

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	Sessionssalen, Stadshuset kl. 14:43-15:44		
Beslutande ledamöter	Leif Pettersson (S) HåGe Persson (M) deltar ej §§ 23-27 Sarah Hjälms (C) Åsa Bergkvist (S) Fredrik Trygg (SD) Håkan Frank (M) Sören Finnström (S) tjänstgörande ersättare för Lars Handegard (V)		
Ej beslutande ersättare			
Övriga närvarande	Tjänstemän Maria Skogslund, kommundirektör Laila Dufström, bitr kommundirektör Åsa Grans, koncernekonomichef Anna Källsved, HR-chef Erik Hårdén, förhandlingschef Erika Perols, kommunsekreterare		
Underskrifter	Sekreterare	Erika Perols	Paragrafer § 18-28
	Ordförande	HåGe Persson (M) §18-23, Leif Pettersson (S) §24-28	
	Justerande	Sarah Hjälms (C)	

	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Kommunstyrelsens personalutskott		
Sammanträdesdatum	2024-04-09	Paragrafer	§ 18-28
Datum då anslaget sätts upp		Datum då anslaget tas ned	
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras på kanslienheten, Stadshuset		
Underskrift			



Kommunstyrelsens personalutskott

Ärendelista

§ 18	Anmälan av extra ärenden 2024	2023/382	3
§ 19	Juserat sommaravtal för bemanning Vård- och Omsorgsförvaltningen 2024	2024/17	4
§ 20	Korrigerering av lönepolitiska riktlinjer kopplade till lönepolicy för Ludvika kommun	2024/94	5
§ 21	Redovisning av pågående- och avslutade förhandlingar samt överläggningar 2024	2023/388	6
§ 22	Redovisning av enskilda anställningsavtal 2024	2023/384	7
§ 23	Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner 2024	2023/387	8
§ 24	Redovisa resultat och analys av avslutningsenkät för föregående år	2024/98	9 - 10
§ 25	Redovisning av arbetet med kompetensförsörjningsstrategin och planen efterlevs	2024/16	11
§ 26	Revidering av riktlinjer för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier samt framtagande av tillhörande rutiner	2023/159	12 - 13
§ 27	Information kring regler för facklig förtroendetid	2024/99	14
§ 28	Löneöversyn 2025		15



§ 18

Dnr 2023/382

Anmälan av extra ärenden 2024

Beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott godkänner ändringen i föredragningslistan.

Beskrivning av ärendet

Erika Hården, förhandlingschef vill berätta hur löneöversynen för 2025 ser ut. Ärendet läggs i slutet utav sammanträdet.

Beslut skickas till

Akten

2024-04-09

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 19

Dnr 2024/17

Sommaravtal för bemanning Vård- och Omsorgsförvaltningen 2024

Beslut

1. Personalutskottet beslutar att det utgår ersättning med 5 000 kronor per vecka till heltidsarbetande undersköterskor som i samråd med arbetsgivaren, om verksamheten tillåter, byter arbetsområde under 4 veckor under semesterperioden juni-juli-augusti, till ett arbetsområde mer än en mil från centrala Ludvika (Fredriksberg, Sunnansjö, Nyhammar, Grängesberg, Blötberget). Ersättning utgår endast om man har max 2 frånvarodagar under aktuell arbetsperiod. Med frånvaro avses VAB- eller sjukfrånvarodagar.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutade den 5 mars enligt § 13 att det utgår ersättning med 20 000 kronor per vecka till heltidsarbetande undersköterskor som i samråd med arbetsgivaren, om verksamheten tillåter, byter arbetsområde under 4 veckor under semesterperioden juni-juli-augusti, till ett arbetsområde mer än en mil från centrala Ludvika (Fredriksberg, Sunnansjö, Nyhammar, Grängesberg, Blötberget). Ersättning utgår endast om man har max 2 frånvarodagar under aktuell arbetsperiod. Med frånvaro avses VAB- eller sjukfrånvarodagar.

