



Kommunstyrelsens personalutskott

2018-10-29

Plats och tid Stadshuset klockan 13:15- 15:15

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

Övriga deltagande Anders Friberg, kommundirektör
Magnus Sörebö, personalchef, sekreterare

Utses att justera Johan Thomasson (M) med Mikael Westberg (S) som ersättare

Justeringens plats och tid Kommunkansliet onsdag 31 oktober 2018 klockan 14:00

Underskrifter

Paragrafer

Sekreterare _____

5-8

Ordförande _____

Justerande _____

ANSLAG

Sammanträde Kommunstyrelsens personalutskott

Datum 2018-10-29

Anslag sätts upp 2018-10-31

Anslag tas ner 2018-11-22

Protokollets förvaring Kommunkansliet

Maria Hellgren

Kommunstyrelsens personalutskott**2018-10-29****ÄRENDELISTA**

§ 5	Information	3
§ 6	Förslag ang dispens gällande heltidsavtalet	5
§ 7	Svar – Kommunrevisionens granskning av kommunstyrelsens arbete med kompetensförsörjning	7
§ 8	Styrdokument	9

—

§ 5 Information

Löneöversyn 2018

Löneöversyn för 2018 är helt klar för samtliga inom Avesta kommun.
Utfallet för hela kommunen blev 2,63%
Arbetet med att utvärdera 2018 års löneöversyn har inletts.

Löneöversyn 2019

Arbetet med löneöversynen för 2019 har påbörjats. Tidsplanen håller på att fastställas och lönekartläggning inleds i början av november.

Nya löner gäller från 1 april för samtliga förutom för Kommunal där de gäller från 1 maj. När det gäller lägsta löner gäller de från 1 januari 2019.

Arbetsmiljöveckan 2018

Målgruppen för dagarna är chefer, fackliga arbetsplatsombud och skyddsombud inom Avesta kommun.

Temat för årets dagar är att arbeta i förändring och då förändring utifrån olika perspektiv.

Anders Friberg, kommundirektör, kommer beskriva sin syn på ledarfilosofi.

Katarina Gospic, hjärnforskare, berättar hur hjärnan påverkas vid förändringar

Stefan Tengblad, professor, beskriver vilket medarbetarskap som krävs vid förändring.

Mia Hultman, avslutar dagarna med föreläsning kring att leda förändring

Utöver detta kommer nya intranätet att presenteras och det årliga arbetsmiljöpriset kommer delas ut.

§ 5 (forts)

Sjukfrånvaro till oktober 2018

Inom parantes visar det motsvarande sjukfrånvaron för samma tid (2017)

Åldersintervall	Total	Kvinnor	Män
< = 29 år	6,77 (5,75)	7,71 (6,78)	5,18 (3,72)
30-49 år	6,86 (5,90)	7,42 (6,76)	4,36 (2,24)
>= 50- år	7,72 (7,48)	8,80 (8,48)	3,60 (3,49)
Totalsumma	7,21 (6,60)	8,06 (7,57)	4,30 (3,13)

Uppföljning av Samverkansavtalet

Nytt Samverkansavtal gäller från 1 oktober 2018 och det är en gemensam struktur på samtliga nivåer – arbetsplats, verksamhet, förvaltning och CeSam (Central Samverkan).

Utbildning har genomförts för närmare 100 personer där målgruppen har varit chefer, fackliga arbetsplatsombud och skyddsombud. Utbildningarna har skett tillsammans med facklig part.

—

§ 6 Förslag ang dispens gällande heltidsavtalet

Dnr KK 2018-000276 021

HR-konsult Hans Engström anför följande:

Avesta kommun har avtalat med flertalet av de fackliga organisationerna, samt ett personalpolitiskt beslut, om att heltid skall vara den principiella utgångspunkten vid anställande, medan deltid skall vara en möjlighet dels om det passar individen, dels om det är lämpligt ur verksamhetssynpunkt.

