



Tid och plats 2018-03-21 Kommunhuset klockan 08.00 - 10.00

Beslutande

Carina Zachau (M) - ordförande
Gunnar Edvardsson (KD) - förste vice ordförande
Christer Olsson (S) - ledamot
Tommy Brorsson (SD) - ledamot
Thomas Bjertner (S) - ledamot

Övriga deltagande

Staffan Roos, personalchef
Carita Gustafsson, HR-/Kanslichef

Justering

Justerare Tommy Brorsson

Plats och tid Kommunhuset 2018-03-28, klockan 13.00.

Justerade paragrafer §§ 1 - 6

Underskrifter

Sekreterare

.....
Staffan Roos

Ordförande

.....
Carina Zachau

Justerare

.....
Tommy Brorsson

ANSLAG

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på Örkeälljunga kommuns digitala anslagstavla på www.orkelljunga.se.

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2018-03-21

Datum för anslag 2018-04-03 Datum för nedtagande
2018-04-25

Förvaringsplats för
protokoll Kommunkansliet



PU § 1 KLKP.2018.11 021

Cirkulär SKL 18:01 - Ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - i lydelse 2017-04-01 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna) finns en gällande HÖK 16 i lydelse 2017-04-01. Avtalet innehåller en avsiktsförklaring om att ta fram en Centrala parterers syn på arbetstider.

Utifrån avsiktsförklaringen har parterna den 11 januari 2018 enats om ändringar och tillägg i avtalet. Det innebär att HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 tillförs bilagan Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning.

Med den nya bilagan konstateras att arbetet med avsiktsförklaringen om Centrala parterers syn på arbetstiden är avslutat.

De lokala parter som redan tecknat LOK 16 ska inte teckna någon ny LOK, utan omfattas automatiskt av de ändringar och tillägg som gjorts i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

Syftet med den nya bilagan är att denna ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider. Betydelsen av dialog om arbetstidsförläggningen framhålls och att denna med fördel kan föras inom samverkanssystemet. Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning lyfts också fram, samt exempel på ett antal frågor som kan vara underlag för en dialog om arbetstidsförläggningen.

Bilagan om Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning gäller fr.o.m. 2018-01-11.

Beslutsunderlag

Cirkulär SKL 18:01 - Ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - i lydelse 2017-04-01 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Bilaga 2 - Redogörelsetext för ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse HÖK 16 i lydelse 17-04-01 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård

Förslag till beslut

Ändringarna och tilläggen i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 tillförs



gällande lokala kollektivavtal om lön och anställningsvillkor m.m. - LOK. Beslut om detta fodras därför inte. Om det bedöms som lämpligt för att öka tydligheten eller av andra skäl, kan följande antecknas till protokoll som tillhör denna fråga

Att de lokala kollektivavtalen tillförs de ändringar och tillägg som de centrala parterna den 11 januari 2018 enats om i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att de lokala kollektivavtalen tillförs de ändringar och tillägg som de centrala parterna den 11 januari 2018 enats om i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

*Expedieras till:
Jörgen Hultman
Staffan Roos*



PU § 2 KLKP.2018.12 030

Årlig uppföljning SAM 2017

Enligt AFS 2001:1 (Arbetsmiljöverkets författningssamling) skall arbetsgivaren årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett kvalitetssystem där rutiner och anvisningar redovisas för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom verksamheten. Syftet med SAM är att skapa en god arbetsmiljö genom att systematiskt följa upp mål, rutiner och anvisningar för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsförhållandena är i ständig förändring och en årlig uppföljning är av betydelse för att arbetsmiljöarbetet ska kunna utvecklas, effektiviseras och anpassas till de olika verksamheterna.

Arbetsgivaren Örkelljunga kommun ansvarar för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet ska på ett naturligt sätt vara en del av den dagliga verksamheten. Kommunstyrelsen har till uppgift att se till att nämnderna bedriver sin verksamhet enligt gällande arbetsmiljölagstiftning och kommunens arbetsmiljöpolicy. Nämnd med personalansvar ansvarar för att SAM följer upp och fungerar på förvaltningsnivå och på de olika arbetsplatserna. Förvaltningarna genomför årligen en kvantitativ uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Förvaltningschefen har som ansvar att följa upp den delegering av arbetsmiljöuppgifter som erhållits av nämnden. Handlingsplaner skapas för att åtgärda och/eller förbättra rutiner och arbetssätt gällande arbetsmiljöarbetet utifrån den årliga uppföljningen.

Denna uppföljning omfattar året 2017. Tidigare uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet har besvarats av varje enskild chef tillsammans med skyddsombud och/eller arbetsplatsombud. Det visade sig efterhand att flera chefer inte hade några skyddsombud att besvara uppföljningsfrågorna tillsammans med.

För att öka kvalitén och öka engagemanget i våra samverkansgrupper, där arbetsmiljöfrågorna ska spela en stor roll, så riktade sig 2017 års uppföljning till våra lokala samverkansgrupper (LOSAM) och förvaltningarnas samverkansgrupper (FÖSAM).