Det har framkommit ett skrivfel i underlag och beslut. Den rätta summan är 5000 kronor per vecka, inte 20 000 kronor per vecka. Varför beslutet behöver justeras.

Justeringen kommer omförhandlas med facken och är en ensidig förhandling.

Beslutsunderlag

1. Beslut i Personalutskottet den 5 mars § 13.
2. Tjänsteskrivelse, Sommar avtal för bemanning vård- och omsorgsförvaltningen 2024, daterad 2 april 2024.
3. Tjänsteskrivelse Sommaravtal för bemanning Vård- och Omsorgsförvaltningen 2024 daterad 15 februari 2024.

Beslut skickas till

Förvaltningsledning Vård- och Omsorg
Akten

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



§ 20

Dnr 2024/94

Korrigerig av lönepolitiska riktlinjer kopplade till lönepolicy för Ludvika kommun

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar reviderad riktlinje för lönepolitiska riktlinjer kopplade till lönepolicy för Ludvika kommun.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen antog 2023-03-21, §28 i Korrigerig av lönepolitiska riktlinjer kopplade till lönepolicy för Ludvika kommun

Beslutsunderlag

1. Lönepolitiska riktlinjer kopplade till personalpolicy för Ludvika kommun daterad 2024-03-20

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

2024-04-09

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 21

Dnr 2023/388

Redovisning av pågående- och avslutade förhandlingar samt överläggningar 2024

Beslut

1. Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen redogör för avslutade och pågående förhandlingar.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 19 mars 2024.

Beslut skickas till

Akten



§ 22

Dnr 2023/384

Redovisning av enskilda anställningsavtal 2024

Beslut

1. Personalutskottet godkänner enskilda anställningsavtal enligt förhandlingschefens föredragning.

Beskrivning av ärendet

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

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 19 mars 2024.

Beslut skickas till

Akten



§ 23

Dnr 2023/387

Redovisning av cirkulär från Sveriges kommuner och regioner 2024

Beslut

1. Personalutskottet noterar den muntliga informationen samt beslutar att godkänna hanteringen av inkomna cirkulär.

Beskrivning av ärendet

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

1. Cirkulär 24_17 Överenskommelse om tillfällig avvikelse ifrån Allmänna bestämmelser avseende förläggning av arbetstid i samband med valet till Europaparlamentet.
Förmedlat till löneenheten och kanslienheten (valansvariga).

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 19 mars 2024
2. Cirkulär 24_17 Överenskommelse om tillfällig avvikelse ifrån Allmänna bestämmelser avseende förläggning av arbetstid i samband med valet till Europaparlamentet.

Beslut skickas till

HR
Kansli
Akten

Redovisa resultat och analys av avslutningsenkät för föregående år

Beslut

1. Personalutskottet noterar analysen, samt dess åtgärder och rekommendationer.
2. Personalutskottet uppdrar till HR-chef att arbeta vidare med resultatet från avslutningsenkäten.

Beskrivning av ärendet

Verksamhetsområde HR rapporterar resultatet från 2023 års avslutningsenkät till personalutskottet.

Verksamhetsområde HR har analyserat resultatet och identifierat några punkter som kommunen ska jobba vidare med, bland annat ett fortsatt arbete för att inga kränkningar, trakasserier eller diskrimineringar ska finnas i kommunen.

Likaså är arbetsmiljön ett område som förvaltningarna behöver arbeta vidare med, då arbetsmiljön är en vanlig orsak till att man slutar i kommunen och framför allt den psykiska arbetsbelastningen upplevs som dålig.

Ett viktigt område i arbetet är att stärka chefernas förutsättningar att bedriva förändringsledning eftersom hela offentlig sektor står inför behov av omställning utifrån demografiska utmaningar, förändrat omvärldsläge samt andra faktorer som påverkar samhället.

