

Plats och tid Kommunhuset i Klippan, Sessionssalen, kl. 13.30-15.30

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

Utses att justera Kenneth Dådring

Justeringens plats och tid Kommunkansliet, onsdag 22 februari 2017

Sekreterare


Mikael Sjöholm

Ordförande


Johan Petersson

Justerare


Kenneth Dådring

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Klippans kommun, Personalutskott

Sammanträdesdatum 2017-02-09

Datum för anslags uppsättande 2017-02-23 ⁰³⁻⁰⁶ **Datum för anslags nedtagande** 2017-03-16 ²⁸

Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliet i Klippan

Underskrift


Elisabeth Olsson

Innehållsförteckning:

- § 1 Extratjänster
- § 2 Personalföreträdare rätt att närvara vid nämndssammanträden
- § 3 Avgångsvederlag och utköpt personal i Klippans kommun.
- § 4 Löneöversyn och lönebildning 2017
- § 5 Sommarungdomar 2017
- § 6 Enkla jobb
- § 7 Attraktiva Klippans kommun
- § 8 Bilersättning
- § 9 Daglig verksamhet - praktikplatser

§ 1**Extratjänster**

KS 2016.0120.022

Ärendet

De beslutade 20 platserna, 10 på Socialförvaltningen och 10 på Barn och Utbildningsförvaltningen håller på att tas fram. Kommunal har mottagit förslag på skrivning kring principöverenskommelse, och en överenskommelse är under framtagnig. Arbetsförmedlingen ligger i startgroparna för att tillsätta de platser Kommunen och Kommunal blir överens om.

Placeringarna kommer att ske löpande med start under februari.

Beslutsunderlag

Personalchef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2017-02-02.

Personalutskottets beslut

Informationen noteras.

§ 2**Personalföreträdare rätt att närvara vid nämndssammanträden**
KS 2017.0091.101**Ärendet**

Fråga har inkommit angående facklig närvaro i nämnder.

Enligt Kommunallagen 9 § har personalföreträdare rätt att närvara vid en nämnd behandling av ärenden som rör förhållandet mellan kommunen och dess anställda.

Personalföreträdarna har rätt att delta vid nämnden behandling av ärenden men inte i besluten.

Personalföreträdare utses av de lokala arbetstagarorganisationerna för varje nämnd bland de anställda hos kommunen, i första hand inom nämndens verksamhetsområde.

Beslutsunderlag

Personalchef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2017-02-02.

Personalutskottets beslut

1. Informationen noteras.
2. Kommunen tillämpar och följer vad som stadgas i kommunallagen § 9 om personalföreträdares rätt att närvara vid sammanträden.

§ 3**Avgångsvederlag och utköpt personal i Klippans kommun.**

KS 2017.0092.023

Ärendet

Fråga har inkommit angående antal personer som vars anställning avslutats på annat sätt än genom egen eller arbetsgivarens uppsägning, så kallade utköp. Svensk arbetsrätt möjliggör att arbetsgivare och arbetstagare kan skiljas åt på två sätt, den anställdes egen uppsägning eller genom att arbetsgivaren säger upp den anställda. Arbetsgivaren kan säga upp av två olika anledningar, arbetsbrist eller personliga skäl. Har arbetstagaren grovt åsidosatt sina skyldigheter, stulit eller misshandlat annan anställd, klient, chef kan det även vara aktuellt med avsked.

Samtliga grunder för uppsägning är rättsligt prövade och det finns många exempel på utdragna och dyra processer där arbetsgivaren fått betala både skadestånd och uppsägningslön på betydande belopp. Utgången av en arbetsrättslig tvist är många gånger osäker och därför väljer arbetsgivare ibland att göra upp med den anställda. En uppgörelse varierar från fall till fall, mycket beroende på vilka omständigheter som finns. Saknar arbetsgivaren förtroende för arbetstagaren är det inte tillräcklig grund för uppsägning, men det gör det inte möjligt för arbetstagaren att vara kvar i organisationen, en överenskommelse om utköp kan vara det bästa sätt att gå skilda vägar.

