

Datum, plats och tid 2022-02-09 KTS-salen samt via Teams, klockan 13:15 – 14:30

Beslutande Ulrica Truedsson (S), Helena Gärtner (M), Anneli Hedberg (S), Inger Fredriksson (C).

Beslutande ersättare John Ogenholt (KD).

Ersättare Gunnar Ljungqvist (S), Christoffer Öqvist (M), Marie-Louise Karlsson (S).

Övriga deltagande Susanne Sandlund, bitr. kommundirektör/personalchef, Madelene Carlsson, sekreterare.

Underskrifter Ordförande:
Sekreterare:
Utsedd justerare:
Utsedd justerare:

Justeringens plats
och tid

Paragrafer § 1- § 5

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats av protokollet

Kommunledningsförvaltningen

Utdragsbestyrkande

§ 1

Fastställande av dagordning

Utsänd dagordning fastställs och godkänns.

Ordförandens sign

Justerandes sign

§ 2

Verksamhetsinformation

På dagens sammanträde ger bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund följande förvaltningsinformation.

Sjukfrånvaro har vänt de senaste två veckorna, aktuella siffror kommer att presenteras under veckan. På den övergripande nivån under vecka 6 låg sjukfrånvaron på cirka 12 procent, jämfört med tidigare veckor omkring 18 – 20 procent.

Som en följd av den ökade smittspridningen ges en möjlighet om en extra ersättning till medarbetare som frivilligt arbetar extra inom verksamheter där det finns brist på personal.

Beslutet är fackligt förhandlat och innebär att heltids- och deltidsanställda kompenseras med dubbel ersättning när de arbetar extra.

Beslutet gäller februari ut och kan förlängas vid behov.

Yttrande

Under informationspunkten yttrade sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C).

Personalutskottet tackar för informationen.

Ordförandens sign

Justerandes sign

§ 3

KS/2022:42

Beslut - Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet beslutar ställa sig bakom anvisningsdokumentet för Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun och förslår kommunstyrelsen att överlämna ärendet till kommunfullmäktige för antagande och därmed ersätter tidigare styrdokument Friskvård i Katrineholms kommun.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsöfrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

För att möta målsättningen har kommunfullmäktige beslutat om anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108). Anvisningarna omfattar friskvårdsbidrag, friskvårdsaktiviteter och hälsoinspiratörer.

Ett vidare begrepp för friskvård är hälsöfrämjande arbete och för att möta kommunens mål föreslås att anvisningsdokumentet för friskvård också omfatta;

- en beskrivning om vad kommunen menar med en hälsöfrämjande arbetsplats och vad hälsöfrämjande insatser innebär,
- en hälsopremie.

För att fler av kommunens medarbetare ska ges möjlighet att ta del av friskvårdsbidraget, föreslås att medarbetare med en anställning mindre än 1 år men mer än 6 månader har rätt till 50% av friskvårdsbidraget.

Därutöver har arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen lagts till anvisningen där riktlinjer för utmärkelsen beslutas av kommunstyrelsen.

Ärendets handlingar

- Anvisningsdokument: Förslag till hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun-
- Anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108)

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Ordförandens sign

Justerandes sign

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign	Justerandes sign
-------------------	------------------

§ 4

KS/2022:43

Beslut - Miljonen 2022

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet godkänner förslag till fördelning av kommungemensam kompetensutveckling.

Kommungemensam kompetensutveckling

Årligen avsätts 1 miljon kronor för kommungemensam kompetensutveckling, nedan miljonen.

De områden som tidigare är prioriterats är arbetsmiljö/rehabilitering samt ledarskapsutveckling och mentorskapsprogram samt grundkurser avseende program inom office.

Fler av utbildningarna genomförs digitalt och med kompetens inom kommunen. För Office 365 finns samtidigt korta och tillgängliga utbildningar via webben.

Hela kommunorganisationen ska under år 2022 arbeta för att främja hälsa och förvaltningens förslag är att använda större delen av den avsatta miljonen till att stärka det hälsofrämjande arbetet genom att inrätta en hälsopremie och öka chefernas kunskap om vad ett hälsofrämjande ledarskap innebär.

Uppdraget att inrätta en så kallad hälsopremie gavs i Kommunplanen. Utformningen och förutsättningarna för premien redovisas i sin helhet i anvisningsdokumentet; Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun. Sammanfattningsvis ger det en möjlighet att söka om medel för hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen. Därutöver finansieras studier på fritid, tjänstepensionsförmåner, chefsfrukostar samt introduktion för nyanställda via miljonen.

Syftet med chefs- och ledarskapsfrukostarna är att skapa en gemensam mötesplats där kommunens chefer och ledare kan mötas och få information och föra dialog om aktuella frågor.

