Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	Sessionssalen, Stadshuset kl. 13:15 – 14:45
Beslutande ledamöter	Leif Pettersson (S) HåGe Persson (M) Hans Gleimar (C) Åsa Bergkvist (S) Roland Johansson (-) Håkan Frank (M) Ingvar Henriksson (S)
Ej beslutande ersättare	
Övriga närvarande	Tjänstemän Maria Skoglund, kommundirektör Laila Dufström, bitr kommundirektör Åsa Gran, koncernekonomichef Susan Ludvigsson, HR-chef Erik Hårdén, förhandlingschef Christina Anders, HR-controller Maria Östgren, kommunsekreterare

Underskrifter

Sekreterare	Maria Östgren	Paragrafer	§ 49-61
Ordförande	Leif Pettersson (S)		
Justerande	Håkan Frank (M)		

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ	Kommunstyrelsens personalutskott		
Sammanträdesdatum	2022-09-13	Paragrafer	§ 49-61
Datum då anslaget sätts upp		Datum då anslaget tas ned	
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras på kanslienheten, Stadshuset		
Underskrift			

Justerandes sign				Utdragsbestyrkande

Ärendelista

	Val av justerare		
§ 49	Korrigering av tidigare redovisning av besparing gällande sjukfrånvaro		3
§ 50	Antagande av riktlinje vid misstanke om brott	2021/358	4
§ 51	Uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi	2022/202	5 - 6
§ 52	Löneöversyn 2023	2022/207	7
§ 53	Redovisning av personalbild 2022	2022/33	8
§ 54	Redovisning av arbetad tid 2022	2022/34	9
§ 55	Redovisning av personalkostnader 2022	2022/35	10 - 11
§ 56	Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/arbetsskador 2022	2022/36	12 - 13
§ 57	Redovisning av personalsituationen 2022	2022/37	14
§ 58	Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner 2022	2022/38	15 - 16
§ 59	Redovisningar till personalutskottet av förhandlingar och överläggningar 2022	2022/39	17
§ 60	Enskilda anställningsavtal 2022	2022/40	18
§ 61	Upphävande av riktlinje för förslagsverkamhet	2022/201	19 - 20

§ 49 Dnr

Korrigering av tidigare redovisning gällande sjukfrånvaro

Beslut

1. Personalutskottet noterar rättelsen.
2. Målvärdena justeras inför kommande rapporteringstillfället.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet fick tidigare i år en redovisning av målvärden gällande sjukfrånvaron. Tyvärr var underlaget inte korrekt och av den anledningen får utskottet en ny redovisning med rätt underlag.

Målvärdena justeras inför kommande rapporteringstillfälle.

Behandling

Ärendet föredras av HR-controller och HR-chef.

Beslut skickas till

HR för verkställighet

Akten

§ 50 Dnr 2021/358

Riktlinjer för arbetsgivaren Ludvika kommuns agerande vid misstanke om brott

Personalutskottets förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar riktlinje vid misstanke om brott daterad 13 juli 2022.
2. Riktlinjen ersätter Riktlinje för arbetsgivaren Ludvika kommuns agerande vid misstanke om brott, antagen KS 2008/115.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen antog riktlinje för arbetsgivaren Ludvika kommuns agerande vid misstanke om brott den 3 juni 2008. Riktlinjen som antogs 2008 inriktar sig framförallt på misstanke om brott riktat mot medarbetare. Huvudinriktningen kommer fortsatt vara det, men tydliggöra så att det omfattar alla brott riktat mot Ludvika kommuns verksamheter. I samband med revidering ändras titeln på riktlinjen till ”Riktlinje vid misstanke om brott”.

”Riktlinje vid misstanke om brott” syftar till att:

- omfatta alla brott riktat mot Ludvika kommuns verksamheter
- tydliggöra skillnaden mellan brott gentemot Ludvika kommun av okänd gärningsperson och brott som sker av medarbetare
- tydliggöra roller och ansvar.