För att kunna följa upp arbetet kontinuerligt och snabbt kunna sätt in relevant stöd utreds frågan om pulsmätningar, dvs korta och återkommande mätningar där man fångar upp medarbetare/chefers uppfattning kring frågor som är relevanta för det fortsatta arbetet.

Inom ramen för Kompetensförsörjningsstrategin kommer verksamhetsområde HR att jobba vidare med dessa frågor tillsammans med verksamheterna.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 21 mars 2024
2. Analys av avslutningsenkäten 2023 daterad 21 mars 2024
3. Bilaga 1- underlag avslutningsenkät daterad 21 mars 2024

Beslut skickas till

Samtliga förvaltningar för vidare analys enligt rekommendationer i bilagan
Verksamhetsområde HR för verkställighet av övergripande åtgärder
Akten

Redovisning av arbetet med kompetensförsörjningsstrategin och planen efterlevs

Beslut

1. Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Kompetensförsörjningsstrategin beslutades i januari 2024 och sedan dess har planering av strategins införande påbörjats. Verksamhetsområde HR:s ambition är att strategin ska användas som ett verktyg för att säkerställa att verksamheternas planerade aktiviteter överensstämmer med framtidsbilden i strategin, samt vid behov komplettera eventuella luckor.

Verksamhetsområde HR har säkerställt att planerade fokusområden stämmer överens med strategin, samt planerar för en kommunikationsinsats till verksamheterna i syfte att implementera Kompetensförsörjningsstrategin.

För att se om Ludvika kommun är på väg åt rätt håll har vi gjort en uppföljning för år 2023 utifrån 2022 års startvärden eftersom vi vet att ett arbete redan påbörjats ute i förvaltningarna för att säkra kompetensförsörjningen. Däremot kommer indikationerna på hur kompetensförsörjningsstrategin och planen efterlevs att märkas först under år 2024.

Uppföljningen för år 2023 visar en positiv trend på alla indikatorer förutom den att vi vill få fler att vilja rekommendera Ludvika kommun som arbetsgivare.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 21 mars 2024.

Beslut skickas till

Samtliga förvaltningar
Verksamhetsområde HR
Akten

Revidering av riktlinjer för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier samt framtagande av tillhörande rutiner

Beslut

1. Personalutskottet antar riktlinjen gällande Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, daterat den 6 nov 2023.
2. Personalutskottet beslutar att upphäva riktlinjen gällande Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, daterat 30 oktober 2018.

Beskrivning av ärendet

Ludvika kommun har sedan 2018 en riktlinje gällande diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Riktlinjen från 2018 skrevs för att tydliggöra vem som gör vad för att förebygga och hantera händelser som riktlinjen adresserar

Diskrimineringsmannen DO rekommenderar att det skall finnas en riktlinje och en rutin för alla arbetsgivare för att tydliggöra hur man förebygger samt hur man agerar vid en aktuell händelse. Varpå riktlinjen från 2018 skrivits om och delats upp i en riktlinje och en rutin.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 31 januari 2024
2. Nuvarande Riktlinje gällande Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, daterad 30 oktober 2018.
3. Riktlinje gällande Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, daterad 11 november 2023.
4. Rutin vid anmälan Av Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, daterad 28 september 2023.
5. Mall för samtal och dokumentation i samband med diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier, utan datering.

Beslut skickas till

Insidan

Verksamhetsområde HR

Akten

§ 27

Dnr 2024/99

Information kring regler för facklig förtroendetid

Beslut

1. Personalutskottet noterar den muntliga informationen

Beskrivning av ärendet

Erik Hårdén informerar hur rutinen ser ut angående regler för facklig förtroendetid. Rutinen kommer att ses över. Rutinen skall följas upp årligen.

Beslut skickas till

Akten

2024-04-09

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 28

Löneöversyn 2025

Beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Erik Hårdén, förhandlingschef informerar hur löneöversynen 2025 ser ut och hur den kommer att hanteras framledes.

Beslut skickas till

Akten