

Plats och tid	Kommunhuset i Klippan, Sessionssalen, kl.13.30–15.30 kl.
Beslutande	Johan Petersson (S), ordförande Christer Johansson (C), 1:e vice ordförande Kenneth Dådring (M), 2:e vice ordförande
Övriga närvarande	Kerstin Persson (S), ersättare Roger Sjunner (MP), ersättare Stefan Christiansson, personalchef Mikael Sjöholm, sekreterare Mahlin Winther, enhetschef ÄO punkt § 26
Utses att justera	Kenneth Dådring
Justeringens plats och tid	Kommunledningsförvaltningen, onsdagen 7 december 2016
Sekreterare	_____
	Mikael Sjöholm
Ordförande	_____
	Johan Petersson
Justerare	_____
	Kenneth Dådring

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Klippans kommun, Personalutskott		
Sammanträdesdatum	2016-11-17		
Datum för anslags uppsättande	2016-11-24	Datum för anslags nedtagande	2016-12-15
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningsförvaltningen i Klippan		
Underskrift	Mikael Sjöholm		

Innehållsförteckning:

- § 22 Ordinarie sammanträdesdatum 2017
- § 23 Aktuella rekryteringar
- § 24 Kraftsamling för ungdomar 2015-2016 - lägesrapportering
- § 25 Personalomsättning - brister och behov
- § 26 Rapport från sjukskrivningsprojekt på Socialförvaltningen
- § 27 Arbetsvärdering/lönekartläggning.
- § 28 Extratjänster
- § 29 Medarbetarundersökning 2016

§ 22**Ordinarie sammanträdesdatum 2017**

KS 2016.1457.101

Ärendet

Kommunkansliet lämnar förslag till sammanträdestider för Personalutskott 2017

Beslutsunderlag

Kansliets förslag till sammanträdestider för Personal utskottet 2017

Personalutskottets beslutGodkänner sammanträdestider för Personalutskott torsdagar kl. 13.30:
9 feb, 6 apr, 8 jun, 7 sep och 16 nov 2017.

§ 23**Aktuella rekryteringar**

KS 2016.0122.023

Ärendet

Personalchef informerar om att rekrytering av teknisk chef påbörjats, Björn Pettersson går i pension våren. Kommunen söker även en IFO-chef och en Kommunikationschef utöver den normala ersättningsrekryteringen av främst lärare, socialsekreterare och utbildade undersköterskor. Dessa grupper är fortsatt svårrekryterade.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets beslutInformationens noteras.

§ 24**Kraftsamling för ungdomar 2015-2016 - lägesrapportering**

KS 2015.0461.021

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2015-06-10, § 118, att godkänna överenskommelsen Kraftsamling för ungdomar 2015-2016. Överenskommelsen innebär att Klippans kommun, med stöd från Arbetsförmedlingen i form av Praktik och Särskilt Anställningsstöd (SAS), får en möjlighet att erbjuda ungdomar tidsbegränsadeanställningar inom kommunens förvaltningar under ett års tid. Ambitionen är att ha ett 20-tal platser igång löpande. Vid särskilda skäl finns det möjligheter för Arbetsförmedlingen att bevilja en förlängning av SAS utöver det år som redan är beslutat, maxtiden blir då två år.

Syftet med satsningen är bland annat att stärka den enskilda individen, öka möjligheterna till annat arbete utanför kommunen samt att motivera till vidare studier.

Klippans kommun åtog sig att ansvara för att löpande anskaffa praktikplatser till 20 ungdomar i åldern 18-25 år med start januari 2016. Personalkontoret ansvarar för projekt "kraftsamling för ungdomar" 2015-2016. För närvarande finns det sex ungdomar i målgruppen som kvalificerar sig till praktikplats.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets beslutInformationens noteras.

§ 25**Personalomsättning - brister och behov**

KS 2016.1102.020

Ärendet

Klippans kommun har under 2015 och 2016 haft en ökande personalomsättning. Ökningen är störst på Barn och Utbildningsförvaltningen, främst bland lärare.

Personalkontoret redovisar den aktuella situationen, och orsaker till att personal lämnar, först efter årsskiftet tas statistik för året fram

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets beslutInformationens noteras.

§ 26**Rapport från sjukskrivningsprojekt på Socialförvaltningen**

KS 2016.1631.026

Ärendet

Socialförvaltningen har de högsta sjuktalen bland kommunens förvaltningar och högst är de bland hemtjänstpersonalen. Förvaltningen har beslutat att starta ett långsiktigt projekt för att hitta vägar att få ner siffrorna, förbättra arbetsmiljön och få en mera hållbar arbetssituation för de anställda.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets beslut

Uppdrar åt enhetschef Mahlin Winther, Socialförvaltningen att vid personalutskott, 2017-06-08 återrapportera om pågående sjukskrivningsprojekt.

§ 27
Arbetsvärdering/lönekartläggning.
KS 2016.1101.024

Ärendet

Klippans kommun arbetar tillsammans med Sysarb ett konsultföretag för att göra arbetsvärdering med hjälp av ett verktyg MIA (Marknad – Individ Arbete).

