



Sammanträdesdatum
2011-10-14

Plats och tid Sammanträdesrum 3 kl. 08.30-11.50


Beslutande Pär Palmgren (M) ordförande
Ledamöter Lars-Göran Wiberg (C) vice ordförande
Lena Wallentheim (S)

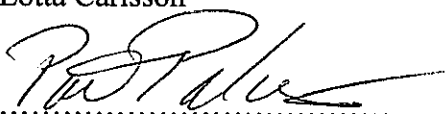
Tjänstemän Personalchef Per-Olof Drottler
Personalstrateg Martin Svensson
Personalutvecklare Kajsa Sjögren
Förhandlingssekreterare Lotta Carlsson
Omsorgschef Laila Jeppsson §§ 70-71
Personalspecialist Lina Lindner §§ 72-73
Arbetsmiljöcontroller Folke Lindgren §§ 72-73
Personalsekreterare Karin Wendt § 74
Rehabkoordinator Fredrik Dahl § 75

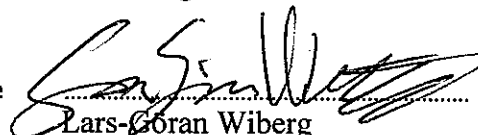
Utses att justera Lars-Göran Wiberg

Justeringens plats, tid Kommunledningskontoret, personalstaben

Justerade paragrafer §§ 69 -76

Underskrifter Sekreterare 
.....
Lotta Carlsson

Ordförande 
.....
Pär Palmgren

Justerare 
.....
Lars-Göran Wiberg



Sammanträdesdatum
2011-10-14

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Hässleholms kommun, Personalutskottet

Sammanträdesdag 2011-10-14



Datum då anslaget
sätts upp

Datum då anslaget
tidigast får tas ner



Förvaringsplats
för protokollet

Kommunledningskontoret, personalstaben

Underskrift

.....
Lotta Carlsson

Datum då anslaget
togs ner
Signatur

2011-
.....





§ 69

Protokolljustering

Beslut

Personalutskottet beslutar att välja Lars-Göran Wiberg som justerare.

Justering

Sall ACK

Utdraget bestyrkes

PP



§ 70

Utbildning till undersköterskor

Beskrivning av ärendet

Laila Jeppsson informerar om ett samarbete mellan omsorgsförvaltningen och arbetsförmedlingen. Samarbetet innebär att arbetsförmedlingen erbjuder sig att genomföra en utbildning av 20 personer till undersköterskor i Lernias regi.

Överenskommelsen mellan arbetsförmedlingen och omsorgsförvaltningen innebär följande:

- Personerna som erbjuds utbildning är idag arbetslösa
- Bägge parter ska medverka i uttagningen av studenterna
- Studenterna ska fullgöra utbildningen med godkända betyg
- Fast anställning erbjuds av omsorgsförvaltningen på 85% av heltid inom resurspoolen.

Utbildningen kommer att starta senare i höst och beräknas vara klar i december 2012.

Beslut

Personalutskottet ställer sig positiv till samarbetet mellan omsorgsförvaltningen och arbetsförmedlingen, enligt bilaga 1 och godkänner framlagda viljeinriktning.

Justering

Sell *ACK*

Utdraget bestyrkes

[Signature]

Viljeinriktning mellan Omsorgsförvaltningen och Arbetsförmedlingen gällande utbildning till undersköterskor.

Omsorgsförvaltningen står inför stora pensionsavgångar under de kommande 10 åren. Det är samtliga yrkesgrupper som är berörda men huvudparten är undersköterskor/vårdbiträden. Vi beräknar att totalt kommer ca 400 personer att uppnå 65 år under 2011-2020.

Omsorgsförvaltningen arbetar aktivt med att öka sysselsättningsgraden inom förvaltningen genom att inte tillsätta tjänster under 65 % utan de procenten erbjuds övriga anställda att dela upp. Under 2011 så har ssgr. ökat från 76,59 % till 76,73 %.

Omsorgsförvaltningen har fundera på hur de kommande pensionärernas efterträdare ska ersättas.

Ett samarbete med arbetsförmedlingen har varit. Arbetsförmedlingen har erbjudit sig att genomföra en utbildning av 20 personer till undersköterskor i Lernias regi.