Beslutsunderlag

1. Riktlinje vid misstanke om brott daterad 13 juli 2022
2. Riktlinjer för arbetsgivaren Ludvika kommuns agerande vid misstanke om brott antagen KS 2008/115

Behandling

HR-chef föredrar ärendet.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

§ 51 Dnr 2022/202

Uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi

Beslut

1. Personalutskottet uppdrar till verksamhetsområde HR att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi för Ludvika kommun.
2. Strategin ska vara klar till halvårsskiftet 2023.

Beskrivning av ärendet

Välfärden står inför stora utmaningar att hitta kompetens och rätt kompetens. Bristen på arbetskraft är redan nu mycket omfattande och många offentliga arbetsgivare har svårt att hitta utbildad personal. Ludvika kommun och dess bolag är inget undantag.

I en rapport om det framtida behovet av arbetskraft inom Sveriges kommuner och regioner har man kommit fram till att rekryteringsbehovet fram till år 2025 är större än vad det kommer finnas personer att rekrytera, om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning. Det innebär att kommunens verksamheter aktivt behöver arbeta med att hitta nya lösningar när det gäller arbetssätt och bemanning. Att vara kreativ och i framkant när det gäller utnyttjande av ny teknik, nya arbetssätt och nya sätt att bemanna kommer bli en viktig framgångsfaktor för att klara kompetensförsörjningen.

I Ludvika kommun är det framtida personal- och kompetensförsörjnings-behovet inte tydliggjort, det finns sålunda ingen kommunövergripande bild av det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet i Ludvika kommun och inte heller några strategier för hur det framtida behovet ska hanteras.

Kompetensförsörjning syftar till att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till att nå det målet.

För att säkerställa att Ludvika kommun har strategier för att säkerställa kompetensförsörjning på kort och lång sikt behöver en kompetensförsörjnings-strategi tas fram. Som första steg gäller det Ludvika kommun med sikte på att i nästa steg involvera hela Ludvika kommunkoncern.

Framtagande av en strategisk kompetensförsörjningsstrategi beräknas ta till halvårsskiftet 2023.

Beslut skickas till
Verksamhetsområde HR för verkställighet
Akten

§ 52 Dnr 2022/207

Löneöversyn 2023

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Ekonomichef och förhandlingschef informerar om budget, avtalsmässiga förutsättningar och en preliminär tidplan för 2023 års löneöversyn. Förhandlingschefen informerade vidare om kommande dialogmöte med förvaltningar och nämnder för dialog kring förutsättningar och innehåll i löneöversyn 2023.

Personalutskottet har att fastställa ekonomiska ramar och eventuella prioriterade grupper på sitt ordinarie möte den 15 november.

Beslutsunderlag

1. Löneprocess 2023
2. PM löneöversyn 2023 med tidplan
3. Kallelse till dialogmöte

Beslut skickas till

Akten

§ 53 Dnr 2022/33

Redovisning av personalbild

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen redovisar personalbilden i kommunen gällande kvartal 2 2022. Jämförs med kvartal 1 2022.

Antalet anställda har under perioden kvartal 2 2022 ökat med 255 medarbetare, från 2 312 till 2567 medarbetare. Räknat i årsarbetare är ökningen 201 medarbetare (2 264 till 2 465).

Tillsvidareanställningarna har ökat med 12 medarbetare. De tidsbegränsade anställningarna har ökat med 247 medarbetare och visstidsanställda med grundtjänst har minskat med 4 medarbetare. Våra timanställda har minskat med 171 timanställda.

Ökningen av tidsbegränsade anställningar kan härledas till sommartjänster.

I bilagorna redovisas antalet anställda per 31 mars 2022 och 30 juni 2022

Beslutsunderlag

1. Antal anställningar 31 mars 2022
2. Antal anställningar 30 juni 2022

Behandling

Ärendet föredras av förhandlingschef.

