

Central samverkan

2010-04-16

1

Plats och tid

Hässleholmsgården kl 08:30-11:15

Lars-Göran Wiberg, ordförande
Pär Palmgren
Lena Wallentheim
Camilla Gudmundsson, Akademikerförbundet SSR
Manfred Riekwel, Akademikerförbundet SSR
Annika Toft, DIK
Marie Pålsson, FSA
Roland Johnsson, Kommunal sekt 53
Ingela Larsson, Kommunal sekt 53
Marianne Zackrisson, Kommunal sekt 56
Christer Jeppsson, Kommunal sekt 56
Ann-Christin Tillgren, Ledarna
Jennie Jönsson, LSR
Lillemor Kvist, LSR kl 08:30-08:45
Lotta Nordbjörk, Lärarförbundet
Carita Persson, Lärarförbundet
Angela Arnesen, LR
Siw Nilson, SKTF
Vidar Albinsson, SRAT

Övriga deltagare

Per-Olof Drottler, personalstaben
Folke Lindgren, personalenheten
Diana Olsson, utvecklings-/planeringsstaben, § 16
Lotta Carlsson, personalstaben

Magnus Gjerstad, JUSEK, anmänt förhinder
Lena Thiman, Vårdförbundet, anmänt förhinder

Utses att justera

Camilla Gudmundsson, SSR
Marianne Zackrisson, Kommunal sekt 56

Justeringens
plats och tid

Personalstaben

Sekreterare


Lotta Carlsson

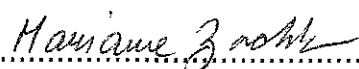
Paragrafer 12 - 23

Ordförande


Lars-Göran Wiberg

Justerare


Camilla Gudmundsson


Marianne Zackrisson

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag



§ 12

Mötets öppnande

Ordförande Lars-Göran Wiberg hälsar de närvarande välkomna och förklarar mötet för öppnat.

§ 13

Utses att justera

Camilla Gudmundsson, SSR samt Marianne Zackrisson, Kommunal sekt 56 utses att justera dagens protokoll.

§ 14

Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

§ 15

Föregående mötes protokoll

Inga synpunkter fanns på protokollet varför det lades till handlingarna.

§ 16

Målstyrningsprojektet

Utvecklingschef Diana Olsson informerade om projektet som syftar till att utveckla en modell för att systematisera kommunens verksamhetsmål.

Projektplanen läggs som bilaga till protokollet.

§ 17

Projektet *Den goda arbetsplatsen*

Per-Olof Drottler informerar om projektet som syftar till att ta ett helhetsgrepp på kompetens- och personalförsörjningen på kort och lång sikt i kommunen.

Projektbeskrivningen läggs som bilaga till protokollet.

§ 18

Medarbetarenkät

Per-Olof Drottler informerar om att arbetsgivaren systematiskt kommer att genomföra övergripande medarbetarundersökningar för kommunens anställda.

Syftet är att kartlägga arbetsklimatet i den kommunala organisationen och få ett underlag för att utveckla organisationen och arbetsmiljön för att i förlängningen ge en bättre service till kommunens innevånare.

§ 19

Arbetsmiljöfrågor

Folke Lindgren informerar:

- AFS 2009:02 Arbetsplatsens utformning. Ändring av AFS 2000:42 med samma namn. Innehållet är i stort detsamma som tidigare. Tillämpningsområdet har förtydligats.
- Kallelse är utskickad till ansvariga vid de större förvaltningarna samt till vissa fackliga organisationer till den 7 juni 2010. Arbetsmiljöverket önskar en redovisning dels hur den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2009 har genomförts, dels vad uppföljningen har resulterat i.
- Anmälda tillbud och arbetsskador, första kvartalet 2010, enligt utdelat material.
- Rutiner vid första hjälpen och krisstöd är utarbetade av personalenheten och kommer att publiceras under arbetsmiljöguiden.
- Rutin kring arbetsglasögon är omarbetad och kommer att läggas under arbetsmiljöguiden. Till denna rutin finns även en remiss för synundersökning vad gäller arbete vid bildskärm.