Överenskommelsen mellan arbetsförmedlingen och omsorgsförvaltningen är att;

- dessa personer är arbetslösa
- båda parter ska medverka i uttagningen av studenterna
- studenterna skall fullgöra utbildning med godkända betyg
- erbjuds fast anställning på 85 % i resurspoolen.

Utbildningen startar v 48 2011 och beräknas vara färdig dec 2012. Utbildningen kommer teoretiskt att genomföras i Lund, praktiken kommer att ske inom omsorgsförvaltningen i Hässleholm.

Information till personalutskottet 14/10
Information till fackliga representanter 17/10
MBL § 11 Kommunal

Laila Jeppsson
Omsorgsförvaltningen

Post-/besöksadress
Löjtnant Granlunds väg 14
281 52 HÄSSLEHOLM

E-post adress:
omsorgsnamnden@hassleholm.se

Telefon
0451-26 70 00 vx

Telefax
Staben 0451-417 78
Administrativa avd 0451-416 36

SGH ACK

JP



§ 71

Önskad sysselsättningsgrad

Beskrivning av ärendet

Martin Svensson informerar om önskad sysselsättningsgrad.

Inom projektet "Den goda arbetsplatsen" har stort fokus lagts på att diskutera hur kommunens anställda skall få rätt till heltid eller den sysselsättningsgrad som man önskar.

En arbetsgrupp, bestående av deltagare från omsorgsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen, kommer att mötas under hösten 2011 för att vidare arbeta med frågan.

Studiebesök till annan kommun kommer att planeras in under våren 2012.

Beskrivning

Personalutskottet godkänner framlagda arbetsordning.

Justering

SGW ACK

Utdraget bestyrkes

MP



§ 72

Friskvårdssubvention

Beskrivning av ärendet

Frågan om friskvårdssubvention har diskuterats i personalprojektet "Den goda arbetsplatsen".

Friskvårdssubventionen syftar till att göra möjligheterna till friskvård mer rättvisa och tillgängliga för alla medarbetare. Man vill dessutom uppmuntra kommunens medarbetare till en hälsosam livsstil.

Beslut

Att besluta godkänna förslaget till friskvårdssubvention, enligt bilaga 2.

Förslaget innebär att från och med 2012-01-01 införs en friskvårdssubvention på högst 500 kr årligen per anställd inom Hässleholms kommuns organisation. I samband med införandet av subventionen upphör friskvårdstimmen.

Samverkan med de fackliga organisationerna kommer att ske 2011-10-21.

Att uppdra åt personalavdelningen att upprätta rutiner för nyttjandet av friskvårdssubvention.

scall *SP*

Motion och annan friskvård

Nuvarande regler om skattefri motion och annan friskvård har anpassats till att formerna för motion har utvecklats och att sättet för att utöva motionen har förändrats.

Arbetsgivaren kan i dag erbjuda sin personal motionsaktiviteter av enklare slag och mindre värde vid motionsanläggningar som ligger skilt från arbetsplatsen. Den anställde kan också själv betala motionsavgiften, och mot kvitto få ersättning från arbetsgivaren för sitt utlägg.

Arbetsgivaren kan ersätta en anställds utlägg vare sig det avser årskort, klippkort eller enkelbiljetter utan att skattefriheten påverkas, under förutsättning att betalningen avser förmåner som uppfyller kriterierna för skattefria motions- eller friskvårdsaktiviteter.

En arbetsgivare kan ge personalen möjlighet till enklare slag av motion och annan friskvård genom att ge anställda checkar, kuponger, eller andra handlingar som ger tillträde till en godkänd motionsanläggning. Systemet ska vara så utformat att arbetsgivaren har full insyn över vilket slag av aktivitet som respektive check, kupong etc. kan användas till av de anställda. Arbetsgivaren ska också kunna följa upp hur de använts (Skatteverkets ställningstagande 2007-05-25, dnr 131 242815-07/111).

Dessa krav anses uppfylla om det på checken/kupongen eller kuponghäftet

- finns personlig information om företagets namn och den anställde
- anges att den endast kan användas för godkända former av motion och annan friskvård
- inte kan bytas mot varor eller kontanter,
- kan följas upp genom återrapportering till arbetsgivaren.