Beslut skickas till

Akten
Verksamhetsområde HR

§ 54 Dnr 2022/34

Redovisning av arbetad tid

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen redovisar arbetad tid för kvartal 2 2022 jämfört med kvartal 1 2022.

Redovisningen visar att antalet arbetade timmar fortsätter att minska jämfört med föregående kvartal. De arbetade timmarna har minskat med 24 787 timmar.

För gruppen tillsvidareanställd personal, inklusive vikarier med månadslön, har arbetade timmarna minskat med 24 455 timmar

Timanställdas arbetade timmar har ökat med 2150 timmar.

Sjukfrånvaron har samtidigt minskat med 32 353 timmar.

Övertidsuttaget har minskat med 2482 timmar jämfört med föregående kvartal.

Den sammanlagda frånvarotiden har minskat med 9209 timmar för perioden, från 287 961 timmar till 278 752 timmar.

Totalt, med både arbetad tid och frånvarotid, uppvisar perioden en minskning med 15 579 timmar.

I tjänsteskrivelsens bilagor redovisas samtliga poster för arbetad tid och frånvarotid för kvartal 2 2022 och kvartal 1 2022.

Beslutsunderlag

1. Tidsredovisning timmar 2201-2203
2. Tidsredovisning timmar 2204-2206

Behandling

Ärendet föredras av förhandlingschef

Beslut skickas till

Akten
Verksamhetsområde HR

§ 55 Dnr 2022/35

Redovisning av personalkostnader

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen redovisar personalkostnaderna för kvartal 2 2022 i jämförelse med kvartal 1 2022.

De totala personalkostnaderna ökade för kvartal 2 2022 jämfört med kvartal 1 2022 med 12 349 056 kronor eller 5,99 %.

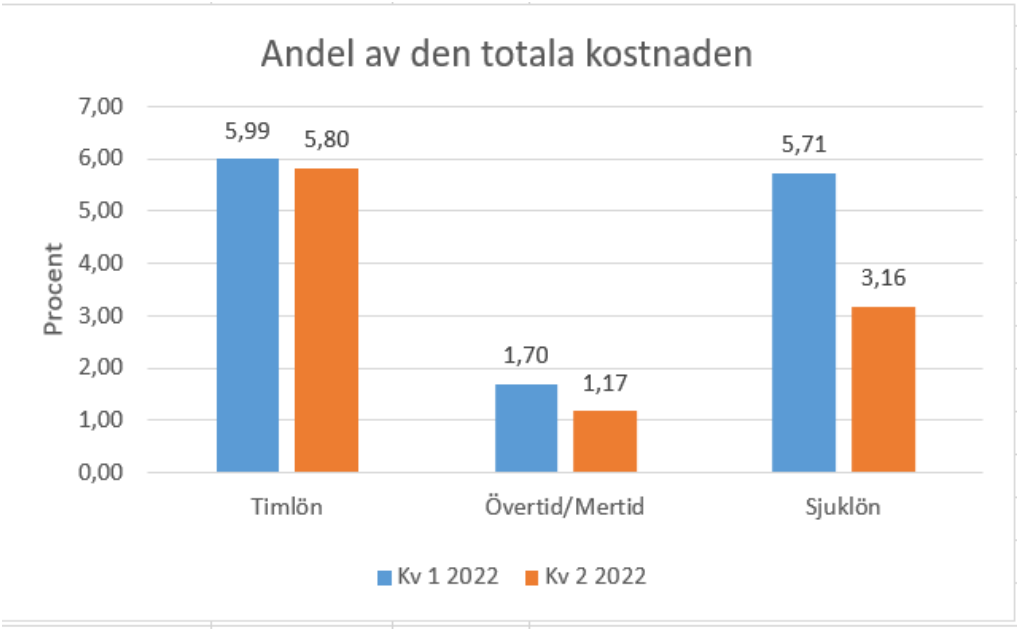
Månadslön och ersättningar ökade med 6 913 277 kronor.

