



Plats och tid Stadshuset, Sammanträdesrum 1, kl 0830 -11:15

Ordförande Tjänstemän	Marie Söderqvist	Personalchef
	Helén Marcolin	HR-strateg
	Maria Bengtsson	HR-Specialist
	Maria Hallgren	HR-Strateg
	Karin Wendt	HR-Specialist

**Fackliga representanter**

Kristina Rauer	Läraryrket
Marie Lundgren	Lärarnas Riksförbund
Angela Arnesen	Lärarnas Riksförbund
Camilla Gudmundsson	Akademikerförbundet SSR
Helen Sandberg	DIK
Monica Augustsson	Vision
Sara Pradon	Sveriges Arbetsterapeuter
Lena Lönn	Kommunal
Anna-Lena Eriksson	Ledarna
Caroline Göransson	Fysioterapeuterna
Pär Hansson	Skolledarförbundet

Justerings plats, tid Stadshuset, personalavdelningen  
Justerade paragrafer §§49-62

Underskrift Sekreterare

  
Helén Marcolin

Ordförande

  
Marie Söderqvist

Justerare

  
Lena Lönn  
Kommunal

  
Angela Arnesen  
Lärarnas Riksförbund



## Anslag / Bevis

Protokollet är justerat  
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organisation Hässelholms kommun,

Sammanträdesdag 2018-05-18

Datum då anslaget  
sätts upp

Datum då anslaget  
tas ned

Förvaringsplats  
för protokollet

Underskrift

Helén Marcolin

Datum då anslaget  
togs ned

Signatur



§ 49

**Mötets öppnande**

Ordförande Marie Söderqvist öppnar mötet.

§ 50

**Val av justerare**

Lena Lönn Kommunal och Angela Arnesen Lärarnas Riksförbund valdes att justera dagens protokoll.

§ 51

**Dagens agenda**

Agendan godkändes med tillägg av två extra punkter; Redovisning av det ekonomiska läget (Eva-Lotta Svensson) samt punkten "Övrigt".

§52

**Information om det ekonomiska läget i kommunen**

Eva-Lotta Svensson redovisade det ekonomiska läget i kommunen. Jämfört med budget är resultatet negativt. Bland annat beror det på fiberutbyggnaden, minskade anslag från staten samt ökade kostnader på Barn- och Utbildningsförvaltningen.

§ 53

**Föregående mötesprotokoll**

Föregående mötes protokoll godkändes och lades till handlingarna

§ 54

**Information; ESF- Projekt Bred kompetens i Skåne**

Maria Bengtsson informerade om projektet som syftar till att tillvarata kompetens som inte används idag. Projektet finansieras av ESF och samordnas av Länsstyrelsen i Skåne. I projektet ingår deltagare från några kommuner, bland annat Hässelholm, Staffanstorps och Kristianstad men också Region Skåne och Länsstyrelsen.

I Hässelholm avsätts 1400 timmar för projektet som bland annat används för kompetensutveckling av HR och chefer. Initialt är det Barn- och



Utbildningsförvaltningen/ grundskola samt Tekniska förvaltningen / lokalvården som aktivt deltar tillsammans med centrala personalavdelningen.

§ 55

**Information; Personalnyckeltal januari – mars 2018**

Maria Bengtsson informerade om personalnyckeltalen, deras utveckling och vissa orsaker till förändringar. Kommentarer skickas ut till Centrala samverkansgruppen.

Ambitionen är att motsvarande redovisning sker på samtliga förvaltningar, vilket även de fackliga organisationerna ställde sig bakom.

§ 56

**Information Medarbetarenkät**

Maria Hallgren informerade om årets medarbetarenkät (HME) som skiljer sig mot tidigare enkät. Det kommunövergripande resultatet står sig väl i förhållande till kommuner i motsvarande storlek och landet som helhet.

Svarsfrekvensen är låg (56%) så inför nästa år behöver vi arbeta för att öka deltagandet. Samverkansgruppen diskuterade olika sätt för att kunna göra detta.

I undersökningen fanns det möjlighet att i fritext ge sina synpunkter på kommunen som arbetsgivare och det har inkommit många intressanta svar. Maria återkommer med redovisning när dessa är bearbetade.

Varje förvaltning har fått ut sitt resultat och förväntas arbeta med det.

§57

**Sammanfattning av utvecklingsdagarna 19-20 april**

Kort resumé av utvecklingsdagarna i april. Vi var överens om att vårt samverkansavtal inte behöver förändras. Däremot vill vi lägga till partsgemensamma kommentarer, arbeta med metodstöd samt lägga vikt vid kommunikation kring samverkan och samverkansavtalet, implementering och uppföljning av hur organisationen arbetar med samverkan. Tre arbetsgrupper är utsedda för att arbeta med detta.

Vi var också överens om att de största utmaningarna ligger i att utveckla våra APT och få medarbetarna att se hur de olika delarna i

samverkanssystemet hänger samman.

## § 58

### **Serviceorganisation**

Förslag till beslut om serviceorganisation skall vara klart den 29 augusti. Kommunal undrar när samverkan ska ske i frågan. Parterna är överens om att det behöver ske vid ett extra samverkansmöte innan dess. Arbetsgivaren återkommer med tid för detta.

## § 59

### **Övergång av arbetsplats mellan två förvaltningar**

Kommunal undrar vad som händer i frågan om eventuellt övertagande av verksamhet från Tekniska förvaltningen till Fritidsförvaltningen. Ännu finns inget formellt förslag till beslut. Parterna är överens om att frågan ska förhandlas i centrala samverkansgruppen innan beslut kan fattas.

## § 560

### **Arbetsmiljö, Dialog; Skyddsområde Central samverkansgrupp**

Resonemang med anledning av en, från en annan kommun, inkommen fråga, angående vad som är Central samverkans skyddsområde. Samverkansgruppen resonerar kring att det är tveksamt om det finns något sådant. Vi är överens om att arbetsmiljöfrågorna är viktiga och kan diskuteras i större utsträckning, gärna i form av teman. Parterna ombeds fundera till nästa samverkansmöte hur vi ska göra detta på ett bra sätt.

## §61

### **Lönebildning, Sammanfattning av löneöversyn**

Lotta Carlsson informerade att i och med maj månads löneutbetalning har 3170 medarbetare omfattats av 2018 års löneöversyn. Det som återstår är de medarbetare som omfattas av avtalet mellan Lärarnas Samverkansråd och SKL. För närvarande finns ingen prognos för när det är klart, medlare är inkallade.

Arbetsgivaren berättade att de riktvärden som tjänat som vägledning avseende timlöner inte längre samordnas av KLK. Varje chef äger sin egen lönesättning under ansvar oavsett anställningsform.

KLK tar dock fortfarande ett ansvar för att samordna ungdomslönerna, dvs för 18- och 19-åringar.

## § 62

### **Jämställdhet och mångfald; Information om DO's granskning**

Karin Wendt informerade om den tillsyn DO gjort av kommunens riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I den till DO redovisade rutinen avseende kränkande särbehandling framgår det inte att rutinen är avsedd att tillämpas även vid trakasserier och repressalier, vilket det måste göra för att kommunen ska uppfylla kraven i 3 kap. 6 § DL.

Omarbetning av dokumentet finns redan upptaget i kommunens handlingsplan för aktiva åtgärder.

## § 63

### **Övrigt**

Fråga hur arbetsgivaren möter ändrade regler i Socialförsäkringen med krav på snabbare rehabiliteringsprocess. Arbetsgivaren återkommer i augusti med svar.

## §64

### **Avslut**

Ordförande tackade mötesdeltagarna och förklarade mötet för avslutat.