



SVALÖVS KOMMUN

**Kommunstyrelsens
personalutskott**

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2018-10-24

Sida
1(12)

Plats och tid	Kommunhuset, Svalöv, kl 13.30 – 15.30 Ajournering: 14.45 - 15.00
Beslutande	Jan Zielinski (S) Fredrik Jönsson (C), ordförande Teddy Nilsson (SD), vice ordförande Stefan Pettersson (M) Agneta Lenander (V)
Ej tjänstgörande ersättare	Anneli Person (S) Marie Irlblad (C) Kim Hellström (SD) Torbjörn Ekelund (L) Linn Alenius Wallin (FI)
Övriga deltagare	Stefan Larsson, kommunchef Cecilia Hagström, HR-chef Louise Linde, nämndsekreterare

Justerare

Utdragsbestyrkande

**Utses att justera** Teddy Nilsson (SD)**Justeringens tid
och plats** 2018-10-26, kl. 11, Kommunledningskontoret
**Justerade
paragrafer** §§ 46 - 51**Sekreterare**

Louise Linde

Ordförande

Fredrik Jönsson (C)

Justerare

Teddy Nilsson (SD)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ Kommunstyrelsens personalutskott**Sammanträdesdatum** 2018-10-24**Anslaget under tiden** Anslå – Ta ner**Förvaringsplats
för protokollet** Kommunledningskontoret**Underskrift**

Louise Linde



SVALÖVS KOMMUN

§ 46 Beslutad ärendelista

§ 47	Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) våren 2017 - våren 2018.....	4
§ 48	Lokal lönebildning 2019.....	5
§ 49	Utredning om Friskvårdspengen i Svalövs kommun	7
§ 50	Motion: Angående aktiv personalpolitik	9
§ 51	Motion: Arbetstidsförkortning	11

Justerare

Utdragsbestyrkande



Dnr 229-2018

§ 47 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) våren 2017 - våren 2018

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige

1. Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2017-2018 godkänns.

Sammanfattning av ärendet

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett kvalitetssystem där rutiner och anvisningar för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom verksamheten redovisas.

Systemet innehåller samtliga författningsreglerade bestämmelser med tillhörande tillämpningsanvisningar. Syftet med SAM är att skapa en god arbetsmiljö genom att följa dessa rutiner och anvisningar för arbetsmiljöarbetet.

Som arbetsgivare ansvarar Svalövs kommun för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet ska på ett naturligt sätt vara en del av den dagliga verksamheten.

Denna systemuppföljning omfattar hösten 2017 till våren 2018 och enkäten har använts av samtliga verksamheter i Svalövs kommun. Fokus i enkäten ligger på systemfrågorna, det vill säga om systemet för att arbeta med arbetsmiljön är tillfredsställande, inte om det systematiska arbetsmiljöarbetet utförs tillfredsställande. Resultatet av enkätsvaren har sedan sammanställts på kommunövergripande nivå.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2018-10-14
Sammanställning av SAM-uppföljning, daterad 2018-10-14

Förslag till beslut på sammanträdet

Fredrik Jönsson (C), Jan Zielinski (S), Stefan Pettersson (M) och Teddy Nilsson (SD): Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2017-2018 godkänns.

Beslutsgång

Ordförande tar upp förslaget till beslut och finner att utskottet beslutar enligt detta.

Protokollet ska skickas till:
Kommunförvaltningen (CHM)

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------



Dnr 228-2018

§ 48 Lokal lönebildning 2019

Personalutskottets förslag till beslut i kommunstyrelsen

1. Utrymmet för 2019-års löneöversyn fastställs till 3,7 procent av löneunderlagssumman för prioriterade grupper och 3,2 procent av löneunderlagssumman för övriga yrkesgrupper
2. Följande grupper ska prioriteras i 2019 års löneöversyn:
 - Undersköterskor
 - Förskolechefer
 - Kockar
 - Centrala IT-funktioner
 - Socialsekreterare inom arbetsmarknadsenheten
3. Förvaltningen uppdras ta fram en långsiktig strategi för lokal lönebildning för 2020 - 2024.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsens personalutskott gav förvaltningen 2018-08-22, § 32, i uppdrag att ta fram förslag på såväl lämplig nivå för löneöversyn 2019 samt förslag till prioriterade yrkesgrupper för 2019 års löneöversyn.

Svalövs kommuns lönepolicy stipulerar att lönepolitiken i konkurrens ska främja till att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Nuvarande löneläge bidrar dock inte till att lönepolicyn uppfylls då cirka 60 procent av kommunens yrkesgrupper i dagsläget ligger under medellönenivån för motsvarande grupper inom såväl Familjen Helsingborg som riket i helhet. Förvaltningen har redan idag svårigheter att personalförsörja viktiga yrkeskategorier såsom undersköterskor och kockar. Dessa utmaningar kommer öka än mer i framtiden då konkurrensen om arbetskraften förväntas öka ytterligare.