I undersökningen upptäcktes att det fanns enstaka chefer som mottagit arbetsmiljödelegation innan de genomgått kommunens arbetsmiljöutbildning. Viktigt att säkerställa att de chefer som anställs har erforderlig kunskaper i arbetsmiljö innan de skriver på delegeringen av arbetsmiljöuppgifter.

Majoriteten av samverkansgrupperna uppgav att risker tydliggjordes i verksamheterna introduktionsprogram och rutiner, dock finns förbättringar att göras, HR kommer att stödja i denna process.



Upplevelsen är också att arbetsmiljöfrågorna på verksamheternas APT möten inte alltid hinns med i den utsträckning som tänkts utan dessa trängs undan av mer verksamhetsspecifika frågor. Frågan kommer bland annat att lyftas på kommande chefsforum.

Det framkom också att vårt verksamhetsstödsystem SAM har sina brister och HR har i uppdrag att se vilka alternativ det finns för att få ett funktionellt system.

För att kvalitetssäkra den nya uppföljningen så har en representant från HR deltagit på ett flertal LOSAM och FÖSAM möten.

Den övergripande upplevelsen av de nya förfaringssättet har varit positivt. Processen kommer att utvecklas ytterligare till nästkommande år och uppföljning.

Beslutsunderlag

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen.

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att skicka Rapporten om den Årliga uppföljningen av SAM 2017 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige som information.

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

- att följa upp samverkansgruppernas arbete med sina handlingsplaner, till hösten, utifrån uppföljningens resultat, samt**
- att skicka Rapporten om den årliga uppföljningen av SAM 2017 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige som information, samt**
- att i övrigt godkänna och lägga informationen till handlingarna.**

Expedieras till:

Ledningsgruppen

Gunnel Johansson

Förvaltningarnas respektive FÖSAM

Caroline Lewander

Staffan Roos



PU § 3 KLKP.2018.13 026

Uppföljning ohälsotal 2017

Ohälsotalet har minskat från 5,5 % 2016 till 5,3 % 2017. Örkelljunga har haft stigande ohälsotal i princip från 2011, då vi hade historiskt lågt ohälsotal 3%, lägst bland rikets kommuner. 2016 låg Örkelljunga på 16:e plats bland rikets kommuner ett bra resultat.

Vid jämförelse med Familjen Helsingborgs kommuner 2017 så visar det sig att Örkelljunga har det tredje lägsta ohälsotalet.

Kvinnorna har minskat sin sjukfrånvaro med 0,3 %-enheter jämfört med 2016.

Långtidssjukfrånvaron har också minskat jämfört med 2016.

Inom kommunen så har de flesta förvaltningarna minskat sina ohälsotal med undantag från utbildningsförvaltningen som ökat något jämfört med 2016.

Beslutsunderlag

Uppföljning ohälsotal 2017

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att till nästa personalutskott få en mer detaljerad redovisning av korttidsfrånvaron, samt

att godkänna redovisningen och lägga den till handlingarna.

Expedieras till:

Ledningsgruppen

Gunnel Johansson

Jörgen Hultman



PU § 4 KLKP.2016.39 026

Projekt Hälsoresan 2017

Örkelljunga kommun liksom de flesta övriga kommuner i landet, har under senare år haft ett ökande ohälsotal. För att minska ohälsotalet beslutade personalutskottet att starta ett projekt för att identifiera friskfaktorer och med stöd av friskfaktorer minska ohälsotalet.

Projektet består av tre delar, enkäter, intervjuer och omvärldsspaning mot hälsofrämjande faktorer.

I ett jämförelseperspektiv har Örkelljunga kommun inte ett högt ohälsotal, men eftersom det är en viktig fråga, har vi som mål att om möjligt alltid sänka ohälsotalet.

För att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att kunna erbjuda bra arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. Sjukfrånvaron påverkas inte bara av hälsotillståndet, utan flera andra faktorer spelar in när det handlar om ohälsa i arbetslivet.

Utifrån enkäterna, intervjuerna och omvärldsspaningen så har det framkommit en del intressanta spår och slutsatser, inget direkt revolutionerande eller okänt, men för oss i Örkelljunga delvis oprövade vägar.

Vårt traditionella arbete behöver utvecklas och förbättras men framförallt är det inom det sociala och organisatoriska området som den största effekten sannolikt står att finna. Enkäterna visade på vikten av delaktighet i två dimensioner dels den egna påverkansmöjligheten när det gäller de egna arbetsuppgifterna och dess utförande och dels påverkansmöjligheter inom organisationen/arbetslaget. Även intervjuerna och vår omvärldsspaning visar att känslan av delaktighet, sammanhang och möjligheten av att kunna påverka är viktiga friskfaktorer. Att fånga upp tidiga signaler på ohälsa är i alla studier av stor vikt för ohälsotalet.

Kostnaderna för sjukfrånvaron underskattas oftast. Att minska antalet sjukdagar och rehabiliteringsåtgärder innebär minskade kostnader, som då bättre skulle kunna användas för hälsofrämjande insatser och utveckling av de mänskliga resurserna.

