



Anslag / Bevis

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organisation

Hässleholms kommun,

Sammanträdesdag

2018-01-19

Datum då anslaget
sätts upp

Datum då anslaget
tas ned

Förvaringsplats
för protokollet

Underskrift

Helén Marcolin

Datum då anslaget
togs ned

Signatur



Mötets öppnande

Ordförande Marie Söderqvist öppnar mötet.

§ 1

Val av justerare

Sara R Pettersson, Kommunal och Marie Lundgren, Lärarnas riksförbund valdes att justera dagens protokoll.

§ 2

Dagens agenda

Agendan godkändes.

§ 3

Föregående mötesprotokoll

Föregående mötes protokoll godkändes och lades till handlingarna.

§ 4

Information; Arbetsmarknadspolitiska åtgärder inom kommunen.

Elaine Fribyter från Arbetsmarknadsenheten informerad om BEA-anställningarna; Mål, rollfördelning, åtgärder och resultat.

§§ 5, 6

Arbetsmiljöfrågor

§ 5 Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (Förslag till beslut)

HR-specialist Rebecca Nordström redogjorde för uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årets uppföljning omfattade punkterna företagshälsovård och samverkan. Dessutom skulle förvaltningarna redovisa hur den nya rutinen för APT följs och hur OSA-föreskriften blivit en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Syftet med uppföljningen är att få en överblick över arbetsmiljöarbetets funktion och styrning samt skapa underlag för fortsatt arbete med

Handwritten signatures and initials in blue ink.



arbetsmiljön i syfte att förbättra.

Ett antal brister har redovisats men dessa kommer att åtgärdas enligt handlingsplan på respektive förvaltning

Samtliga Arbetstagarorganisationer är eniga om att uppföljningen kan skickas till KS för godkännande.

§ 6

Information; Avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser, lokala åtgärder

HR-specialist Rebecca Nordström redogjorde för de 9 olika mål som satts gemensamt av Central parter samt hur Hässleholms kommun arbetar med respektive mål på lokal nivå.(se bilaga)

§ 7

Information Handlingsplan Heltid som norm

HR-strateg Maria Hallgren informerade om projektet som grundar sig på en överenskommelse mellan centrala parter. En handlingsplan för 2018 är gjord och PU har beslutat att anta denna. Under året kommer det att ske undersökning och analys och senare kommer även strategier och måldatum att sättas.

Alla förvaltningar ska redogöra för hur de arbetar med önskad sysselsättningsgrad. OF, BUF, TF, KF, HF har fått ytterligare några frågor som de ska redovisa. All redovisning ska vara inlämnad senast 2018-10-31.

§ 8

Information, Medarbetarenkät

HR-strateg Maria Hallgren informerade om medarbetarenkäten som ska skickas ut under mars månad. Deltagare är visstidsanställda med minst 3 månaders anställning samt tillsvidareanställda medarbetare med undantag för medarbetare som varit helt sjukskrivna eller tjänstlediga 2018-01-01 och fortfarande är det vid enkät tillfället.

SKL har tagit fram enkäten som heter HME och innehåller 9 frågor. Utöver dessa kommer kommunen att lägga till 3-4 frågor som bland annat handlar om sysselsättningsgrad och om Hässleholms kommun rekommenderas som arbetsgivare. Sedan har varje förvaltning eller verksamhet möjlighet att lägga till max 5 frågor ytterligare. En konsult kommer att vara till stöd med arbetet.

En länk till enkäten kommer att skickas ut via mail. Parterna var överens om

[Handwritten signatures]



att det är viktigt att tillse att alla medarbetare som ska svara på enkäten har tillgång till datorer.

§ 9

Information; Upphandling av ledarutveckling

HR-strateg Maria Hallgren informerade om projektet som görs tillsammans med Skåne Nordost. Det rör sig om totalt sex olika block varav fem hålls av en konsult.

Konsultstöd: Jag som ledare 2 dgr, Ta tillvara och utveckla medarbetare 2 dgr, Kommunikation och förhållningssätt 2 dgr, Verksamhetsutveckling och förändringsledning 3 dgr, Leda chefer 1 dag.

Fristående moment att avropa: 360-analys och individuell coaching.

Egen regi: Nätverk – mentorskap

Mål: Kunna starta utbildningen under 2018.

Utbildningen ges i grupper på ca 20 personer. Förvaltningarna kommer att stå för en del av kostnaden.

§ 10

Information; Lönebildning

Årets lönerevision; PU har tagit emot yrkanden från samtliga PO men inte fattat beslut om några prioriteringar eller annat.

Målsättningen är att alla nya löner ska betalas ut 1 april respektive 1 maj

(Kommunal).

§11

Jämställdhet och mångfald

Nya regler: Arbetsgivare behöver inte göra jämställdhetsplan längre utan i stället är det är aktiva åtgärder som ska redovisas. Arbetsgivaren återkommer med mer information.

§ 12



Sysselsättningsgrad och schema

Kommunal lyfter att några av deras medlemmar reagerat på att det finns en skillnad mellan sysselsättningsgrad och schema för vissa medarbetare. Arbetsgivaren har ingen annan uppfattning än att det ska stämma överens.

Förvaltningschefen har fått i uppdrag att ta upp det i både ledningsgrupp och FÖS.

§13

Övriga frågor

Lärarnas riksförbund frågar om det är riktigt att arbetsgivaren kommer att stå för gratis kaffe. Ag svarar att denna förmån kommer att erbjudas med start under våren 2018. Respektive förvaltning står för kostnaderna.

§ 14

Ordförande tackade mötesdeltagarna och förklarade mötet för avslutat.