§ 20

Mångfaldsprojektet

Projektledare Helena Götesdotter samt biträdande projektledare Martina Elofsson informerar om det fortsatta arbetet i mångfaldsprojektet. Bland annat informerades om inspirationsdagarna med Claes Smith, mångfaldsportföljer, coacher, lättläst för nämndssekreterare samt kommande föreläsning med Edna Eriksson den 4 och 5 oktober 2010. De fackliga organisationerna önskar tillgång till innehållet i mångfaldsportföljerna.

§ 21

Fråga om förhandlingsskyldighet avseende kompletteringsbudgeten

Vid central samverkan 2010-01-22 ställde Angela Arnesen, Lärarnas Riksförbund frågan om förhandlingsskyldighet avseende kompletteringsbudgeten.

Per-Olof Drottler och Lars-Göran Wiberg svarar att samverkan avseende kompletteringsbudgeten ej har skett tidigare men framledes kommer arbetsgivaren att kalla till samverkan före beslut i kommunstyrelsen.

§ 22

Hälsodeklaration vid nyanställning

Siw Nilson, SKTF ifrågasätter frågorna som ska besvaras i hälsodeklarationen vid nyanställning. Vissa frågor kan uppfattas som kränkande mot den personliga integriteten. Om man vägrar att fylla i blanketten betyder det att man inte får anställningen som man har sökt?

Jenny Jönsson, LSR påpekar att inom omsorgsförvaltningen delas hälsodeklarationen ut efter att man erhållit anställning.

Personalstaben får följande uppdrag:

- se över rutinerna för hur hälsodeklarationen används
- se över blankettens innehåll tillsammans med Hälsoringen
- har någon nekats anställning på grund av hur man besvarat hälsodeklarationen?

§ 23

Övriga frågor

Per-Olof Drottler informerar:

Rekryteringar

- VD till det blivande tekniska bolaget
- Förvaltningschef till AK-förvaltningen
- Personalstrateg (50% kommunledningskontoret och 50% socialförvaltningen).

Sjukfrånvaron

Den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen i kommuner och landsting/regioner rapporteras till Sveriges kommuner och landsting (SKL) i februari varje år.

Hässleholms kommuns totala sjukfrånvaro för år 2009 är 4,54% vilket tillhör ett av de lägsta bland Skånes kommuner.

Hässleholms kommun har för närvarande 95 anställda med en sjukfrånvaro på mer än 60 dagar. Av dessa är rehabkoordinator Fredrik Dahl inkopplad i 53 fall.

De fackliga organisationerna ställer följande frågor:

- Hur många har återgått i arbete, på hel-/deltid, sedan rehabiliteringskedjan trädde i kraft 2009-01-01?
- Hur många har förlorat sitt arbete på grund av att arbetstagaren blivit utförsäkrad?

Svar lämnas vid central samverkans nästa möte 2010-06-04.

Riskbedömning och FAS-avtal

Marianne Zackrisson, Kommunal sekt 56 informerar om att Kommunal blivit kallade till riskbedömning med anledning av det blivande tekniska bolaget och refererar till AML 6 kap 6a § begäran som lämnats till arbetsgivaren.

Den fackliga organisationen är överens med arbetsgivaren om riskbedömningen men ej hur uppföljningen av riskbedömningen är genomförd samt att man ej fått ta del av de arbetsbeskrivningar som gjorts upp.

BAM

Ingela Larsson, Kommunal sekt 53 anser att många skyddsombud saknar BAM-utbildning.

Folke Lindgren meddelar att BAM nr 17 startades vecka 15/2010. Folke Lindgren skickar över fullständig deltagarförteckning till samtliga fackliga organisationer över de personer som gått BAM-utbildning.

