



Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid Sessionssalen, Stadshuset kl. 08:00 - 10:35

Beslutande ledamöter
Leif Pettersson (S)
HåGe Persson (M)
Hans Gleimar (C)
Åsa Bergkvist (S)
Roland Johansson (SD)
Håkan Frank (M)
Ingvar Henriksson (S)

Ej beslutande ersättare

Övriga närvarande
Tjänstemän
Maria Skoglund, kommundirektör
Laila Dufström, bitr kommundirektör
Susan Ludvigsson, verksamhetschef HR
Jonas Axelsson, förhandlingschef
Maria Ersbacken, HR-generalist
Linda Varga, projektkoordinator § 21
Frida Hedström, projektledare § 22
Ulrika Nordblad, nämndsekreterare
Maria Östgren, kommunsekreterare

Underskrifter

Sekreterare

Maria Östgren

Paragrafer

§ 21-33

Ordförande

Leif Pettersson (S)

Justerande

Åsa Bergkvist (S)



Kommunstyrelsens personalutskott

	ANSLAG/BEVIS		
	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Kommunstyrelsens personalutskott		
Sammanträdesdatum	2021-09-21	Paragrafer	§ 21-33
Datum då anslaget sätts upp	Anslagsdatum	Datum då anslaget tas ned	
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras på Stadshusets kansli		
Underskrift			



Kommunstyrelsens personalutskott

Ärendelista

	Val av justerare		
	Anmälan av extra ärenden		
§ 21	Hållbart Arbetsliv	2021/46	4
§ 22	Information om arbetet med värdegrund	2018/25	5
§ 23	Antagande av riktlinjer för hantering av gåvor och belöningar	2021/235	6
§ 24	Information om arbetsmiljöarbetet	2021/113	7 - 8
§ 25	Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/arbetsskador	2021/65	9
§ 26	Redovisning av personalbild	2021/75	10
§ 27	Redovisning av arbetad tid	2021/76	11 - 12
§ 28	Redovisning av personalkostnader	2021/77	13 - 14
§ 29	Redovisning av personalsituationen	2021/79	15
§ 30	Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner 2021	2021/14	16 - 17
§ 31	Redovisningar till personalutskottet av förhandlingar och överläggningar	2021/84	18
§ 32	Enskilda anställningsavtal 2021	2021/15	19
§ 33	Löneöversyn 2022	2021/257	20

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 21

Dnr 2021/46

Hållbart Arbetsliv, delrapport

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

En delrapport har tagits fram för att redovisa det arbetet som utförts mellan januari-augusti 2021 under rubriken ”Hållbart arbetsliv”. Initiativet kommer utifrån de extra påfrestningarna som pandemin medfört på vår arbetsmiljö men handlar också om att ta vara på lärdomar av nya arbetssätt och effekter för en mer hållbar arbetsmiljö.

Arbetsgruppen har haft kontakt med över 1500 medarbetare, chefer, fackliga och externa kontakter sedan i starten i januari och inputen och engagemanget har varit stort. Effekterna är många och skiftande och upplevelserna unika för varje individ men vi lyfter de största och vanligaste. Utbildningar har genomförts ex leda på distans, leda i kris samt gruppdynamik. Informationsmöten och webinarier har sänts, samtalskort, broschyrer och material har tagits fram så som tips för återhämtning och stresshantering mm samt en rad workshops med chefs- och personalgrupper med fokus på arbetsmiljön och effekter av pandemin. Ledarskapets förutsättningar, trender nationellt som pandemin medfört och dialog om hur vi som arbetsgivare (och medarbetarna) har eller vill ha för inställning till vidare distansarbete. Hur ser framtidens arbetsplats ut? Hur plockar vi russin ur kakan av det vi lärt oss under pandemin? Vi har avslutningsvis några slutsatser och rekommendationer från arbetsgruppen för framtida arbete.

Beslutsunderlag

Delrapport daterad 2 september 2021.