Heltidsreformen har av naturliga skäl ställt en hel del krav att utifrån ett behovsperspektiv organisera den dagliga verksamheten så att heltidsreformen också kan kombineras med på kravet på effektivitet, så medarbetarna kan sysselsättas under hela dagen. Detta har exempelvis inneburit bl a att vissa anställda måste arbeta på flera arbetsplatser, samtidigt som s k resurstid införts inom den sociala verksamheten, vilket bl a innebär att vissa tillsvidareanställda går in som vikarier för andra arbetstagare för att fylla upp sin tjänstgöring.

Även om heltidsreformen var möjlig att genomföra på flertalet arbetsplatser inom Avesta kommun, har det öppnats upp för vissa begränsade undantag, där behoven av heltidstjänstgöring inte finns eller ekonomiskt försvarbart att genomföra, samtidigt som det varit omöjligt att sysselsätta medarbetarna med motsvarande tjänstgöring vid andra arbetsplatser, i syfte att ”fylla upp” till heltid. Ett sådant exempel är bl a språklärare inom skolverksamheten.

Erfarenheten har dock visat att heltidstjänstgöring är svårt att genomföra i praktiken även inom vissa andra verksamheter, i synnerhet där vissa viktiga ”nischkompetenser” med begränsat arbetstidsuttag behövs under begränsade perioder.

Ett sådant exempel är Kulturskolan. Verksamheten har bildningsstyrelsens uppdrag att utveckla nya kurser, förutom musikinstrument/kör etc. Målet är att verkligen skapa en kulturskola med bredare estetiskt innehåll, exempelvis dans, konst, foto, keramik m m. Detta kursutbud kan omöjligt innebära heltidstjänster. Behovet av deltidstjänster finns även inom musikdelen där exempelvis behovet av lärare i trumpet/bleck blås inte kan motsvara heltid, då efterfrågan inte finns. En nu aktuell tjänst som skall ledigförklaras är en körpedagog, där bedömt bedöms till 0,75. Det man kan försöka göra är att samverka med grannkommunerna ifall de har motsvarande behov, så fler kommuner kan ”fylla upp timmarna inom ramen för samma anställning. Men detta har visat sig svårt p g a den speciella och mala kompetensnischen.

§ 6 (forts)

Förslag föreligger Kulturskolan att deras verksamhet undantas från heltidskravet när det bl a gäller termins- eller läsårsanställningar för kulturinriktande nisch-kompetenser, där heltidstjänstgöring inte kan försvaras ur verksamhetssynpunkt.

HR-konsultens förslag:

- Att undanta kulturskolan för heltidskravet vad gäller estetiska kompetenser som ur verksamhetssynpunkt inte kan sysselsättas på heltid.

Beredning

- Kommunkansliets skrivelse 2018-10-16

Personalutskottets beslut

- Att undantag kan ges från heltidskravet inom kulturskolan vad gäller estetiska kompetenser som ur verksamhetssynpunkt inte kan sysselsättas på heltid
- Beslut om eventuellt undantag från heltidskravet beslutas av bildningsstyrelsen

§ 7 Svar – Kommunrevisionens granskning av kommunstyrelsens arbete med kompetensförsörjning

Dnr KK 2018 000243 007

KPMG:s granskning

På uppdrag av Avesta kommuns revisorer har KPMG granskat om kommunstyrelsen har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling av befintlig personal. Granskningen har gjorts inom ramen för revisionsplanen för 2018.

Av granskningsrapporten framgår flera rekommendationer som vi anser är väsentliga. Några av dem påtalar

Att det blir allt svårare att rekrytera och detta medför en risk att arbetet blir för tidskrävande för cheferna ute i verksamheterna.

Att Personalenheten har här en viktig roll att fylla genom att, i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet, arbeta närmare förvaltningarna. Detta kan förbättra kvalitén på förvaltningarnas rekryteringsarbete, förbättra kommunstyrelsens uppsikt över frågan och dessutom kan det finnas samordningsvinster att hämta.