Den personliga informationen kan vara förtryckt eller på annat sätt angiven av arbetsgivaren. Vidare ska det finnas plats för den anställde att kvittera med sin namnteckning.

Vad är enklare slag?

Exempel på skattefri motion är gymnastik, styrketräning, spinning, bowling, racketsporter som bordtennis, tennis, badminton eller squash, lagsporter som volleyboll, fotboll, handboll och bandy.

Även andra aktiviteter av liknande slag, t.ex. enklare former av motionsdans som bugg, folkdans, squaredance och jazzdans etc. kan således godtas om övriga förutsättningar för skattefrihet för personalvårdsförmåner är uppfyllda.

Andra former för utövande av motion och annan friskvård är t.ex. tai chi, quigong, kostrådgivning, information om stresshantering, profylaxkurser för blivande föräldrar och s.k. kontorsmassage.

I begreppet kontorsmassage ryms enligt Skatteverkets uppfattning behandlingar som är avstressande, eller som syftar till att förebygga och motverka ömhet och stelhet i exempelvis axlar, armar, nacke eller rygg som kan uppkomma i samband med ensidigt arbete. Förutom vanlig kroppsmassage kan det t.ex. vara rosentherapi, akupressur, kinesologi, zonterapi och floating rest. Även enklare slag av fotvård eller fotmassage kan ses som friskvård.

Kurser om rökavvänjning kan erbjudas personalen som friskvård. Skattefriheten bör dock inte gälla för nikotinprodukter som kursdeltagarna använder under kurstiden och därefter. Detsamma gäller kurser med inslag av individuell kost- och motionsrådgivning om erbjudandet riktar sig till alla anställda.

Träning med en personlig tränare anses inte som enklare slag av motion.

Sporter som inte innebär motion i betydelsen fysisk träning omfattas inte av skattefriheten. Exempel på sådana sporter är pistolskytte, agility, bridge och körsång med undantag för körsång på arbetsplatsen.

Sporter som kräver dyrare redskap eller kringutrustning som golf, segling, ridning och utförsåkning omfattas inte heller av skattefriheten. Dessa sporter blir skattepliktiga om arbetsgivaren bekostar utövande eller utrustning.

Vad är mindre värde?

Det finns ingen fastställd beloppsgräns hur mycket en skattefri motions- eller friskvårdsförmån högst får kosta. Enligt Regeringsrättens dom den 12 juli 2001 (mål nr 5762-1998) kan ett årskort till en gymanläggning vara en sådan skattefri personalvårdsförmån av mindre värde som är undantagen från skatteplikt. Ett årskort till gängse pris på orten är normalt skattefritt. Det viktiga är att motionen är av sådant enkelt slag som angetts ovan.

Vad är mindre värde om den anställde får förmån av både motion och annan friskvård? Uttrycket mindre värde bör bedömas för varje slag av personalvårdsförmån för sig. Skatteverkets ställningstagande 2005-04-27, dnr 130 205744-05/111). Om en anställd exempelvis får ett terminkort vid en motionsanläggning av normalt slag ska detta inte påverka bedömningen av om han har fått förmån av friskvård, exempelvis fri massage eller kostrådgivning, av mindre värde. Däremot blir bedömningen annorlunda om arbetsgivaren tillhandahåller flera personalvårdsförmåner av liknande karaktär. Om arbetsgivaren exempelvis betalar den anställdes utgifter för tennis, simning, gymnastik m.m. bör man ta hänsyn till det sammanlagda värdet av dessa förmåner vid bedömningen av om den anställde erhållit personalvårdsförmåner av mindre värde.

Det går alltså att ha två motionskort på två olika motionsanläggningar, under förutsättning att motionen är av enklare slag och kortens sammanlagda värde inte överstiger kostnaden för den dyraste motionsaktiviteten som accepteras på orten.

En förmån som innebär att arbetsgivaren lånar ut idrottsredskap eller annan utrustning av mindre värde och enklare slag, t.ex. gångstavar, är skattefri för den anställde. Om arbetsgivaren lånar ut dyrbarare idrottsredskap som den anställde dessutom kan ta med hem till bostaden är förmånen skattepliktig.

I Skatteverkets allmänna råd (SKV A 2007:37) för inkomståren 2008-2010 och (SKV A 2010:18) för inkomståret 2011 anges följande. "Klädutrustning av mindre värde och enklare slag, t.ex. T-shirts och enklare träningsoveraller, som är försedd med arbetsgivarens reklamtryck bör anses som en skattefri förmån."