Behandling

Ärendet föredras av verksamhetskoordinator.

Beslut skickas till

Samtliga nämnder och styrelser inkl delrapport daterad 2 september 2021

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 22

Dnr 2018/25

Information om arbetet med värdegrund

Beslut

Personalutskottet noterar den muntliga informationen.

Beskrivning av ärendet

Projektledaren för värdegrundsarbetet informerar om det pågående arbetet.

Cirka 40 workshops med medarbetare pågår eller har genomförts. Man samverkar över förvaltningarna och med olika verksamheter/projekt. En enkät har skickats ut till samtliga medarbetare och chefer.

Nästa steg

- Referensgrupper
- Öppna föreläsningar
- Fortsatt arbete med workshops
- Plan för lansering

Behandling

Ärendet föredras av projektledare.

Beslut skickas till

Akten

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 23

Dnr 2021/235

Antagande av riktlinjer för hantering av gåvor och belöningar

Personalutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar de reviderade riktlinjerna ”Hantering av gåvor och belöningar från utomstående” daterad 14 juni 2021.

Beskrivning av ärendet

Lagparagrafer som nuvarande riktlinje hänvisar till är flyttade eller borttagna. Hänvisningar till att läsa mer i frågan var ålderdomliga och felaktiga. Med anledning av detta har nuvarande riktlinje daterad 20 februari 2008 reviderats.

Beslutsunderlag

Reviderad riktlinje ”Hantering av gåvor och belöningar från utomstående” daterad 14 juni 2021

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 24

Dnr 2021/113

Information om arbetsmiljöarbetet

Beslut

Personalutskottet noterar den muntliga informationen.

Beskrivning av ärendet

Ansvar

Politikerna i respektive nämnd har arbetsmiljöansvar. Ansvariga chefer ansvarar för specifika arbetsmiljöuppgifter enligt fördelningen från nämnd via förvaltningscheferna. Det är viktigt att chefer får bra förutsättningar att ta hand om medarbetare och arbeta förebyggande.

Utbildning

Hela hösten får all personal utbildning i vårt nya samverkansavtal samt våra förtydligade rutiner för Systematiskt arbetsmiljöarbete. Förvaltningsledning och chefer har redan fått det.

Hållbart arbetsliv och Värdegrund

Vi ser gärna att man har med sig utgångspunkter och lärdomar från Hållbart arbetsliv och Värdegrundsarbetet in i det systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi får veta mycket om hur våra medarbetare har det i vår verksamhet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Vi tydliggör vad som ingår i det, genom våra rutiner och att vi ger utbildningen. Enligt fördelningen är vi bl a skyldiga att utreda sjukfrånvaro. Där ska vi ta fram verktyg som underlättar för cheferna även för APT.

Förebygga sjukfrånvaro

Arbetsmiljöverket förtydligar arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning i och med den nya föreskriften AFS 2020:5. Vi behöver bli bättre på detta, och att möjliggöra för våra sjukskrivna individer att komma tillbaka. Även att ta upp detta förebyggande.

Skyldiga att rehabilitera oavsett sjukfrånvaro-orsak. Se över möjligheter till anpassning är en skyldighet oavsett orsak.

Till vårt nästa personal- och lönesystem önskar vi få bättre möjlighet att ange vilka sjukfrånvaroorsaker som finns. I nuvarande system är det inte möjligt med

hänsyn taget till GDPR. Det är desto viktigare att varje chef har bra möjligheter att ta reda på och stötta medarbetare förebyggande och OM de blivit sjuka.

Behandling

Verksamhetschef HR samt HR-generalist föredrar ärendet.

Beslut skickas till

Akten

Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/arbetsskador

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av sjukfrånvarostatistiken görs fyra gånger per år. Den bifogade statistiken gäller från och med januari till och med juni 2021 i jämförelse med samma period 2020. Sjukfrånvaron var något lägre under 2021, 10,2 procent i jämförelse med motsvarande period 2020 då sjukfrånvaron var 11,4 procent.