Klippans kommun har vid några tillfällen valt att göra överenskommelser med chefer istället för att driva process med osäker utgång. Det blir oftast en summa pengar beräknat på månadslön, anställningstid mm som betalas ut som ett avgångsvederlag i ett antal månader. Kommande månad har vi två chefer som får avgångsvederlag på sammanlagt 87 800 kronor utbetalt under ett antal månader. Ställt i relation till att vi förra månaden betalade drygt 40 miljoner i lön till övriga anställda är det ingen stor summa. Dålig chef skapar dålig stämning på arbetsplatsen, kanske medför att personal slutar, skapar kostnader i form av andras arbetsinsats och i slutändan skapar kostnader för er skattebetalare och inte bidrar till att göra Klippan attraktivt.

Under de senaste 12 månaderna har Klippans kommun gjort avtal enligt ovan med fyra chefer. Utöver detta har överenskommelsers med medarbetare gjorts utifrån att dessa inte har förmåga att utföra arbete av betydelse, långtidssjuka utan möjlighet till återgång i arbete.

Beslutsunderlag

Personalchef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2017-02-02.

Personalutskottets beslut

Informationen noteras.

§ 4
Löneöversyn och lönebildning 2017
KS 2017.0095.024

Ärendet

Personalchef redovisar arbetet för löneöversyn och lönebildning 2017. För närvarande pågår förberedande lönesamtal för samtliga medarbetare därefter följer lönebeskeds- samtal. Ny lön planeras till april för samtliga grupper förutom Kommunals grupp som beräknas få ny lön i maj. Kommunals avtal är inte klart ännu, då det styrs utifrån ”märket”.

Personalutskottets beslut

1. Informationen noteras.
2. Efter avslutad lönerörelse ska personalutskottet ta del av resultatet från 2017 års lönerrevision.
3. Inför kommande lönerrevisioner ska personalutskottet vara delaktigt på ett tidigt stadium.

§ 5
Sommarungdomar 2017
KS 2017.0093.020**Ärendet**

751 000 kronor är budgeterat för 2017 års sommarungdomar. Timlönen är 80 kronor inklusive semesterersättning vilket är en höjning med 3 kronor från förra året. Alla ungdomar som anställs erbjuds att jobba en 4 veckorsperiod med en sysselsättningsgrad på 75 procent. Arbetet pågår mellan 19 juni till 13 augusti uppdelat i 3 perioder.

Kriterier för att bli anställd som sommarungdom:

- Född mellan 1998 – 2000
- Folkbokförd i Klippans kommun
- Tidigare inte jobbat inom våra verksamheter

Årets sommarungdomar i siffror

Det är budgeterat för 60 ungdomar. Till dagens datum (2017-02-01) har 72 ungdomar sökt tjänsterna och chefer har lämnat in ansökningar för 62 ungdomar. Ansökningsperioden för ungdomarna är öppen till 26 februari och för cheferna till 19 februari.

Rekryteringsprocess

Ungdomarna ansöker via ordinarie rekryteringskanal Visma recruit. Personalkontoret fördelar ut alla ungdomarna till intervju hos respektive chef. Chefen väljer vilka ungdomar de vill erbjuda arbete utifrån hur många tilldelade platser de fått i verksamheten.

Beslutsunderlag

Personalchef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2017-02-02.

Personalutskottets beslut

1. Informationen noteras.
2. Inför nästa år eventuellt utöka platserna och då ska kostnaderna beredas i arbetet med kommande budget 2018.