Kostnaderna för OB ersättningar ökade samtidigt med 2 050 403 kronor.

Semesterkostnaderna ökade med 8 247 759 kronor men sjuklönekostnaderna minskade med 4 868 795 kronor.

Förändringar för respektive kostnadspost redovisas i tabell nedan:

	Kv 1 2022	Kv 2 2022	Skillnad i krono	Skillnad i procent
Månadslön och ersättningar (Om ingen frånvarc	206 032 873	212 946 150	6 913 277	3,36
Frånvaroavdrag	50 026 424	49 492 043	-534 381	-1,07
Tillkommer:	50 150 846	55 059 963	4 909 117	9,79
Tillägg m.m.	*1 178 799*	*1 150 734*	*-28 065*	*-2,38*
Timlön	*12 355 209*	*12 683 728*	*328 519*	*2,66*
OB-tillägg	*7 797 875*	*9 848 278*	*2 050 403*	*26,29*
Övertid/mertid	*3 498 947*	*2 563 588*	*-935 359*	*-26,73*
Jour/Beredskap	*485 189*	*480 281*	*-4 908*	*-1,01*
Retroaktiv lön	*1 856*	*3 860*	*2 004*	*107,97*
Omkostnadsersättningar: DBV, familjehem, kontaktpersoner	*1 108 973*	*1 196 620*	*87 647*	*7,90*
Färdtid, bilers. och traktamente	*116 439*	*153 265*	*36 826*	*31,63*
Semesterlön/-ersättning	*11 561 494*	*19 809 253*	*8 247 759*	*71,34*
Sjuklön	*11 775 079*	*6 906 284*	*-4 868 795*	*-41,35*
Studier med lön m.m.	*270 986*	*264 072*	*-6 914*	*-2,55*
Total kostnad	206 157 294	218 506 350	12 349 056	5,99



Beslutsunderlag

1. Personalkostnad övergripande kvartal 1 2022
2. Personalkostnad övergripande kvartal 2 2022

Behandling

Ärendet föredras av förhandlingschef.

Beslut skickas till

Verksamhetsområde HR
Akten

§ 56 Dnr 2022/36

Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/ arbetsskador

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av sjukfrånvaron görs till personalutskottet 4 gånger per år. Denna redovisning gäller kvartal 1-2 2022 i jämförelse med kvartal 1-2 2021.

Sjukfrånvaron för Ludvika kommun ökade med 1,2 procentenheter från 10,2 % under kvartal 1-2 2021 till 11,4 % för samma period under 2022.

Förvaltningsspecifik jämförelse visar att samtliga förvaltningar har ökat sin sjukfrånvaro under perioden. Kommunstyrelsens förvaltning har ökat med 2,1 procentenheter till 7,5 %, Vård- och omsorgsförvaltningen har ökat med 1,6 procentenheter till 13,9, Kultur- och samhällsutvecklingsförvaltningen har ökat med 1,3 procentenheter till 7,5 % medan Social- och utbildningsförvaltningen har ökat med 0,4 procentenheter till 7,5 %.

Sjukfrånvarostatistik per månad för hela Ludvika kommun under 2020, 2021 och fram till och med juni 2022, visas i tabell enligt bilaga.

Antal inträffade tillbud under kvartal 1-2 2022 är 253 i jämförelse med samma period 2021 då det var 130. Antal inträffade olycksfall kvartal 1-2 2022 är 203, under samma period 2021 var antalet 116.