De fackliga organisationerna har bildat referensgrupp för arbetsvärdering. Lönekartläggning handlar om att arbetsgivaren regelbundet ska säkerställa att alla medarbetare, oavsett kön hanteras lika vid lönesättning. Arbetsgivaren måste motivera vad skillnaderna beror på, och om inte det går, måste en handlingsplan upprättas för att justera icke jämställda löner.

Arbetsgivaren ska även se till att plan för att säkerställa att löner sätts på ett könsneutralt sätt.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Godkänner arbetsvärdering och lönekartläggning.

§ 28**Extratjänster**

KS 2016.0120.022

Ärendet

Likvida medel finns för att anställa personer från fas 3 via Arbetsförmedlingen och kategorin är vuxna. Kommunen har tecknat kollektivavtal med Kommunal för att ta emot personer på extratjänster, exempel på extratjänst kan vara rastvakt i skolan. Tjänsterna ska inte ersätta ordinarie arbete. Extratjänster startar 2016-10-01 med förslag om 10 tjänster på barn- och utbildningsförvaltningen och 10 tjänster på socialförvaltningen.

Arbetet med Extratjänster löper på, Arbetsförmedlingen har personer i målgruppen, diskussioner förs med Kommunal om rutiner för tillsättningen. Dialog med förvaltningarna om placering av de 10 + 10 personerna pågår.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Personalutskottets beslut

Informationens noteras.

§ 29

Medarbetarundersökning 2016

KS 2016.1634.020

Ärendet

Klippans kommun gör vartannat år en medarbetarundersökning. Undersökningen har gemensamma frågor med övriga Kommuner i Familjen Helsingborg, och mäter även ett med kommuner i riket jämförbart index, HME.

Klippans kommun uppnår ett HME på 81, vilket är i nivå med föregående mätning och högre än det genomsnittliga för 101 kommuner i Kolada. Samtliga delindex ligger över genomsnittet.

Resultaten för de bakomliggande frågorna för HME ligger överlag på en hög nivå. Främst instämmer medarbetarna i att deras arbete känns meningsfullt och att de var vad som förväntas av dem i deras arbete. Delområdet Motivation uppnår högst resultat med ett index på 82. Medarbetarsamtal samt Hälsa och arbetsmiljö ligger på en något låg resultatnivå (66 respektive 68).

Personalchef Stefan Christiansson redovisar medarbetsundersökning 2016 enligt nedan:

Motivation

Frågeområdet får överlag väldigt höga resultat. Främst instämmer medarbetarna i att de har de kunskaper som krävs samt att de bidrar till ett gott arbetsklimat.

Ledarskap

Tre av fyra är nöjda med och har förtroende för sin närmaste chef. De instämmer i högst grad i att chefen ger dem det stöd de behöver samt ger klara direktiv om ansvar och befogenheter.

De flesta cheferna anser att de har goda förutsättningar för att utföra sitt arbete som chef. Främst anser cheferna att de har rätt befogenheter och är tillgängliga för medarbetarna.

Jämställdhet, mångfald och likabehandling

En klar majoritet instämmer i att deras arbetsplats är fri från negativ jargong samt att de respekterar varandra och tar tillvara varandras olikheter.

Två procent (20 medarbetare) uppger att de varit utsatta för trakasserier på arbetsplatsen det senaste året. Majoriteten av dessa har blivit utsatta av kollega/kollegor.

Sex procent (57 medarbetare) uppger att de varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning på arbetsplatsen det senaste året. Majoriteten av dessa har blivit utsatta av kollega/kollegor. Nära hälften har blivit utsatt av chef/chefer. De flesta (nära nio av tio) vet var de ska vända sig om de blir utsatta för kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier.

Kommunspezifika frågor

Drygt var tionde medarbetare uppger att de varit utsatta för hot eller våld som har samband med deras arbete under det senaste året. Nästan samtliga uppger att de blivit utsatta av någon ur verksamhetens målgrupp.

Färre än hälften uppger att arbetet med föregående medarbetarenkät har mynnat ut i en handlingsplan och aktiviteter.

Drygt var femte medarbetare har under de senaste 6-12 månaderna sökt arbete hos en annan arbetsgivare, vilket är något högre än vid mätningen 2014.

Den främsta anledningen till att man sökt annat arbete är löneutvecklingen, vilket även är en vanligare anledning än vid mätningen 2014. Andelen som sökt annat jobb på grund av utvecklingsmöjligheter är lägre än vid föregående mätning.

Fortsatt arbete

Resultatet av undersökningen ska redovisas på respektive arbetsplats och resultera i ett antal aktiviteter i syfte att förbättra inom de områden arbetsplatsen identifierat som utvecklingsområden. Nästa mätning sker om två år.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse 2016-11-10

Rapport Medarbetarundersökning 2016 bilaga, PU § 29/16

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Godkänner Medarbetarundersökning 2016.