Förvaltningsspecifik jämförelse visar att 3 förvaltningar minskat sin sjukfrånvaro under första halvåret 2021 och en uppvisar samma värde 2021 som 2020. Vård- och omsorgsförvaltningen uppvisar den största minskningen från 14,6 procent 2020 till 12,3 procent under 2021. Kommunstyrelsens förvaltning hade 5,4 procent under 2021 och 5,6 procent under 2020, Kultur- och samhällsutvecklingsförvaltningen 5,3 procent under 2021 och 5,6 procent under 2020. Social- och utbildningsförvaltningen 9,9 procent för både 2021 och 2020.

Andelen sjukfrånvaro 60 dagar eller längre, är något högre under perioden januari till juni 2021, 44,8 procent i jämförelse med 2020 då andelen var 40,4 procent.

Sjukfrånvarostatistik i procent per månad bifogas från januari 2019 till och med juni 2021.

Beslutsunderlag

Sjukfrånvarostatistik januari till juni 2021 i jämförelse med januari till juni 2020.

Behandling

Ärendet föredras av HR-generalist.

Beslut skickas till

Akten

Verksamhetsområde HR

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 26

Dnr 2021/75

Redovisning av personalbild

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalbilden i kommunen. Jämförelsen gäller för kvartal 1 2021 och kvartal 2 2021.

Antal anställda personer ökade med 265 personer från kvartal 1 2021 till kvartal 2 2021. Från 2 305 personer till **2 570** personer.

Räknat i antal årsarbetare är ökningen 213 årsarbetare.

Tillsvidareanställda har ökat med 30 personer. De tidsbegränsade anställningarna ökade med 252 personer och visstidsanställda med grundtjänst har under perioden minskat med 17 personer. Perioden uppvisar en stor minskning av timanställd personal med 198 personer till totalt 471 personer per den sista juni 2021.

Se bilagor med antal anställda per förvaltning den 2021-03-31 och 2021-06-30.

Beslutsunderlag

1. Antal anställningar per 2021-03-31
2. Antal anställningar per 2021-06-30

Behandling

Ärendet föredras av verksamhetschef HR.

Beslut skickas till

Akten
Personalenheten

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 27

Dnr 2021/76

Redovisning av arbetad tid

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av arbetad tid. Jämförelsen gäller kvartal 1 2021 och kvartal 2 2021.

Perioden uppvisar en liten ökning av antalet arbetade timmar jämfört med föregående kvartal. Från 1 168 896 timmar kvartal 1 2021 till 1 172 730 timmar kvartal 2 2021. En ökning med 3 834 timmar.

I gruppen tillsvidareanställd personal, inklusive vikarier med månadslön, har antalet arbetade timmar ökat något med 3 677 timmar. Gruppen timanställda har dock minskat sina arbetade timmar med 825 timmar.

Övertidsuttaget har ökat med 983 timmar under kvartal 2 2021 jämfört med kvartal 1 2021.

Antalet timmar för frånvarotid har ökat med 22 289 timmar. Ökningen beror på periodens ökade uttag av semester som ökat med 27 654 timmar under kvartal 2 2021 jämfört med kvartal 1 2021.

Sjukfrånvaron minskade under kvartal 2 med 7 458 timmar. Sjukavdragen ökade under april 2021 för att sen minska under maj och juni. Sjukavdragen har ett snitt på ca 32 800 timmar för kvartalet, vilket är drygt 3 000 timmar lägre än föregående kvartal.

I bilagorna redovisas samtliga poster för arbetad tid och avdrag för kvartal 1 2021 och kvartal 2 2021.

Beslutsunderlag

1. Tidsredovisning timmar 2021-01-01 – 2021-03-31
2. Tidsredovisning timmar 2021-04-01 – 2021-06-30

Behandling

Ärendet föredras av verksamhetschef HR.