För att uppfylla policyn och uppnå konkurrenskraftiga löner i Svalövs kommun behöver lönebildningen för flertalet av kommunens yrkesgrupper justeras uppåt.

Därför föreslår förvaltningen att 2019 års löneutrymme sätts till 3,7 procent av löneunderlagssumman för prioriterade grupper samt 3,2 procent av löneunderlagssumman för övriga yrkesgrupper. Vidare föreslås att fem yrkesgrupper prioriteras i 2019 års löneöversyn.

Beslutsunderlag

Förvaltningens förslagsskrivelse, daterad 2018-10-24

Personalutskottets protokoll 2018-09-19, § 39

Förvaltningens förslagsskrivelse, daterad 2018-09-12

Personalutskottets protokoll, 2018-08-22, § 32

Svalövs kommuns lönepolicy, antagen av kommunfullmäktige 2014-08-25, § 97

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------



SVALÖVS KOMMUN

Förslag till beslut på sammanträdet

Fredrik Jönsson (C), Jan Zielinski (S), Teddy Nilsson (SD), Agneta Leander (V) och Stefan Pettersson (M): 1. Utrymmet för 2019-års löneöversyn fastställs till 3,7 procent av löneunderlagssumman för prioriterade grupper och 3,2 procent av löneunderlagssumman för övriga yrkesgrupper. 2. Följande grupper ska prioriteras i 2019 års löneöversyn: undersköterskor, förskolechefer, kockar, centrala IT-funktioner och socialsekreterare inom arbetsmarknadsenheten. 3. Förvaltningen uppdras ta fram en långsiktig strategi för lokal lönebildning för 2020-2024.

Beslutsgång

Ordförande tar upp förslagen till beslut och finner att utskottet beslutar enligt dessa.

Protokollet ska skickas till:
Kommunförvaltningen (SNLN, CHM)

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------



Dnr KS 251-2018

§ 49 Utredning om Friskvårdspengen i Svalövs kommun

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige

1. Friskvårdsbidraget höjs från nuvarande 600 kronor till 2 000 kronor per medarbetare och år från och med den 1 januari 2019.
2. Anslag avseende friskvård flyttas från respektive verksamhet till HR-enheten.
3. För att finansiera höjningen av friskvårdsbidraget beviljas ytterligare anslag om 800 000 kronor till HR-enheten.
4. Förvaltningen får i uppdrag att föreslå riktlinjer avseende Friskvårdstimme under arbetstid till den 1 januari 2019.
5. Nuvarande friskvårdspolicy (KF § 49/2003) upphävs den 31 december 2018.
6. Uppföljning av friskvårdsbidraget ska ske årligen, rapporten ska minst innehålla nyttjandegrad och kategori av tjänster som bidraget använts till.

Sammanfattning av ärendet

Fredrik Jönsson (C) och Eva Olofsson (C) har lämnat in en motion i vilken bl. a. följande framgår: Svalövs kommun erbjuder en friskvårdspeng till de anställda. Denna peng har inte räknats upp på flera år. Inte heller har det genomförts någon uppföljning av friskvårdspengens effekter för hälsan hos anställda. För att veta effekterna i Svalövs kommun och även i ett större perspektiv, kan det vara lämpligt att göra en omvärldsanalys och gärna inom, eller tillsammans med familjen Helsingborg. En analys kan innehålla uppgifter om hur många som använder sig av friskvårdsbidraget och de som inte gör det. Det kan faktiskt vara så att andra åtgärder kan vara mer betydelsefulla när det gäller hälsa och välmående hos anställda och då också för den gruppen som idag inte använder sig av friskvårdspengen. Men tanke på de relativt höga sjuktalet, anser vi att det är angeläget att vi som arbetsgivare fördjupar oss i frågan och då behöver vi ett underlag att utgå från.

I motionen föreslås att:

- En utredning om friskvårdspengens effekter inom kommunen utreds.
- En omvärldsanalys genomförs.
- Utredningen ska mynna ut i förslag om åtgärder, för att minska sjukfrånvaron.



Kommunfullmäktige fattade 2017-04-24, § 73, följande beslut: 1) Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

Kommunstyrelsens ordförande remitterade 2017-05-12 motionen till kommunstyrelsens arbetsutskott.

Kommunstyrelsens ordförande remitterade 2018-03-15 om motionen till kommunstyrelsens personalutskott.

Personalutskottet fattade 2018-05-24, § 15, följande beslut: 1) Föreliggande förslag till yttrande antas som personalutskottets eget.