§ 6**Enkla jobb**

KS 2017.0089.145

Ärendet

Under en lång följd av år har kompetenskraven i den kommunala verksamheten och organisationen hela tiden skruvats upp. Krav på allt högre formell kompetens i nästan samtliga yrkeskategorier har lett till en dubbel obalans. Samtidigt som det är svårt att rekrytera t.ex. undersköterskor har "tröskeln in" i den kommunala vården/omsorgen höjts och detta har fått en rad negativa följder. Då personalkategorin som tidigare utförde uppgifter mer av servicekaraktär än av vårdkaraktär togs bort och genomgående skulle ersättas av undersköterskor inträffade ett antal saker.

1. Statusen på undersköterskejobbet sjönk.
2. Undersköterskorna fick arbetsuppgifter som de egentligen var överkvalificerade för och som inte låg inom ramen för den utbildning de fått.
3. Det blev svårare att rekrytera undersköterskor – dels till följd av att statusen sjönk dels beroende på att det blev allt fler underskötersketjänster att fylla.
4. Det formella kravet in i den kommunala organisationen höjdes.
5. De som inte har formell behörighet som undersköterska får ingen fast anställning och får därmed "hanka sig fram" på timanställningar.

Om kommunen rent hypotetiskt skulle omdefiniera yrkesrollen som undersköterska och låta de utbildade undersköterskorna i högre grad få ägna sig åt vård och mer kvalificerad omsorg och samtidigt definiera en ny yrkesroll som utför de tjänster som har mer servicekaraktär uppnås en rad fördelar:

- Bättre personalförsörjning, d.v.s. lättare att fylla kvarvarande underskötersketjänster.
- Undersköterskerollen kan få en högre status och bli attraktivare.
- Lägre arbetslöshet genom att istället till de nya biträdes- och servicetjänsterna blir lägre, vilket gör att fler kan komma i ordinarie arbete.
- De som får en biträdes- eller servicetjänst kan få en fast anställning i kommunen.
- Förbättrad integration genom att istället till ordinarie jobb sjunker. Utbildningsinsatser kan under etableringstiden både inriktas mot yrkesutbildning, praktik och undervisning i svenska.
- Högre kvalitet i verksamheten då alla gör rätt saker utifrån sin kompetens.
- Lägre kostnader.

Ovanstående exempel tar helt sikte på socialförvaltningens verksamhet, men likartade förhållanden torde föreligga i stora delar av den kommunala verksamheten.

Förvaltningen har tittat på Landskrona kommun som påbörjat ett arbete med ”enkla jobb”, och gjort det i huvudsak i två spår. Dels har de startat verksamheter i egen regi och tagit hem arbetsuppgifter från den öppna marknaden dels har de arbetat med omdefiniering av ordinarie tjänster. För Klippans del känns det i nuläget mest intressant med sistnämnda.

Inspiration och metoder hämtas från Landskrona stad.

För att komma vidare i eget ”Klippanspår” krävs dock att avsätta särskilda resurser under en viss tid för att i projektform inventera och identifiera arbetsuppgifter, omdefiniera yrkesroller och hitta ett klokt sätt att implementera i organisationen. Det behövs också att hitta arbetssätt som tar ett helhetsgrepp på utbildning, praktik, svenskundervisning och integration. I princip behöver hela den kommunala organisationen stegvis gås igenom.

Uppskattningen är att det avsätts en hel personalhandläggartjänst under minst nio månader för att ta fram ett fungerande koncept för Klippans kommun.

Kostnaden för detta uppskattas till cirka 450 000 kronor, varav socialförvaltningen själv finansierar 150.000 kronor och resterande 300.000 kronor förslås finansieras ur anslaget till Kommunstyrelsens förfogande.

Beslutsunderlag

Kommundirektör Tomas Rikse tjänsteskrivelse 2017-02-01.

Landskrona stads powerpointpresentation 2017-02-02, bilaga Pu § 6/17.