Om arbetsgivaren däremot bekostar dyrbarare klädustrustning eller träningsskor är förmånen skattepliktig. För vissa yrkesgrupper som exempelvis inom Försvarsmakten, Räddningstjänsten och Polismyndigheten ingår regelbunden fysisk träning som ett inslag i tjänsten. För anställda, där arbetsgivaren ställer krav på att den anställde utövar träning på arbetstid för att klara av fysiskt krävande arbeten, kan förmån av fri träningsutrustning vara skattefri. En förutsättning för skattefriheten är att utrustningen är anpassad till den bedrivna verksamheten och är av mindre värde för den anställde. (Skatteverkets ställningstagande 2010-12-15, dnr 131 693990-10/111.)

Kontanta utlägg i form av entréavgifter till idrottsevenemang, personliga startavgifter i tävlingar och medlemsavgifter i föreningar av olika slag är skattepliktiga om arbetsgivaren betalar dem. Om arbetsgivaren däremot betalar avgifter för anmälan av lag till tävlingar uppkommer ingen skattepliktig förmån för deltagarna (Skatteverkets ställningstagande 2005-04-27, dnr 130 205744-05/111 och 2006-04-28, dnr 131 233 241-06/111).

Vad menas med att motionen ska rikta sig till hela personalen?

Skattefriheten förutsätter att motions- eller friskvårdsförmånen riktar sig till hela personalen. Det innebär att erbjudandet ska omfatta samtliga anställda oavsett anställningsform, således även korttidsanställda, vikarier m.fl. Detta framgår också av Regeringsrättens dom den 12 juli 2001 (mål nr 5762-1998).

För tillfälligt anställda kan man tänka sig särskilda arrangemang.

Bruttolöneavdrag och motionsförmån?

Går det att kombinera bruttolöneavdrag och motions- eller friskvårdsförmån?

- Nej, det går inte med bibehållen skattefrihet att kombinera en sådan förmån med bruttolöneavdrag. Förmån av fri motion eller friskvård är en personalvårdsförmån och enligt 11 kapitlet 11 § inkomstskattelagen får som personalvårdsförmån bli inte räknas förmåner som den anställde får byta ut mot kontant ersättning.

Källa: www.skatteverket.se

SAL ACK

TOP



2011-10-03

Friskvårdssubvention i Hässleholms kommun

Förslag till beslut

Att from den 1 januari 2012 införa en friskvårdssubvention på högst 500 kr årligen per anställd inom Hässleholms kommuns organisation. I samband med ett införande av subventionen föreslås även att friskvårdstimmen avskaffas.

Beskrivning av ärendet

Frågan gällande friskvård har diskuterats i den personalpolitiska gruppen - Den goda arbetsplatsen och tagits med som ett utvecklingsområde. Friskvårdssubventionen syftar till att göra möjligheterna till friskvård mer rättvisa och tillgängliga för alla medarbetare. Man vill dessutom uppmuntra kommunens medarbetare till en hälsosam livsstil.

Subventionen skall betalas ut mot uppvisande av kvitto och följa Skatteverkets regler för friskvårdssubvention. Se bilaga 1. Kvitto skall redovisas till berörd personalredogörare och subventionen betalas ut via lönen. Subventionen betalas endast ut mot kvitto utfärdade av företag eller organisationer med F-skattesedel.

Kostnaden för friskvårdssubventionen skall tas inom ramen för den befintliga budgeten. Rutiner för friskvårdssubventionen kommer att tas fram.

Bakgrund

Sedan många år tillbaka bedriver kommunen ett betydelsefullt hälsoarbete för kommunens medarbetare. Arbetsgivaren erbjuder flera hälsofrämjande aktiviteter genom både personalavdelningen och personalföreningen HUMOR. I Hässleholms kommun har friskvårdstimmen fungerat på olika sätt på olika förvaltningar och det har inte funnits några generella regler. Under den tid friskvårdstimmen har funnits har man inte kunnat se några uppenbara positiva effekter. Svårigheterna att organisera en friskvårdstimme för alla medarbetare gör att många kommuner väljer att istället satsa på friskvårdssubvention.