Kommunfullmäktige fattade 2018-06-18, § 112, följande beslut: 1) Motionen bifalls avseende punkterna 1) och 2). 2) Motionen anses besvarad avseende punkt 3).

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunförvaltningen, daterad 2018-10-17
Kommunfullmäktiges protokoll 2018-06-18, § 112
Kommunstyrelsens protokoll 2018-06-04, § 146
Personalutskottets protokoll 2018-05-23, § 15
Förslag till yttrande från personalutskottets ordförande, daterat 2018-05-14
Remittering av kommunstyrelsens ordförande, daterad 2017-05-12
Remittering av kommunstyrelsens ordförande, daterad 2018-03-15
Kommunfullmäktiges protokoll 2018-04-24, § 73
Motion från Fredrik Jönsson (C) och Eva Olofsson (C), inkommen 2017-04-10

Förslag till beslut på sammanträdet

Fredrik Jönsson (C), Stefan Pettersson (M), Agneta Lenander (M), Teddy Nilsson (SD) och Jan Zielinski (S): 1. Friskvårdsbidraget höjs från nuvarande 600 kronor till 2 000 kronor per medarbetare och år från och med den 1 januari 2019. 2. Anslag avseende friskvård flyttas från respektive verksamhet till HR-enheten. 3. För att finansiera höjningen av friskvårdsbidraget beviljas ytterligare anslag om 800 000 kronor till HR-enheten. 4. Förvaltningen får i uppdrag att fastställa riktlinjer avseende Friskvårdstimme under arbetstid till den 1 januari 2019. 5. Nuvarande friskvårdspolicy (KF § 49/2003) upphävs den 31 december 2018. 6. Uppföljning av friskvårdsbidraget ska ske årligen, rapporten ska minst innehålla nyttjandegrad och kategori av tjänster som bidraget använts till.

Beslutsgång

Ordförande tar upp förslagen till beslut och finner att utskottet beslutar enligt dessa.

Protokollet ska skickas till:
Motionärerna
Kommunförvaltningen (SNLN, CHM)

Justerare	Utdragsbestyrkande



Dnr 156-2018

§ 50 Motion: Angående aktiv personalpolitik

Personalutskottets beslut

1. Föreliggande yttrande antas.

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen anses besvarad med hänvisning till personalutskottets yttrande.

Sammanfattning av ärendet

Karl-Erik Kruse (S) har inkommit med en motion där det bland annat framgår följande: Arbetsgivare ett långtgående ansvar för att se till så att medarbetare som drabbas av ohälsoproblem på sitt arbete får möjlighet att komma tillbaka i arbete även om det innebär viss omskolning.

För en arbetsgivare som Svalövs kommun, med många olika arbetsplatser och yrkesområden, är skyldigheterna stor jämfört med arbetsplatser med färre anställda eller få yrkesområden.

Ofta kan man skapa situationer där såväl medarbetaren och arbetsgivaren blir vinnare om arbetsgivaren är beredd att arbeta aktivt med rehabiliterande insatser för att hjälpa medarbetaren tillbaka från en sjukskrivning.

Mot denna bakgrund föreslås:

- Att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att skyndsamt se över kommunens olika styrinstrument inom personalområdet och då i synnerhet de styrinstrument och policy dokument som hanterar kommunens arbete med rehabilitering och återgång i arbete efter sjukdom och ohälsa.

Kommunfullmäktige fattade 2018-05-28, § 96, följande beslut: 1) Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

Kommunstyrelsens ordförande remitterade 2018-09-19 motionen till kommunstyrelsens personalutskott.

Av personalutskottets ordförandes förslag till yttrande framgår följande: "Motionären Karl-Erik Kruse (S) lyfter fram en aktuell och viktig fråga både för den enskilde anställda, men även utifrån arbetsgivarperspektivet. Rehabilitering tillbaka till arbete är en viktig framgångsfaktor för den enskilde, arbetsgivaren och samhället i stort. Att hitta nya arbetsuppgifter inom en så stor verksamhet som Svalövs kommun är rimligt att anta.

Sedan mars månad 2018 finns ett personalutskott i Svalövs kommun. Ett av de uppdrag som PU beslutat att ge förvaltningen är att se över kommunens olika policys och riktlinjer och uppdatera dem utifrån gällande lagstiftning.

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------



SVALÖVS KOMMUN

Kommunstyrelsens personalutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum
2018-10-24

Sida
10(12)

Utifrån att förvaltningen redan är igång med arbetet kring policys och riktlinjer så anses motionen vara besvarad.”

Beslutsunderlag

Remittering, daterad 2018-09-19
Kommunfullmäktiges protokoll 2018-05-28, § 96
Motion, inkommen 2018-04-16

Förslag till beslut på sammanträdet

Fredrik Jönsson (C): Personalutskottets beslut: 1.Föreliggande yttrande antas

Fredrik Jönsson (C): Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige: 1. Motionen anses besvarad med hänvisning till personalutskottets yttrande.