Beslut skickas till
Personalutskottet
Akten

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 28

Dnr 2021/77

Redovisning av personalkostnader

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalkostnaderna. Jämförelsen gäller för kvartal 1 2021 och kvartal 2 2021. En jämförelse har även gjorts med resultatet för motsvarande period 2020.

Den totala personalkostnaden ökade kvartal 2 2021 jämfört med kvartal 1 2021 med 10 574 224 kronor.

Ökade kostnader för främst för månadslön och ersättningar med 7 609 091 kronor och semesterlön och ersättningar med 6 165 581 kronor.

OB tilläggen minskar med 1 855 421 kronor. Sjuklönekostnaderna har minskat med 1 335 905 kronor och även timlönekostnaden har minskat med 190 662 kronor.

En jämförelse med resultat per sista juni 2020 visar att personalkostnaderna har ökat med 11 608 561 kronor jämfört med utfallet från sista juni 2021. I detta resultat ska noteras att en stor del av löneöversynen 2020 inte var klar den sista juni 2020. Resultatet 2021 omfattar alltså löneökningar från delar av löneöversyn 2020 och hela löneöversynen 2021.

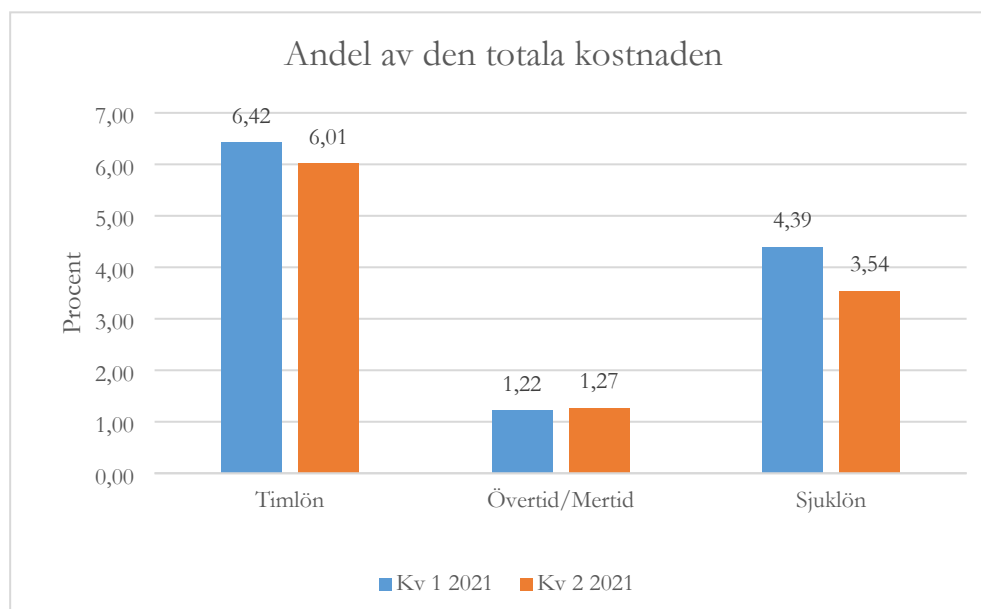
Förändringar för respektive kostnadspost redovisas i tabellen nedan.

	Kv 1 2021	Kv 2 2021	Skillnad i kronor	Skillnad i procent
Månadslön och ersättningar (Om ingen frånvaro fann	200 369 103	207 978 194	7 609 091	3,80
Frånvaroavdrag	42 709 385	46 990 050	4 280 665	10,02
Tillkommer:	45 236 414	52 482 210	7 245 796	16,02
Tilllägg m.m.	1 042 675	946 091	-96 584	-9,26
Timlön	13 026 198	12 835 336	-190 862	-1,47
OB-tilllägg	7 853 306	9 708 727	1 855 421	23,63
Övertid/mertid	2 469 053	2 705 584	236 531	9,58
Jour/Beredskap	485 854	474 603	-11 251	-2,32
Retroaktiv lön	6 940	-46 340	-53 280	-767,72
Omkostnadsersättningar: DBV, familjehem, kontaktpersoner	1 056 380	1 044 249	-12 131	-1,15
Färdtid, bilers. och traktamente	66294	124378	58 084	87,62
Semesterlön/-ersättning	10 067 246	16 837 827	6 770 581	67,25
Sjuklön	8 899 280	7 563 375	-1 335 905	-15,01
Studier med lön m.m.	263 188	263 188	0	0,00
Total kostnad	202 896 131	213 470 355	10 574 224	5,21