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

1. Kommunledningsförvaltningen får i uppdrag att ta fram ett konkret förslag till införande av ”Jobb som är enkla att få”. Arbetet utförs inom ramen av särskilt utvecklingsprojekt i samverkan med kommunens övriga förvaltningar.
2. Kostnaden som beräknats till 450 000 kronor finansieras inom ramen för Socialnämndens budget 2017 med 150 000 kronor och av Kommunstyrelsens anslag till förfogande med 300 000 kronor.

22



Enkla jobb

Tillsammans skapar
vi en
Inkluderande arbetsmarknad

landskrona.se

KS 2017.89-3.145
Bilaga P0 § 6/17



Stora utmaningar



Hög arbetslöshet i Landskrona

(14,6 % Sept 2016)

- Utrikes födda (ca 70 % av de inskrivna på AF)
- Kort utbildningsbakgrund



Arbetsförmedlingen

- Samverkan – vad och hur?
- Gränsdragning – vem och när?



Migrationsdrivna behov

- Enkla jobb
- Snabbspår



Kommunens kompetensförsörjning

- Brister inom flera områden (vård, skola, omsorg)



Näringslivets kompetensförsörjning

- Tillgodose behov (med rätt förväntningar)

Stora möjligheter att göra skillnad!

7
9

EFFEKTER – att uppnå på lång sikt



Enkla jobb

Lägre arbetslöshet i Landskrona stad och effektivare bemanning i den egna organisationen



MÅL – mätbara förändringar inom 2 år



Enkla jobb



da



Enkla jobb

Ett enkelt jobb är inte enkelt !
Ett enkelt jobb
är
Enkelt att få!

Ett nytt sätt att fördela arbetsuppgifter



Enkla jobb



Handwritten blue scribbles.

EXEMPEL på Micronivå (Omsorgsförvaltningen)