I rapportens slut finns förslag till hälsofrämjande åtgärder redovisade samt former för fortsatt arbete och uppföljning.

Beslutsunderlag

Protokoll 2017-10-11 - PU § 11



Hälsoresan - en undersökning av friskfaktorer.pdf

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att översända rapporten till ledningsgruppen för behandling och därefter återkoppling till personalutskottet, samt

att i övrigt lägga informationen om rapporten till handlingarna.

Expedieras till:

Ledningsgruppen

Gunnel Johansson



PU § 5 KLKP.2018.14 033

Feriepraktik 2018

Ändrat arbetssätt och rutiner för feriepraktik sommaren 2018.

Ansökningar och matchning med feriepraktik de senaste åren har hanterats av HR utvecklaren inom kommunledningsförvaltningen. Då det inte har funnits mycket tid att lägga ned på rekrytering har man valt att lotta ut ferieplatserna eftersom det är minst tidskrävande som urvalsmetod. Förra året var det färre sökande till platserna än tidigare och det var även fler feriepraktikanter som tackade nej till anvisad plats vilket resulterade i att några arbetsställen blev utan feriepraktikant.

I AME:s projekt "en väg in" uttryckte man intresse av att ta sig an och utveckla rekryteringsprocessen med feriepraktikanter.

Bemanningen inom HR är inför rekryteringsprocessen 2018 förändrad och tiden för att själva utveckla rekryteringsprocessen är mycket svår att få till stånd.

AME erbjuder en rekryteringsprocess med högre kvalitet på matchning mellan de sökande ungdomarna och de befintliga platserna. Rekryteringsförfarandet kommer bättre spegla en vanlig rekrytering som bättre kommer att rusta ungdomarna inför kommande jobsök.

AME erbjuder också en uppföljning med ungdomarna under feriepraktiken vilket inte har varit möjligt tidigare.

Förutsättningarna för feriepraktiken kommer vara detsamma som tidigare år, men kvalitén på matchningen och uppföljningen kommer väsentligt att förbättras.

Budgeten för feriepraktiken ligger kvar centralt som tidigare år, dvs. Ingen förändring.

Efter sommaren feriepraktik kommer en utvärdering att göras tillsammans med AME för att se hur utfallet blev och om det finns förutsättningar att fortsätta utifrån årets försök eller återgå till den tidigare formen.

Beslutsunderlag
Feriepraktik 2018

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar



att återrapportering sker till personalutskottet i september efter genomförd utvärdering av feriepraktiken.

Expedieras till:

Gunnel Johansson

Dennis Mårtensson, AME

Carita Gustafsson

Staffan Roos



PU § 6 KLKP.2018.15 024

Information om Löneöversyner 2018

Inför 2018 års löneöversyner finns det gällande löneavtal för alla fackliga organisationer utom för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Förhandlingar pågår centralt mellan SKL och lärarorganisationerna.

I befintligt avtal med Kommunal fortsätter den centrala satsningen på undersköterskor ungefär på samma nivå som 2017.

Målsättningen är att kunna betala ut nya löner med aprils månadslön för alla organisationer förutom Kommunal, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Kommunals avtal gäller fr.o.m. 2018-05-01 och vår förhoppning är att Lärarnas avtal blir klara snart så att vi kan hantera dem tillsammans med Kommunal.

2017 års löneöversyner hamnade på 2,3 % för hela kommunen inklusive Kommunals satsning på undersköterskor och den lokala satsningen på skolledare. Förutsättningarna inför 2018 års löneöversyner kommer nivåmässigt att vara något lägre än vid 2017 års löneöversyner.

I skrivande stund är det bara Kommunal som har sifferavtal, de andra fackliga organisationerna har sifferlösa avtal.

Respektive chef genomför lönesamtal med sina medarbetare oavsett facklig tillhörighet. Lönesamtalen ska innehålla chefens bedömning av prestation och uppnådda resultat utifrån krav och förväntningar. Lönen ska vara individuell och differentierad.

Lönesamtalen ingår som en del av gällande cykel där medarbetarsamtal hålls under hösten och lönesamtal hålls under första kvartalet varje år.

Gällande lönekriterier för lönesättning används vid lönesamtalen.

Varje chef ska också beakta osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

HR genomför överläggningar och avstämningar med berörda fackliga organisationer.

Inför 2018 års löneöversyner har hänsyn tagits utifrån ett verksamhets- och ett omvärldsperspektiv. Vidare har bedömningar gjorts utifrån ett personalförsörjningsperspektiv för att kunna behålla och rekrytera personal.

Inom ramen för 2018 års löneöversyner bedöms följande grupper behövas prioriteras, förskollärare, socialsekreterare och sjuksköterskor



utöver den centrala satsningen på undersköterskor.

Frågan om satsningar inför årets löneöversyner har behandlats i ledningsgruppen.

Beslutsunderlag

Löneprocessen i Örkelljunga kommun.pdf

Lönesamtal 2018.pdf

Löneöversyn 2018 Prioriteringar

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Expedieras till:

Gunnel Johansson

Ledningsgruppen

Jörgen Hultman

Staffan Roos