Beslutsgång

Ordförande tar upp förslagen till beslut och finner att utskottet beslutar enligt dessa.

Protokollet ska skickas till:
Motionären
Kommunförvaltningen (CHM)

Justerare

Utdragsbestyrkande



Dnr 158-2018

§ 51 Motion: Arbetstidsförkortning

Personalutskottets beslut

1. Föreliggande yttrande antas

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen avslås med hänvisning till personalutskottets yttrande.

Reservation

Agneta Lenander (V) reserverar sig till förmån för eget förslag.

Sammanfattning av ärendet

Linn Alenius Wallin (FI) har inkommit med en motion där det bland annat framgår följande: Det arbete som utförs i samhället idag är ojämnt fördelat. Många går arbetslösa, samtidigt som andra arbetar sig till utbrändhet och stressproblem. Under de första två tredjedelarna av 1900-talet ledde ökad produktivitet både till inkomstökning och arbetstidsförkortning. Det senaste tillfället normalarbetstiden sänktes var införandet av den femte semesterveckan 1978, men effektiviseringarna har knappast minskat under de 40 år som gått sedan dess.

Svalövs kommun har tagit beslut om att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram ett projektdirektiv för bemanningsöversyn och införande av heltid som norm i samtliga verksamheter. Feministiskt initiativ anser att kommunen ska våga ta ett steg till och erbjuda anställda inom vård- och omsorg 30 timmars arbetsvecka som heltid med bibehållen lön. Det finns aktuella exempel inom t.ex. Göteborgs kommun på äldreboende där detta är infört för att råda bot på sjukskrivningar, för hög arbetsbelastning, psykisk ohälsa och dåligt fungerande vård. Resultaten har visat att sjukfrånvaron minskat och patientnöjdheten stigit sedan införandet.

Feministiskt Initiativ Svalöv yrkar därför:

- Svalövs kommun erbjuder anställda inom vård och omsorg 30-timmars arbetsvecka som heltidsnorm med bibehållen lön.

Kommunfullmäktige fattade 2018-06-28, § 98, följande beslut: 1) Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

Av personalutskottets ordförandes förslag till yttrande framgår följande: "Motionären Linn Alenius Wallin (FI) vill att Svalövs kommun ska erbjuda anställda inom vård och omsorg 30-timmars arbetsvecka som heltidsnorm med bibehållen lön.

I motionen lyfter motionärerna fram minskad sjukfrånvaro, minskad stress, minskad psykisk ohälsa samt minskad ohälsa på grund av för hög arbetsbelastning som de främsta skälen till att införa arbetstidsförkortning.

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------



Det har gjorts stora framsteg historiskt på den svenska arbetsmarknaden och villkoren för de anställda har förbättrats på många sätt. Både när det gäller arbetstid, semester, lön och inte minst arbetsmiljön.

Men, att i dessa tider där just vårdpersonal är ett bristyrke och vi ser hur antalet som söker sig till yrket minskar samtidigt som pensionsavgångar och antalet som väljer att lämna yrket ökar så kan vi inte motivera att vi ska ha färre arbetade timmar i verksamheten till bibehållen kostnad. De positiva bitarna man framför är så klart lovvärda, men en attraktiv arbetsgivare kan säkert adressera de frågorna som motionärerna lyfter fram på andra sätt än sänkt arbetstid med bibehållen lön.

Den 18 april 2018 gav Personalutskottet förvaltningen i uppdrag att göra en Bemanningsöversyn och införa heltid som norm. Detta arbete pågår och kommer redovisas för Personalutskottet i höst.

Utifrån det rådande läget med att hitta arbetskraft och att finansiera förslaget samt att förvaltningen arbetar med frågan om heltid som norm avslås motionen.”

Beslutsunderlag

Remittering av motionen, daterad 2018-09-19
Kommunfullmäktiges beslut 2018-05-28, § 98
Motion, inkommen 2018-05-14

Förslag till beslut på sammanträdet

Fredrik Jönsson (C) och Jan Zielinski (S): Personalutskottets beslut:
1.Föreliggande yttrande antas

Fredrik Jönsson (C) och Jan Zielinski (S): Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige: 1. Motionen avslås med hänvisning till personalutskottets yttrande.

Agneta Lenander (V): Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen för beslut i kommunfullmäktige: Motionen bifalles.

Beslutsgång

Ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att utskottet beslutar i enlighet med Fredrik Jönssons m fl. förslag till beslut.

Protokollet ska skickas till:
Motionären
Kommunförvaltningen (CHM)

Justerare				Utdragsbestyrkande
-----------	--	--	--	--------------------