Enkla jobb

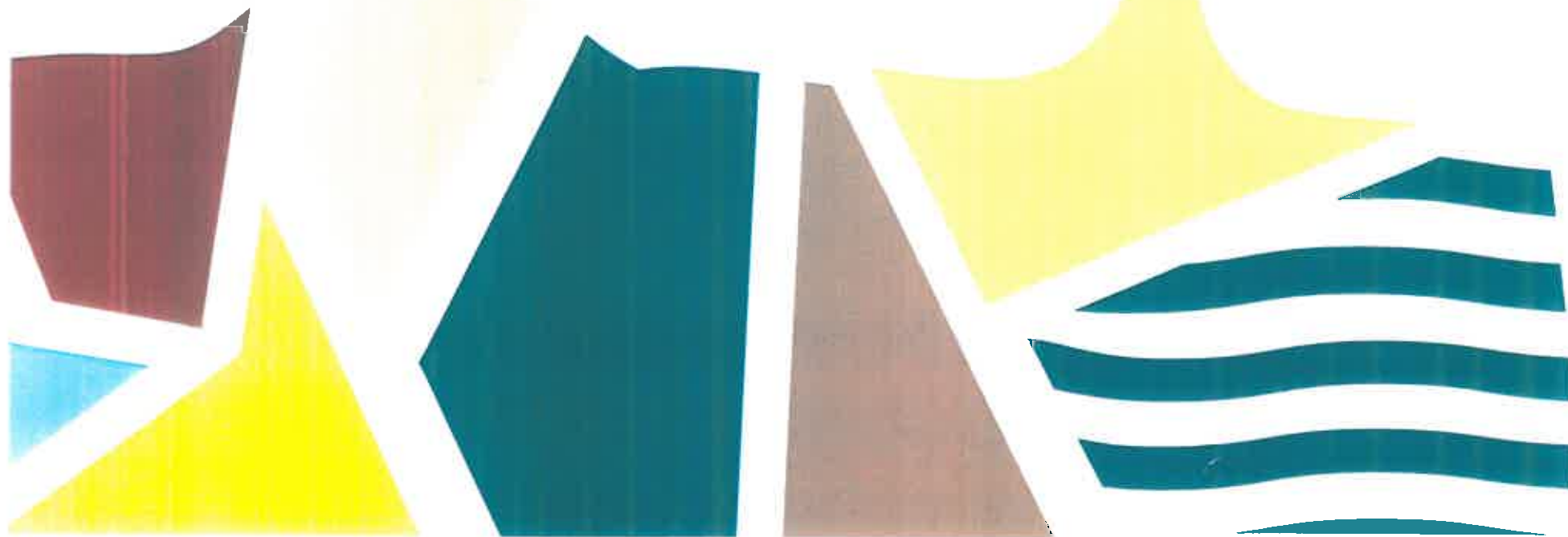


de

SOCIALFONDSPROJETET

ENKLA JOBB

2017-02-01 – 2020-01-31



KS 2017.89-4.145



FAKTA

- 36 miljoner i ESF-stöd
- 3 år
- Start analysfas 1 februari 2017
- Start genomförande 1 april 2017
- 120 deltagare from 1 maj 2017
- 600 personer under projektiden
- Genomsnittlig inskrivningstid 6 månader



22

TRE DELAR

Rusta

- Arbetssökande från AF och IOF
- Alla kommer via AF

Attitydpåverka

- Gatekeepers
- Ledare/Chefer

Sprida

- Familjen Helsingborg
- Andra kommuner
- Region, SKL m.fl
- Näringslivet



22

MÅL

- 50% Arbete
- 10% Utbildning
- 20% Annan åtgärd hos IOF
- 10% Annan åtgärd hos AF
- 10% Annan lösning



22

INNEHÅLL

- Kartläggning
- Preparandutbildningar mot Enkla jobb
- Kompetenskort, KGA
- Studie och Yrkesvägledning
- Praktiska moment
 - Möbellager
 - Tvätteri
 - Snickeri
 - Kök, Café
 - Solutionverksamhet
 - Fastighetsskötsel
 - m.m.



22

INNEHÅLL

- Olika kompetenshöjande insatser
 - Svenska
 - Life skills
 - Samhällskunskap
 - Grundläggande IT
 - Service och handel
 - m.m.



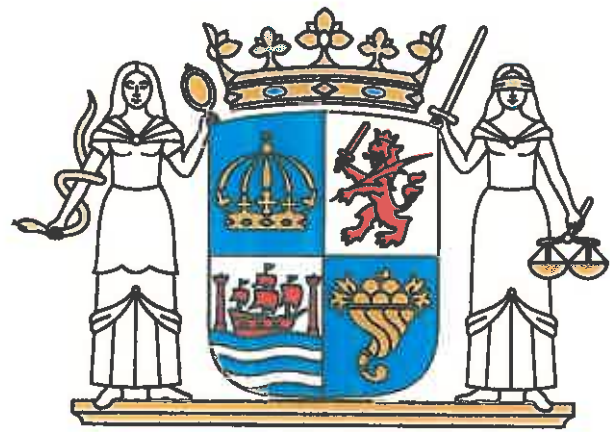


ÖVRIGT

- Målgruppsanalys
- Infomöte 20/1 kl 10.00 – 13.00
- Utvärdering
- Uppföljning
- Upphandlingar
- Studieresa



22



LANDSKRONA STAD

§ 7
Attraktiva Klippans kommun
KS 2015.0675.020**Ärendet**

Personalomsättningen i kommunen har ökat med 4 procentenheter från 2015 till 2016 och är nu över 10 %. Beräkningar på kostnader för att rekrytera nya medarbetare ligger på, lite beroende på hur man räknar, vilken befattning mm, på mellan 300 och 500 tusen kronor. Varje medarbetare som väljer att stanna kvar i Klippan är alltså väldigt värdefull. Som ett led i att vara attraktiva har Klippan investerat i förmånsportalen Förmånsklippan, som tack vare kopplingen till årets julklapp fått stort genomslag. Ytterligare attraktivt är satsning på friskvård, en översyn av friskvårdsbidraget och dess användning kan ge goda resultat. Frukt istället för kakor vid sammanträden och möten på dagtid, och belöningar till personal som medverkar i rekrytering av medarbetare är andra enkla åtgärder för ökad attraktion.