Lönerevision 2010

Siw Nilson, SKTF önskar att förvaltningarna redan nu börjar med medarbetarsamtal/lönesamtal inför lönerevisionen 2010.

Leasing av bilar

Camilla Gudmundsson, SSR informerar om att barn- och utbildningsförvaltningen ska teckna avtal om att leasa gasbilar. Det kan uppstå problem med att köra gasbilar i de delar av kommunen där det inte finns tankställe för gasbilar.

Pär Palmgren menar att man i första hand använder sig av gasbil i de fall där det finns tankställe för gasbilar. I andra hand använder man sig av miljöbil enligt trafikverkets definitioner.



UPPDRAGSPLAN

Uppdragets namn:	Modell för målstyrning		
Uppdragets beställare:	KSau	Datum	091104
Projektledare:	Diana Olsson		
Bakgrund:	Hässleholms kommun införde inför 2008 ett förändrat arbete med övergripande målstyrning. Arbetet innebär ett minskat antal övergripande mål som sedan ska brytas ned i nämnder och bolagsstyrelser till mätbara verksamhetsmål.		
Syfte:	Utveckla en styrmodell för förbättrad nedbrytning av de övergripande målen till mätbara verksamhetsmål i nämnder och bolagsstyrelser som skapar en relation mellan vision, övergripande mål och verksamhetsmål. Antalet nedbrutna mål ska minimeras för att underlätta verksamhetsstyrningen och förankring i verksamheternas dagliga arbete samt för att förbättra uppföljning och redovisning till KS och KF. Även det regionala utvecklingsprogrammet ska knytas till arbetet med målstyrningen.		
Metod:	Titta på olika modeller för nedbrytning av mål till mätbara verksamhetsmål. Beskriva konsekvenser både positiva och negativa med de olika modellerna. Beskriva ekonomiska konsekvenser av de olika modellerna. Ta erfarenhet av hur andra kommuner arbetat med frågan.		
Resultat:	Ta fram en styrmodell för utvecklingen av framtagande av mätbara verksamhetsmål. Modellen ska vara ett komplement till arbetet med målstyrning genom de övergripande målen som beslutas av KF. Allt arbete ska ske i samverkan med berörda och ska utgå från de övergripande målen samt verksamheternas arbete med verksamhetsplaner. Styrmodellen ska innehålla; 1. en gemensam begreppsapparat 2. en konkret, beskrivbar modell som tydliggör styrprocessens system och cykel 3. en beskrivning av aktiviteternas syfte och utformning 4. tydliga former för implementering 5. redovisning av stödet i implementeringsarbetet.		
Uppdragets organisation:	I arbetsgruppen ska finnas representation från kommunledningskontoret, BUF, socförv, omsorgsförv och ett bolag. Arbetsgruppen leds av representant från kommunledningskontoret (utvecklings- och planeringsstaben).		
Tidplan:	Start november 2009. Avrapportering i två steg, förslag till modell klar sommaren 2010, implementering i verksamheterna under hösten 2010. Slutrapport klar hösten 2010.		

Sall H3
AKK

2009-11-06

Kommunstyrelsen

Projektet "Den goda arbetsplatsen" , Strategi för kompetens- och personalförsörjning i Hässleholms kommun

Förslag till beslut

Att uppdraga åt personal åt personalstaben att starta upp projektet "Den goda arbetsplatsen" i syfte att ta ett helhetsgrepp på kompetens – och personalförsörjningen i kommunen. En arbetsgrupp skall tillsättas med representanter från personalstaben, personalenheten och de större förvaltningarna.

Bakgrund

Kommunen står inför stora personalförändringar de kommande åren. En fjärdedel av personalstyrkan kommer att gå i pension under en tioårsperiod. För att kunna fungera som en bra arbetsgivare och trygga kompetens- och personalförsörjningen på kort och på lång sikt, är det nödvändigt att rusta organisationen för att möta de framtida utmaningarna inom personalområdet.