Enligt Hässleholms kommuns hälsopolicy skall den hälsofrämjande verksamheten bidra till bl.a. ökad arbetsglädje, trivsel och hållbar arbetsförmåga. Trots avskaffandet av friskvårdstimmen kan förvaltningarna utifrån behov satsa på riktade hälsofrämjande insatser för sina medarbetare.

För arbetsgruppen - Den goda arbetsplatsen

Lina Lindner

Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen

Adress:
Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:
0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:
lina.lindner@hassleholm.se

Sall sk

TP



§ 73

Personalförsörjningsplan

Beskrivning av ärendet

Hässleholms kommun står inför en stor utmaning gällande den kommande personalförsörjningen. Med anledning av stora pensionsavgångar de närmaste tio åren behöver kommunen se över personal- och rekryteringsläget. Under hösten 2010 beslutade kommunstyrelsen inom ramen för personalprojektet "Den goda arbetsplatsen" att ta fram en personalförsörjningsplan för de kommande tio åren.

Syftet med planen är att ge en bild av hur rekryteringsbehovet ser ut fram till år 2020.

Beslut

Att föreslå kommunstyrelsen godkänna personalförsörjningsplanen, enligt bilaga 3.

Att uppdra åt förvaltningarna att aktivt arbeta med personalförsörjningen.



Personalförsörjningsplan år 2010-2020 Hässleholms kommun

Inledning

Hässleholms kommun är en viktig knutpunkt i Sverige. Här möts människor för att leva, uppleva, arbeta och lära i en kommun präglad av förändring och med ambition att utvecklas.

Bakgrund och syfte

Hässleholms kommun står inför en stor utmaning gällande den kommande personalförsörjningen. Med anledning av stora pensionsavgångar de närmaste 10 åren behöver kommunen se över personal- och rekryteringsläget. Under hösten 2010 beslutade därför kommunstyrelsen inom ramen för personalprojektet – "Den goda arbetsplatsen" att ta fram en personalförsörjningsplan för de kommande 10 åren.

Syftet med planen är att ge en bild av hur rekryteringsbehovet ser ut fram till år 2020.

Inom vilka yrkesgrupper hittar vi de största pensionsavgångarna? Vad krävs av kommunen för att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare? Vad krävs för att vara en uthållig organisation där medarbetare trivs, presterar och vill arbeta under lång tid?

Personalomsättning

Personalomsättningen beräknas som antal tillsvidareanställda personer som slutat under året i relation till antalet tillsvidareanställda. Detta innefattar följande avgångsorsaker: egen begäran, pension, avliden, arbetsbrist eller annan orsak.

Denna beräkning ger Hässleholms kommun en personalomsättning på ca 6 % under 2010.

Totalt rekryteringsbehov

Totala antalet pensionsavgångar beräknas till 1214st under kommande 10 års period. Det är ett genomsnitt på ca 121 personer per år. Antalsmässigt är det Barn- och utbildningsförvaltningen som har flest pensionsavgångar (534st) framför sig. Även inom Omsorgsförvaltningen väntas en hel del pensionsavgångar (458st).

Det totala rekryteringsbehovet påverkas av befolkningsutvecklingen i kommunen. I förvaltningar med stora "kundvolym" påverkar detta personalbehovet. Beroende på inflyttning till kommunen och hur många barn som föds påverkas bl.a. barn- och utbildningsförvaltningens personalbehov. Då antalet äldre i kommunen ökar förmodas även behovet av vårdinsatser, särskilt hemvård, att öka. Det kan även tänkas att de privata vårdalternativen blir fler under den kommande tioårsperioden. Detta gör då kommunens verksamhet mer konkurrensutsatt. Även socialförvaltningens personalbehov styrs av samhällsutvecklingen.

Adress:

Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:

0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:

lina.lindner@hassleholm.se

SOU ACK

TD



Särskilt "utsatta" yrkesgrupper

Barnskötare / förskollärare

Under kommande tioårsperiod kommer 107 förskollärare och barnskötare att pensioneras. Pensionsavgångarna ligger jämnt utspridda över perioden.

Precis som Skolverket bedömer Barn- och utbildningsförvaltningen att det finns ett stort behov av förskollärare under gällande period. Rekryteringssvårigheter gällande förskollärare finns idag. Konsekvenserna av de nya bestämmelserna om lärarlegitimation är i dagsläget svåra att bedöma.