Att det av personalenheten påbörjade förbättringsarbetet avseende verksamhetssystemen går för långsamt och kommunstyrelsen bör arbeta för att underlätta detta.

Att tillämpningen av rutinerna, på förvaltningsnivå, för medarbetarsamtal och avgångssamtal, inte har följts upp.

Att data från rutinerna skulle kunna hjälpa kommunstyrelsen att utvärdera kompetensförsörjnings-strategin och förbättra tillämpningen av densamma.

Kommunens revisorer önskar att kommunstyrelsen lämnar yttrande över synpunkterna ovan och rekommendationerna i bifogad revisionsrapport senast den 9 november 2018.

Personalchefens tjänsteskrivelse, sammanfattning

I yttrandet beskriver personalchefen det utvecklade arbetssättet, samarbetet mellan personalenheten och övriga förvaltningar och enheter samt med olika ledningsfunktioner inom kommunen. Vidare beskrivs de beslut som har fattats för införande av programvaror inom personalområdet. Personalchefen betonar den viktiga roll som chefer har i rekryteringsarbetet och beskriver att personalenheten i huvudsak är konsultativa i sin roll och arbetar både operativt och strategiskt.

Sammantaget skapar det utvecklade arbetssättet och samarbetet samt framtagna utdata och omvärldskunskap möjligheter att forma prognoser och ett realistiskt innehåll i en kompetensförsörjningsstrategi.

7 (forts)

Personalchefens förslag:

- Att personalenheten får i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi gällande till 2030

Beredning

- KMPG:S revisionsrapport 2018-06-12
- Kommunrevisionens skrivelse 2018-09-12
- Personalchefens tjänsteskrivelse 2018-10-29

Förslag till kommunstyrelsen

- Att besluta ge personalenheten i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi gällande till 2030
 - Att anta personalchefens yttrande som eget svar
-

§ 8 Styrdokument

Dnr 2018 000272 003

Utredaren anför följande:

Riktlinjer för Avesta kommuns styrdokument har skapats. Nästa fas i utvecklingsarbetet med styrdokumenterna har varit att arbeta med att revidera nomenklaturen/benämningarna på befintliga styrdokument. Dessa styrdokument tas här upp för beslut i ett samlat dokument. De styrdokument som kunnat konstateras vara i behov av mer omfattande revidering och ändring av benämning tas upp för beslut enligt riktlinjerna. Styrdokumenterna läggs under hösten ut på det nya intranätet och på Avestas kommuns webb.

Styrdokument som byter benämning enligt den nya nomenklaturen:

- Rök-policy ändras till Riktlinjer för ett rökfritt arbetsliv för rökfri arbetstid
- Alkohol-policy ändras till Riktlinje för alkohol och droger på arbetsplatsen
- Friskvårdsinsatser ändras till Regler för friskvårdsinsatser för anställda i Avesta kommun

Styrdokument som genomgått mindre revideringar och bytt benämning enligt den nya nomenklaturen:

- Arbetsmiljöpolicy ändras till Arbetsmiljöpolicy 2019- 2021(rev)
- Kränkande särbehandling- handlingsplan ändras till Riktlinjer kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (rev)
- Mötes och rese- policy ändras till Riktlinjer för möten och resor i arbetet(rev)
- Policy- Bisyssla (rev)
- Riktlinjer för användning av sociala medier (rev)

Utredarens förslag:

- Att redovisade styrdokuments byte av benämning enligt nomenklatur i ”Riktlinjer för styrdokument eller mindre revideringar godkänns

Beredning

- Utredarens tjänsteskrivelse 2018-10-17

Förslag till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

- Att redovisade styrdokuments byte av benämning enligt nomenklatur i ”Riktlinjer för styrdokument eller mindre revideringar godkänns