicy
- Personalpolitiskt program
- Policy Bisyssla
- Riktlinjer för användning av sociala medier
- Rökpolicy
- Policy mot korruption, mutor och jäv

## § 4 (forts)

### HR-system

- Vilka begränsningar och möjligheter som finns

Idag har vi lönesystem, förhandlingsmodul, utdata m.m som levereras av Visma. Vi har LAS-modul från ett annat företag som heter WinLas. Denna LAS modul är kompatibel med lönesystemet.

Tyvärr ligger inte Visma i framkant med leveranser av HR system och vid träffar med representanter från företaget ger de inte sken av att vilja ligga i framkant.

För att kunna få en effektivare hantering av HR processer och även utifrån ett GDPR perspektiv håller Personalenheten på att se över vilka andra möjligheter som finns.

Det optimala är att dessa system om möjligt är kompatibla med lönesystemet.

Övriga kommuner inom FAHNS samarbetet är också angelägna om att få till HR-system som fungerar och är kompatibla med lönesystemet.

Digitalisering skapar möjligheter om tekniken stödjer samt om organisationen och medarbetarna är förberedda. Vilka inriktningar, vilka verksamheter och vilka delar av verksamheterna är möjliga med fokus på digitalisering. Ekonomin spelar roll men det är inte frågan om att enbart investera utan det är frågan om hur vi kan effektivisera med hjälp av digitalisering.

—