Bibliotekarier

De närmaste 5 åren kommer det vara brist på bibliotekarier. Det är därför viktigt att kommunen kan erbjuda attraktiva tjänster. Inom Kulturförvaltningen upplever man risk att kompetens försvinner då många (18st av 40) troligtvis kommer att gå i pension de närmaste 10 åren. Det är därför viktigt att se till att kunskapsöverföringen fungerar då medarbetare slutar.

Deltidsbrandmän

Räddningstjänsten har på 10 år tappat över 30 deltidbrandmän. Om denna utveckling fortsätter kan det innebära att någon tätort kommer att vara utan en deltidskår inom en snar framtid. Hässleholms kommun söker fortlöpande efter nya medarbetare, men det är en svårrekryterad yrkesgrupp eftersom det är krav på att medarbetaren ska bo och arbeta på den ort han/hon vill vara deltidbrandman. Andra svårigheter när det gäller rekryteringen av deltidbrandmän är bl.a. fysiska krav, arbetstidsregler, krav på C-körkort och att vissa huvudarbetsgivare inte kan ha oplanerad frånvaro. Problemet med rekrytering är nationellt och de flesta kommuner brottas med samma problem.

Lärare i övningsämnen / yrkeslärare

Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att det kan finnas vissa svårigheter att rekrytera behöriga lärare i vissa övningsämnen samt yrkeslärare. Beräknat antal pensionsavgångar för dessa yrkesgrupper är 56st. Detta är en bedömning som stämmer väl med Skolverkets prognos. I samhället i stort finns det ett underskott på utexaminerade yrkeslärare jämfört med det beräknade behovet de närmaste åren.

Socialsekreterare

Under kommande tioårsperiod kommer 31 medarbetare inom socialförvaltningen att pensioneras. Pensionsavgångarna ligger jämnt utspritt över perioden. Enligt bl.a. arbetsförmedlingen kommer det att på kort sikt råda balans mellan antalet utbildade socialsekreterare och rekryteringsbehovet. Pensionsavgångarna kommer att vara stora, men en annan trend är också att många lämnar yrket för att arbeta vidare inom andra yrken.

Även i Hässleholm märker socialförvaltningen att socialsekreterare som har arbetat i några år är attraktiva på arbetsmarknaden och därför provar andra arbetsgivare. Man upplever även svårigheter i att rekrytera arbetskraft med längre erfarenhet och erfarenhet av arbetsledning. För att lättare rekrytera dessa krävs att kommunen kan

Adress:

Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:

0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:

lina.lindner@hassleholm.se

Sall
ACK

TP

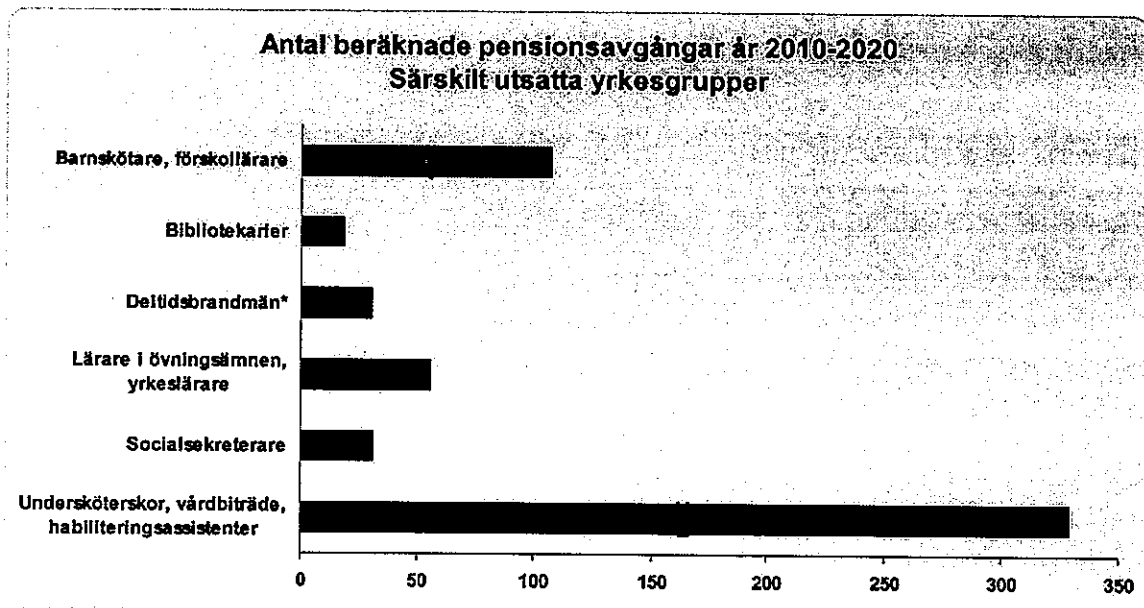


presentera attraktiva tjänster inom området och vara konkurrenskraftiga mot andra arbetsgivare.

Undersköterskor / vårdbiträde / habiliteringsassistenter

Enligt Statistiska centralbyrån, SCB, kommer det att råda brist på vårdpersonal. Detta beror på stora pensionsavgångar samt ett sjunkande intresse för omvårdnadsutbildningar, vilket kan leda till en brist på utbildade undersköterskor.

Under gällande tidsperiod kommer 268 undersköterskor, skötare och vårdbiträden att gå i pension i Hässleholms kommun. Dessutom beräknas det att 61 habiliteringsassistenter pensioneras under samma period. Förutom detta förväntas även efterfrågan och behovet av vårdinsatser att öka. Detta ställer stora krav på den kommande rekryteringen.



* Antalet baseras på hur många deltidbrandmän som avslutat sin anställning de senaste 10 åren.

Kompetenshöjning inom organisationen

Det är viktigt att ta tillvara den kompetens som finns inom organisationen. Varje förvaltning bör göra en inventering gällande kompetens. Det är även av stor vikt att låta medarbetare använda sig av sina olika kompetenser och att varje arbetsplats arbetar aktivt med kompetensutveckling. Att ha rutiner för kunskapsöverföring då en medarbetare skall avsluta sin tjänst kan vara ett sätt för att bättre behålla kompetens inom organisationen.

Kraven i de flesta yrken ökar och därmed ökar även kraven på utbildning, erfarenhet och kompetens. I många fall avser därför förvaltningarna att återbesätta en del tjänster med personal med högre kompetens. Exempel på detta är att en del barnskötare kommer att återbesättas med förskollärare. Administrativ personal och handläggare kommer till viss del återbesättas med personer med högskoleutbildning.

Adress:
Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:
0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:
lina.lindner@hassleholm.se

SKL Ack



2011-10-04

Detta gäller t.ex. inom både barn- och utbildningsförvaltningen och fritidsförvaltningen.

Förutom baskunskaper inom vård och omsorg kommer det även att krävas att personalen har kunskaper inom IT och teknisk utrustning inom äldreomsorgen.

Även inom socialförvaltningen avser man att återbesätta en del tjänster med personer med högre kompetens. Dock upplever man svårigheter i att hitta arbetskraft med längre erfarenhet och erfarenhet som arbetsledare. Även inom stadsbyggnadskontoret upplevs problem i att rekrytera personal med erfarenhet. Att mestadels rekrytera nyutexaminerad personal medför perioder av upplärning. Detta gör det extra viktigt att sedan arbeta för att behålla medarbetarna inom organisationen så att dessa inte försvinner efter upplärningen. Inom både stadsbyggnadskontoret och miljökontoret kan en viss generationsväxling ses. Att få in yngre medarbetare är positivt. Dock upplever t.ex. stadsbyggnadskontoret att den yngre arbetskraften tenderar att bidrar till ökad personalomsättning, då de är mer rörliga på arbetsmarknaden. Då en del av miljökontorets verksamhet finansieras av projektpengar finns det inte alltid möjlighet att ge unga, duktiga medarbetare fortsatt arbete efter projekttiden.

Åtgärder

För den framtida rekryteringen är det viktigt att Hässleholms kommun marknadsför sig som en god arbetsgivare. Lön och anställningsvillkor måste vara konkurrenskraftiga i förhållande till arbetsmarknaden i stort.