Ett antal fokusområden har stor betydelse för den framtida kompetens- och personalförsörjningen, bl.a. områden som lönepolitik, arbetsmiljö, ledarskapsfrågor, jämställdhet och mångfald, medarbetarskap. Detta är exempel på frågor och processer som behöver utvecklas om kommunen skall vara den attraktiva arbetsgivaren.

Per-Olof Drottler
Personalchef

Soll
AK
143

2009-09-22

”Den goda arbetsplatsen”

Strategi för kompetens- och personalförsörjning i Hässleholms kommun

Kompetens- och personalförsörjning

Kommunen har idag ca 4100 tillsvidareanställda inom olika delar av organisationen. Mer än en fjärdedel kommer att gå i pension under den närmaste tio-årsperioden. De största pensionsavgångarna kommer att ske inom yrkesgrupperna vårdpersonal, lärare, lokalvård, barnskötare och assistenter inom administration. Med en normal personalomsättning kan vi därutöver räkna med att ytterligare addera ca 600-700 personer som kommer att lämna sin anställning vid Hässleholms kommun.

För att kunna fungera som en bra arbetsgivare framöver måste kommunen vara intressant för den rekryteringsbas som vi vänder oss till. Alltså de kompetenser som skall ersättas. Vi måste utveckla vårt sätt att jobba med rekrytering och rörlighet inom kommunen och vi måste få våra medarbetare att trivas och må bra på jobbet. Varje enskild anställd måste känna att kommunen är en intressant arbetsplats.

Följande fokusområden har stor betydelse för kommunens kompetens- och personalförsörjning och skapandet av den goda arbetsplatsen: Lönepolitiken, arbetsmiljön, ledarskapet, jämställdhet och mångfaldsfrågor, arbetstidsfrågan, medarbetarskapet och samverkansfrågorna.

Kompetens- och personalförsörjning handlar bl.a. om hur vi skall bli attraktiva som arbetsgivare. Vi behöver hitta mer utvecklade processer och verktyg för den interna chefs –och ledarförsörjningen. Ledarförsörjningen är en fråga med hög prioritet för vår verksamhet och våra ledare står som garant för kommunens utveckling inom olika områden.

Inriktning och arbetet

Personalpolitiken behöver utvecklas och anpassas efter kommunens och våra medarbetares behov. Vi behöver i en vidare bemärkelse verka för en ökad hälsa

Sau H3
AK

och en bra arbetsmiljö för vår personal. Arbetet med att utveckla lönepolitiken, till en mera aktiv och tydlig sådan, måste prioriteras. Detta arbete syftar bl.a. till en utveckling av den individuella lönesättningen.

En arbetsgrupp startas upp med syfte att ta ett helhetsgrepp på frågorna med inriktning mot fokusområdena ovan. Arbetsgruppen skall bestå av representanter från personalstaben och representanter från de stora förvaltningarna. Arbetet redovisas vid halvårsskiftet 2010 och skall inkludera en plan för personalförsörjningen.

Fokusområden med kommentarer

Jämställdhet och Mångfald

Jämställdhetsarbetet har aktiverats under de senaste åren. Jämställdhetsfrågorna har på ett bättre sätt kommit i fokus men än finns många frågor att lyfta fram. Kan våra verksamheter utvecklas genom en bredare personalbas med hänsyftning till en ökad jämställdhet och en ökad mångfald inom vår organisation? Kan vi utveckla våra kompetenser inom området för att på så sätt tillgodose organisationens behov? Kommunens mångfaldsprojekt kommer att ge svar på en del frågeställningar och samtidigt skapa det stöd som organisationen behöver i frågorna.

Ur ett arbetsgivarperspektiv är det betydelsefullt att kommunens medarbetare speglar samhällets mångfald. Då menas inte endast skillnader i religion, etnisk och kulturell bakgrund utan också frågor om kön, ålder m.m. Att ta tillvara på resurser och kompetenser som personer med olika bakgrund och förutsättningar har, skapas ytterligare möjligheter för kommunen utveckling.