Beslutsunderlag

Personalchef Stefan Christianssons tjänsteskrivelse 2017-02-02.

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

1. Friskvårdsbidraget höjs till 2000 kronor per år.
2. Besök på kommunens badhus och friskvårdsanläggningar betalas och ersätts med friskvårdsbidraget.¹
3. Fruktkorgar istället för kakor vid interna möten på dagtid.
4. Personalkontoret får i uppdrag att utreda möjligheterna till en s.k. "finders fee", en summa pengar till den medarbetare som bidrar till att finna kandidat som anställs i Klippans kommun.

¹ Hanteras då av Förmånsklippan och eliminerar kommunens administrationskostnader.

§ 8
Bilersättning
KS 2017.0117.003**Ärendet**

I kommunens ersättningsbestämmelser för förtroendevalda stadgas en rätt till ersättning bilresor från bostad/arbetsplats till sammanträde eller motsvarande (förrättning) enligt följande.

Bilersättning**12 §**

Kostnader för resor till och från sammanträden eller motsvarande ersätts enligt de grunder som fastställts för kommunens arbetstagare i Bilersättningsavtalet om avståndet från bostad/arbetsplats överstiger 3 km. Ersättning för fördyrade levnadsomkostnader utgår enligt Traktamentsavtalet.

Övriga kostnader

13 § För övriga kostnader betalas ersättning om den förtroendevalde kan visa att särskilda skäl föreligger för dessa kostnader.

Ersättning för resor och övriga kostnader utgår inte om den förtroendevalde haft rimliga möjligheter att genom omdisponering av arbete eller på annat sätt kunna förhindra att kostnaderna uppkom.

Det finns två situationer som medför att ovanstående kan behöva klargöras och vad som åsyftas med formuleringen "avståndet från bostad/ arbetsplats".

I en situation har en förtroendevald vid sidan om sitt ordinarie arbete även godkänd bisyssla i form av uppdrag som medför att man behöver träffa kunder/enskilda. Uppdragen kan medföra bilresor och för att kunna närvara vid politiska sammanträden åker personen direkt från kundbesök "arbetsplats" till politiskt sammanträde utan att passera ordinarie bostad. Fråga uppstår om rätt till bilersättning föreligger från den ordinarie bostaden eller från arbetsplatsen. Det ska understrykas att den förtroendevalde i sin bisyssla inte erhållit ersättning för bilresor. Såvida ersättning inte medges upplever personen att denne skulle åsamkas en kostnad för sitt politiska uppdrag till följd av arbetet.

Den andra situationen är att en förtroendevald är folkbokförd och har sitt ordinarie boende i Klippans kommun. Såvida personen måndag-fredag övernattar i annan kommun p.g.a. arbete d.v.s. veckopendlar uppstår frågan om rätt till bilersättning föreligger för resa till sammanträde från ordinarie bostad eller från övernattningsbostad. Såvida man inte hade haft politiskt sammanträde är utgångspunkten att man stannat i övernattningsboendet.

Frågor om tolkning och tillämpning av bestämmelserna avgörs ytterst av Kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Kanslichef Lars-Åke Svenssons förslag till beslut 2016-02-07.

Personalutskottets beslut

Uppdrar åt kanslichef Lars-Åke Svensson att utreda bilersättning för politiker.

§ 9**Daglig verksamhet - praktikplatser**

KS 2017.0166.792

Ärendet

Frågan kom upp att dagligverksamhet har svårt att finna praktikplatser till sina brukare. Klippans kommun borde kunna erbjuda mer än vad man gör idag gällande praktikplatser.

Personalutskottets beslut

Personalchef får i uppdrag att kontakta daglig verksamhet för att gå vidare med inventering av praktikplatser.