När det gäller nyrekrytering behöver kommunen presentera mer attraktiva tjänster. Det är viktigt att göra behovsanalyser, tydliga och korrekta kravprofiler samt hitta nya kanaler för att söka personal. Kommunen måste även marknadsföra förmåner och utvecklingsmöjligheter som finns inom organisationen. Ett led i detta arbete är att under 2011 anställa en personalutvecklare med kompetens inom rekryteringsfrågor. För räddningstjänsten kommer rekryteringsproblemen att ställa stora krav på flexibilitet och nytänkande inom bemanning och teknik. Även marknadsföring av yrket kommer att kräva ökade resurser. Räddningstjänsten använder sig redan av olika metoder t.ex. öppet hus, brevutskick, prova på dagar, annonser och artiklar i lokaltidningar mm.

Det kommer att krävas gott samarbete med gymnasieskolor och högskolor t.ex. för att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och genom att ta emot och handleda praktikanter.

Även de förvaltningar som i dagsläget inte upplever problem med personalförsörjningen t.ex. arbetsmarknad och kompetensutveckling samt kommunledningskontoret, måste vara aktiva gällande utvecklingen av befintlig personal och verksamhet. Kommunen bör arbeta aktivt för att behålla kompetent personal. För att medarbetare ska trivas, prestera och må bra krävs bl.a. ett gott ledarskap med ledare som kan motivera sina medarbetare att utvecklas i sina yrken samt bidra till en utveckling av kommunens verksamheter. Därför är det viktigt att

Adress:

Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:

0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:

lina.lindner@hassleholm.se

SCH ACK



2011-10-04

kommunen arbetar för att utveckla sina ledare. Dessutom är det angeläget att aktivt arbeta med medarbetarskapet för att skapa trivsamma och effektiva arbetsplatser. När både ledarskap och medarbetarskap fungerar får vi en arbetssituation som genererar motiverade och engagerade medarbetare och därmed god kvalitet i verksamheterna. Det är även viktigt att vara uppmärksam på medarbetarnas hälsa och medvetet diskutera frågor som t.ex. arbetsbelastning samt kontinuerligt erbjuda möjligheter för medarbetarna att utveckla och bibehålla sin hälsa.

För arbetsgruppen - "Den goda arbetsplatsen"

Lina Lindner

Lina Lindner
Personalspecialist
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen

Pet-Olof Drottler
Pet-Olof Drottler
Personalchef

Adress:
Lina Lindner
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen, Stadshuset
281 80 HÄSSLEHOLM

Telefon:
0451 - 26 81 27 (dir)
0709 - 81 80 53 (mob)
0451 - 26 70 00 (växel)

E-post:
lina.lindner@hassleholm.se

SAK Ack

PD



§ 74

Synfelsbehandling

Beskrivning av ärendet

Karin Wendt informerar om den fortsatta processen med synfelsbehandling.

Inom kort kommer avtal att tecknas med två aktörer:

- Vårda Ögonklinik
- Capiro Medocular

Utkast till regelverk finns.

Avtalsmall med den enskilda arbetstagaren är under konstruktion.

Beslut

Att med godkännande lägga informationen till handlingarna.

Justering

SAK
ACK

Utdraget bestyrkes

RP



§ 75

Chefsnätverk

Beskrivning av ärendet

Fredrik Dahl har tidigare informerat personalutskottet om att ett chefsnätverk har bildats som ett pilotprojekt. Nätverket har till uppgift att bland annat stärka ledarskapet.

En utvärdering av projektet har ägt rum.

Det konstateras att deltagarna ser mycket positivt på nätverksformen, speciellt att utbyta erfarenheter över verksamhetsområdena/förvaltningsgränserna.

Chefer som genomgår kommunens interna chefsutbildning kommer att erbjudas att medverka i nya chefsnätverk.

Beslut

Att med godkännande lägga informationen till handlingarna.

Justering

Sal
Ack

Utdraget bestyrkes

PD



§ 76

Aktuella personalpolitiska frågor

Beskrivning av ärendet

Följande togs upp

- Personalutvecklare Kajsa Sjögren presenterar sig.
- Träff med Kristianstads kommun 2011-10-20.
- Fackens lokaler.
- Löneöversyn 2011.
- Rutiner för avgångssamtal kommer att revideras.
- Gratifikation 2011.

Beslut

Att med godkännande lägga informationen till handlingarna.

Justering

SÅL
ACK

Utdraget bestyrkes

[Signature]