Under 2021 började samtliga förvaltningar att använda det digitala IA-systemet för anmälan och rapportering av tillbud och olycksfall. Systemet benämns KIA eftersom det är anpassat efter kommuner. I systemet rapporteras även riskobservation, färdolycksfall, arbetssjukdom, miljö och säkerhetsobservation. Ur KIA-systemet kan även ytterligare information om bland annat orsaker, skador och förväntad sjukfrånvaro kopplas till rapporteringen, se bilaga

Beslutsunderlag

1. Sjukfrånvarostatistik sammanfattning Ludvika kommun och för samtliga förvaltningar kvartal 1-2 2022i jämförelse med kvartal 1-2 2021. (power-point), sjukfrånvarostatistik Ludvika kommun månadsvis från och med 2020 till och med juni 2022 (power-point), Tillbud och olycksfall med mera

från KIA, kvartal 1-2 2022 i jämförelse med kvartal 1-2 2021, för hela Ludvika kommun samt samtliga förvaltningar (power-point).

2. Översiktsrapport för tillbud och olycksfall mm, med fördjupad information från KIA, händelse för kvartal 1-2 2022.

Behandling

Ärendet föredras av HR-chef.

Beslut skickas till

Akten

§ 57 Dnr 2022/37

Redovisning av personalsituationen

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalsituationen från samtliga förvaltningar.

Beslutsunderlag

Rapport augusti 2022

Beslut skickas till

Akten

§ 58 Dnr 2022/38

Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner

Beslut

1. Personalutskottet noterar den muntliga informationen samt beslutar att godkänna hanteringen av inkomna cirkulär.
2. Personalutskottet antar, enligt rekommendation i cirkulär 22_26, Ändring av Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd (KB-avtal) som lokalt kollektivavtal för Ludvika kommun.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen går igenom de sedan förra mötet inkomna cirkulären från SKR.

1. Cirkulär 22_19 Ändring i § 26 Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA samt redaktionella ändringar i Överenskommelsen
   Förmedlat till förvaltningar och Verksamhetsområde HR
2. Cirkulär 22_20 Kompletterande rådgivning gällande projektanställning enligt AB 20
   Förmedlat till förvaltningar och Verksamhetsområde HR
3. Cirkulär 22_21 Ändringar i LAS och vissa andra lagar med anledning av arbetsvillkorsdirektivet
   Förmedlat till Verksamhetsområde HR, utbildning för alla förvaltningar planerad.
4. Cirkulär 22_22 Överenskommelse om Särskilt förhandlingsordningsavtal RiB_SFR 22
   Noterat för kännedom.
5. Cirkulär 22_25 Överenskommelse om Kompetens-och omställningsavtal i lydelse 22-10-01
   Förmedlat till Verksamhetsområde HR
6. Cirkulär 22_26 Ändring av Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd (KB-avtal)
   Förmedlat till Verksamhetsområde HR samt föreslås beslut om antagande av kollektivavtal för personalnämnd.
7. Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd (KB-avtal)

8. Cirkulär 22_27 Överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR) m.m
   Förmedlat till Ekonomienhet och Verksamhetsområde HR

Beslutsunderlag

1. Cirkulär 22_19
2. Cirkulär 22_20
3. Cirkulär 22_21
4. Cirkulär 22_22
5. Cirkulär 22_25
6. Cirkulär 22_26
7. Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd (KB-avtal)

Behandling

Ärendet föredras av förhandlingschef.

_____

Beslut skickas till

Akten
Förvaltningar
HR

§ 59 Dnr 2022/39

Redovisningar till personalutskottet av förhandlingar och överläggningar

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen redogör för avslutade och pågående förhandlingar.

1. Central förhandling samverkansavtal.
2. Personalärenden.

Behandling

Ärendet fördras av förhandlingschef.

Beslut skickas till

Akten

§ 60 Dnr 2022/40

Enskilda anställningsavtal

Beslut

Personalutskottet godkänner enskilda anställningsavtal enligt förhandlingschefens föredragning

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen föredrar de ingångna enskilda avtal som ingåtts sedan föregående redovisning.

Beslut skickas till

Akten

§ 61 Dnr 2022/201

Upphävande av riktlinje för förslagsverksamhet

Beslut

Personalutskottet bordlägger ärendet.