En förutsättning för hälsa är att ha förståelse för sitt uppdrag och våra olika roller. Målsättningen är att under året på flera sätt föra dialog kring och om medarbetarskap utifrån kommunens profiler

Ett första steg i att utveckla kommunens arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) var att ta fram ett årshjul över aktiviteter. En handlingsplan har tagits fram inom samtliga förvaltningar som ska följas upp. Flera insatser kvarstår som t ex rutiner och dokumentation.

Tjänstepensionsförmåner och stipendier finansieras genom miljonen utifrån tidigare beslut.

Ordförandens sign

Justerandes sign

Sammanfattning Miljonen 2022

Område	t kr
Hälsopremie	800
Utveckling ledare/medarbetare	160
<ul style="list-style-type: none">• <i>Hälsofrämjande ledarskap, 2 dag vid fyra tillfällen, totalt 48 chefer</i>• <i>Introduktion för nyanställda</i>• <i>Chefs- och ledarskapsfrukostarr x 4</i>• <i>Medarbetarskap och ledarskap - föreläsare, lokal samt materila</i>• <i>Årlig uppföljning SAM (Kommungemensamt utvecklingsområde)</i>	
Tjänstepensionsförmåner	10
Stipendier, studier på fritiden	30

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign

§ 5

KS/2022:44

Beslut - Kompetensförsörjningsplan

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förvaltningens förslag till övergripande kompetensförsörjningsplan och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen för beslut.

Reservation

Mot beslutet och till förmån för det egna yrkandet reserverar sig Inger Fredriksson (C). Reservationen i sin helhet bifogas protokollet, se bilaga.

Kompetensförsörjningsplanen

Den övergripande kompetensförsörjningsplaner ska löpande revideras och utgår från nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Syftet med planen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra gapet mellan befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt.

Handlingsplan på övergripande nivå utgår från en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, utveckla, Behålla, Avsluta. Hur väl vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärden. Flera insatser pågår och handlingsplanen anger förslag på vad som ska prioriteras på övergripande nivå under de kommande åren inom områdena.

Attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt varumärke är ett starkt redskap för att nå framgång.

Rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaten ska få en positiv upplevelse av Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar om en god arbetsmiljö, att medarbetare trivs på sin arbetsplats, men också om att få möjligheter att utvecklas.

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process och ska ske med empati, nyfikenhet och professionalism.

Ärendets handlingar

- Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022-2023

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), Anneli Hedberg (S), Helena Gärtner (M), Christoffer Öqvist (M), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Ordförandens sign

Justerandes sign

Förslag och yrkanden

Inger Fredriksson (C) yrkar återremiss av kompetensförsörjningsplanen.

Ulrica Truedsson (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutat överläggning redogör ordföranden för sitt förslag till propositionsordning som innebär att hon först ställer proposition om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras. Finner hon att ärendet ska avgöras idag avser hon att ställa proposition på förvaltningens förslag till beslut. Personalutskottet godkänner den föreslagna propositionsordningen. Därefter ställer ordföranden propositionen på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att den ska avgöras idag. Hon ställer proposition på förvaltningens förslag till beslut och finner att personalutskottet beslutar enlighet med detta.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign	Justerandes sign
-------------------	------------------

DNR KS/2022-44

Reservation angående Personalutskottets beslut om Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen är ett viktigt dokument för att visa hur kommunen vill försäkra sig om att den kompetens som krävs för att genomföra verksamheten verkligen finns. Det är angeläget att det är tydligt så att missförstånd undviks och planen är möjlig att följa upp.

Ett sätt att mäta begripligheten i en text är genom Läsbarhetsindex, LIX.

Kompetensförsörjningsplanen får värdet 55, vilket är mitt på skalan för "svår, normalt värde för officiella texter".

Det dokument som fanns för beslut i Personalutskottet var svårläst, omfångsrikt och därmed otydligt. Mängden ord gör att det är svårt att upptäcka vad som är viktigt i planen.

Jag yrkade därför att kompetensförsörjningsplanen skulle återremitteras för omarbetning.

Då mitt yrkande avlogs, reserverar jag mig mot beslutet.

Katrineholm 9 februari 2022

Inger Fredriksson (C)



UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: ULRICA TRUEDSSON
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _056059337f0cbbbc3018b00d7542c8abf8
DATUM & TID: 2022-02-17 09:34:10 +01:00



NAMN: MADELENE KARLSSON
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _06db7d26bab7834ed6cae19d8c4ffe06cb
DATUM & TID: 2022-02-17 09:36:20 +01:00



NAMN: HELENA GÄRTNER
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _099676554a15e51974c8310221a4d68110
DATUM & TID: 2022-02-17 09:39:52 +01:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-02-17 09:39:58 +01:00
Ref: 1287013
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)