Lönepolitik och Belöning

En aktivare och tydligare lönepolitik. Hur kan vi utveckla den individuella lönesättningen?

Individuell och differentierad lönesättning handlar inte bara om lön utan lika mycket om vikten av att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultat. Lön och måluppfyllelse följs åt i processen och det är därför viktigt att våra medarbetare har kännedom om målen och vet vad som

Säll 143
AR Q

skall åstadkommas. Att ha inflytande över arbetet och ha möjlighet att påverka sin arbetssituation har stor betydelse för motivationen och därmed också arbetsresultatet.

Det är också oerhört viktigt att våra medarbetare ges möjlighet till att växa och utvecklas inom den egna organisationen och att kommunen erbjuder karriärmöjligheter på olika nivåer.

Arbetstider

Alla anställda skall få möjlighet till den sysselsättningsgrad som de önskar. Kommunorganisationen har sedan många år berett de anställda möjligheter till olika arbetstidsmodeller. Tvättstugescheman och årsarbetstid med flytande tid är exempel på olika sätt att hantera schemalagd arbetstid. Effekterna av att skapa nya idéer och tankar kring arbetstiden bör kopplas till möjligheterna att tillgodose önskemål om den sysselsättningsgrad som den anställde önskar.

Ett viktigt mål i kommunens jämställdhetsplan är att "arbetsgivaren skall verka för att alla skall ha rätt till heltidssysselsättning" och utifrån en sysselsättningsgrad på 100 % välja hur mycket man vill arbeta. Planen anger också att kommunen tillsammans med de fackliga organisationerna och medarbetarna skall diskutera olika arbetstidsmodeller i vilka arbetsgivaren erbjuder 100 %.

Ledarskap

Betydelsen av ett bra ledarskap lyfts fram i kommunens personalpolicy. Ledarskapet skall kännetecknas av ett aktivt och personligt ledarskap. Skall den goda arbetsplatsen kunna utvecklas måste kommunens chefer och ledare besitta den kompetens och förmåga som ledarskapet innebär. Kommunen bedriver sedan flera år chefs- och ledarskapsutveckling. Samtliga chefer och ledare skall genomgå utvecklingsprogrammet. Kommunen medverkar också i mentorsprogram som bedrivs inom Skåne-nordost.

Medarbetarskap

Grunden för ett bra medarbetarskap bygger på medarbetarnas förståelse för sina arbetsuppgifter, individens ansvar kopplat till uppgifterna och ta ansvar för utveckling och kvalitet.

SALL H3
FK

Regelbundna medarbetarundersökningar, enkätundersökningar, kommer att genomföras för kommunens samtliga anställda. Syftet är att kartlägga arbetsklimatet, få ett nöjdhetsindex på personalen, och på så sätt skapa en öppen dialog mellan ledning och chef om vad som är bra och mindre bra i organisationen och som i förlängningen kan medverka till att trygga den goda arbetsplatsen.

Arbetsmiljö

Kommunens arbetsmiljö säkerställs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kvalitetssäkring av arbetet sker i den uppföljning som genomförs av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genom att säkerställa arbetsmiljön skapas goda förutsättningar för att trygga de anställdas hälsa och därmed förbättra kommunens konkurrenskraft om arbetskraften. Utbildningar i bättre arbetsmiljö genomförs regelbundet för våra chefer och skyddsombud.

Samverkan

Samverkan mellan kommunen och arbetstagarorganisationer sker idag på olika nivåer i organisationen. Samverkansavtal finns idag mellan kommunen och de lokala arbetstagarparterna. En process pågår om att ersätta dagens avtal med ett modernare avtal. Utöver samverkanssystemet finns på våra arbetsplatser arbetsplatsträffar där anställda ges möjlighet till direkt påverkan och delaktighet i verksamhetens utveckling.

Per-Olof Drottler

Sall MZ
Ack