Beskrivning av ärendet

Personalnämnden inrättade 28 februari 1979 en förslagskommitté med syfte att:

- ge anställda möjlighet att påverka arbetet och arbetsmiljön genom förslag till förbättringar
- ta tillvara de anställdas erfarenheter och insikter samt till att stimulera nytänkande och skapande inom kommunens verksamhet samt
- underlätta en ändamålsenlig utveckling av den kommunala verksamheten

Beskrivning av förslagsverksamheten

Förslag till förbättringar av arbetet/arbetsmiljön inom Ludvika kommuns förvaltningar ska lämnas till verksamhetsområde HR för registrering. Mottagningsbevis ska ges för inkomna förslag. Det ska klart framgå om det bakom förslaget finns flera förslagsställare och i så fall namnen på dessa. Förslagsställaren kan, om så önskas, få hjälp med att göra en beskrivning av sitt förslag. Därefter ska förslaget lämnas till förslagskommittén för bedömning, yttrande och beslut.

För att förslagskommittén ska kunna bedöma inkomna förslag, bör yttrande inhämtas från kompetent person, till exempel berörd förvaltningschef eller skyddsombud och eventuellt även en opartisk expertis.

Ett förslag ska tillföra förvaltningen något nytt och ha krävt viss självständig idégivning. Ersättning betalas för de förslag som arbetsgivaren tillgodogör sig om förslagen medför påvisbara fördelar och är en prestation utöver förslagsställarens normala arbete, men även andra förslag kan premieras efter bedömning av förslagskommittén. En ersättning betalas ut enligt en skälighetsbedömning.

Varför bör förslagsverksamheten tas bort?

Arbetsförhållandena har radikalt förändrats sedan 1979 och gör att den förslagsverksamhet vi har idag är otidsenlig. Nu för tiden har syftet med

förslagsverksamheten tillgodosetts genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkanssystemet med arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på olika nivåer som skapar delaktighet i arbetsmiljön, verksamheten och de egna arbetsuppgifterna.

Idag tillämpas individuell lönesättning som är kopplade till lönekriterierna och utgår från de medarbetar- och lönesamtal som genomförts under året. Där värderas medarbetarens bidrag till verksamhetsförbättringar som kan kopplas till lönesättningen.

Utöver det har Ludvika kommun inrättat ett hälso- och arbetsmiljöfrämjande pris, HOA-priset. Det priset är tänkt att lyfta fram arbetsplatser där medarbetare tillsammans har samarbetat för att skapa en god arbetsmiljö som gynnar personalen och verksamheten. En gång per år utses en vinnare som förutom äran, belönas med 25 000 kronor.

Den Centrala samverkansgruppen, Cesam, har fungerat som förslagskommitté fram till årsskiftet 2021-2022, då det nya samverkansavtalet trädde ikraft. Cesam är en partsammansatt grupp där fackliga och arbetsgivarföreträdare träffas för att föra dialog om kommungemensamma verksamhetsfrågor, främst ur arbetsmiljö- och medbestämmandeperspektiv.

På Cesam behandlar man övergripande personalpolitiska frågor som till exempel centrala utbildningsinsatser, arbetsmiljöfrågor inklusive arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud, företagshälsovård och övriga viktiga personalpolitiska frågor. Därför passar inte Cesam att vara förslagskommitté och vi står därför utan.

Beslutsunderlag

1. Riktlinje för förslagsverksamhet
2. Skrivelse från Central samverkan daterad 1 mars 2018

Behandling

Ärendet fördras av HR-chef.

Leif Pettersson (S) yrkar på att ärendet ska bordläggas.

Åsa Bergkvist (S) yrkar bifall till Leif Petterssons yrkande.

Ordföranden frågar om ärendet ska avgöras idag eller bordläggas och finner att utskottet beslutar att bordlägga ärendet.

Beslut skickas till
Personalutskottet