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Andel av den totala personalkostnaden kopplat till 3 viktiga kostnadsposter visas i tabell nedan.



Beslutsunderlag

1. Personalkostnad övergripande kvartal 1 2021
2. Personalkostnad övergripande kvartal 2 2021
3. Personalkostnad övergripande kvartal 2 2020

Behandling

Ärendet föredras av verksamhetschef HR:

Beslut skickas till

Personalenheten
Akten



§ 29

Dnr 2021/79

Redovisning av personalsituationen

Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalsituationen från samtliga förvaltningar.

Beslutsunderlag

Bilaga daterad 27 augusti 2021

Beslut skickas till

Akten

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 30

Dnr 2021/14

Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

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

1. Cirkulär 21_22 Överenskommelse om utvidgat skydd vid smittbärrarpenning i AGS-KL. *Förmedlat till HR lön och pensionshandläggare*
2. Cirkulär 21_23 Reviderad prognos för 2022 års kostnadsutjämnning. *Förmedlat till ekonomienheten*
3. Cirkulär 21_24 Preliminär LSS utjämnning 2022. *Förmedlat till Vård- och omsorgsförvaltningen och Ekonomi*
4. Cirkulär 21_25 Arbetsmiljöverkets föreskrifter Arbetsanpassning AFS 2020_5. *Förmedlat till HR*
5. Cirkulär 21_26 Ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse HÖK T. *Förmedlat till HR*
6. Cirkulär 21_27 Beslut och justeringar i RIPS 2021. *Förmedlat till HR, pensionshandläggare och ekonomi*
7. Cirkulär 21_28 Bestämmelser för arbetstagare BEA (lärarförbunden) *Tecknat lokalt avtal med Lärarförbunden.*
8. Cirkulär 21_29 Kompletterande information gällande AB § 11, Disciplinpåföljd. *Förmedlat till HR*
9. Cirkulär 21_30 Överenskommelse om Krislägesavtal. *Tecknat nya krislägesavtal med samtliga fackliga organisationer.*

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

10. Cirkulär 21_31 Budgetförutsättningar 20212024
Förmedlat till ekonomi

Behandling

Ärendet föredras av förhandlingschef.

Beslut skickas till

Akten

Förvaltningar

Personalenheten för verkställighet

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 31

Dnr 2021/84

Redovisningar till personalutskottet av förhandlingar och överläggningar

Beslut

Personalutskottet noterar informationen

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen informerar om pågående förhandlingar och överläggningar.

Beslut skickas till

Akten



§ 32

Dnr 2021/15

Enskilda anställningsavtal

Beslut

Personalutskottet godkänner enskilda anställningsavtal enligt förhandlingschefens föredragning.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen föredrar de enskilda överenskommelser som ingåtts sedan föregående sammanträde.

Beslut skickas till

Personalenheten

Akten

2021-09-21

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 33

Dnr 2021/257

Löneöversyn 2022

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschef informerar om budget, avtalsmässiga förutsättningar och en preliminär tidplan för 2022 års löneöversyn. Förhandlingschefen informerade vidare om kommande dialogmöte med förvaltningar och nämnder för dialog kring förutsättningar och innehåll i löneöversyn 2022.

Personalutskottet har att fastställa ekonomiska ramar och eventuella prioriterade grupper på sitt ordinarie möte den 17 november.

Beslutsunderlag

1. Löneprocess 2022
2. PM löneöversyn 2022
3. Kallelse till dialogmöte

Beslut skickas till

Akten