

Personalutskottet

Plats och tid	Kommunledningskontoret 08:30-11:00	
Beslutande	Camilla Ollas Hampus (C), ordf. Britt-Marie Essell (S)	
Ersättare och övriga närvarande	Anna Nises Borgström, personalchef Terese Renbro, kommunsekreterare	
Justerare	Britt-Marie Essell	
Justeringens plats och tid	Kommunledningskontoret	
Underskrifter		Paragrafer 1-7
	Sekreterare	Terese Renbro
	Ordförande	Camilla Ollas Hampus
	Justerare	Britt- Marie Essell
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.	
Beslutsinstans	Personalutskottet	
Sammanträdesdatum	2017-02-07	
Datum då anslaget sätts upp	2017-02-22	Datum då anslaget tas ned 2017-03-16
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningskontoret	
Underskrift	Terese Renbro	

Personalutskottet

Innehållsförteckning

§ Ärende

§ 1	Revisionsrapport granskning av lönehantering	2016/592 007	3 - 4
§ 2	Ärendegång vid 3% -regeln	2017/113 024	5
§ 3	Information - sjukfrånvaro helår 2016	2016/492 026	6
§ 4	Information - attraktiv arbetsgivare	2017/112 00	7
§ 5	Information - sysselsättningsprojektet	2017/45	8 - 10
§ 6	Information - E-lön		11
§ 7	Information - nylönesättning		12

Personalutskottet

PU § 1

Dnr 2016/592 007

Revisionsrapport granskning av lönehantering

Ärendebeskrivning

Personalchef Anna Nises Borgström var närvarande och informerade om ärendet.

Kommunrevisionen har granskat lönehanteringen i Rättviks kommun och revisionsrapporten inkom till kommunen 2016-10-24. Av de tolv kontrollmål som granskats bedöms att fem är uppfyllda i sin helhet.

Personalenheten har arbetat fram följande åtgärder för att uppfylla kriterierna:

- *Kontrollmål om processer och rutiner är delvis uppfyllt:*
Rutiner kring lönehantering samt processbeskrivning med månads- och årshjul kommer att färdigställas under 2017.
- *Kontrollmål om roller är delvis uppfyllt:*
I Heroma finns ett antal roller skapade såsom exempelvis medarbetare, chef, lönekonsult etc. Rapport kan skapas som beskriver vilka befogenheter som är kopplade till respektive roll i systemet.

Beskrivning av vilka kontroller som ska utföras av respektive roll ska tas fram under 2017.

- *Kontrollmål om behörighet är inte uppfyllt:*
Årlig genomgång av behörigheter till personalsystemet läggs in i årshjulet för lönehantering.
- *Kontrollmål avseende tillfredsställande kontroller i samband med löneutbetalning är delvis uppfyllt:*
Vid lönekörning skapas en fil som går till banken som underlag för utbetalning av nettolön och ekonomienheten kontrollerar att utbetalat belopp stämmer med underlaget till bankfilen.

Utanordningslistan innefattar detaljerade uppgifter om vilka ersättningar som utbetalats till varje medarbetare. Ansvarig chef kan således kontrollera och upptäcka eventuella felaktigheter som korrigeras på nästkommande lön.

Personalenheten bedömer att kombinationen av rimlighetsbedömning av underlag för utbetalning av nettolön, avstämning utbetalt belopp samt att såväl medarbetare som chef har ansvar för att förändringar som har bäring på lönen registreras i Heroma, att fel uppmärksammas

Personalutskottet

av systemet via signallistor i mellanperioden, att lönen för innevarande månad är preliminär och att chef genomför kontroll av utanordningslista innebär tillräcklig kontroll av löneutbetalning.

- *Kontrollmål avseende verifieringskedjor och räkenskapsinformation är inte uppfyllt:*
Förvaltningsbeskrivning omfattande de system som har koppling till Heroma kommer att färdigställas och presenteras under 2017.

Rutin för hantering av utlägg med kvitto kommer att ses över och presenteras under 2017.

- *Kontrollmål avseende dokumenthantering av lönehanterings handlingar är delvis uppfyllt:*
Revidering av dokumenthanteringsplanen kommer att genomföras tillsammans med kanslienheten under 2017.
- *Kontrollmål avseende uppföljning av lönehanteringen är inte uppfyllt:*
I processen med färdigställande av rutiner kring lönehantering och processbeskrivning kommer risk- och väsentlighetsanalys att genomföras i syfte arbeta fram ett förslag på intern kontrollplan för uppföljning av lönehanteringen.

Yrkande

Camilla Ollas Hampus (C) yrkar att personalenhetens framtagna åtgärder gällande lönehanteringen antas så att alla kriterier uppfylls till år 2018. I detta yrkande instämde även Britt-Marie Essell (S).

Proposition

Ordförande ställde proposition på ovanstående yrkande och fann att personalutskottet bifallit detsamma.

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

- Anta personalenhetens framtagna åtgärder så att kriterierna för lönehanteringen uppfylls till år 2018.

Personalutskottet

PU § 2

Dnr 2017/113 024

Ärendegång vid 3 % -regeln

Ärendebeskrivning

Vid kommunstyrelsens sammanträde 2016-06-21 § 91 antogs en ny delegationsordning gällande hantering av lönesättning överstigande 3 % över nuvarande befattningshavares lön. Efter att förändringen verkställdes har behovet av en tydlig ärendegång efterfrågats.

Yrkande

Camilla Ollas Hampus (C) yrkade att lönesättande chef kontaktar sin förvaltningschef som i sin tur kontaktar berörd personalstrateg eller personalchef för ett obligatoriskt samråd. När samrådet har ägt rum kontaktar berörd förvaltningschef personalutskottets ordförande. I detta yrkande instämde även Britt-Marie Essell (S)

Proposition

Ordförande ställde proposition på ovanstående yrkande och fann att personalutskottet bifallit det samma.

Personalutskottets beslut

- Lönesättande chef kontaktar sin förvaltningschef som i sin tur kontaktar berörd personalstrateg eller personalchef för ett obligatoriskt samråd. När samrådet har ägt rum kontaktar berörd förvaltningschef personalutskottets ordförande.

Personalutskottet

PU § 3

Dnr 2016/492 026

Information - sjukfrånvaro helår 2016

Ärendebeskrivning

Personalchef Anna Nises Borgström informerade om sjukstatistiken för år 2016. En trend som håller i sig är att sjuktalet fortsätter att öka över hela kommunen

Yrkande

Camilla Ollas Hampus (C) yrkade att de förvaltningschefer som har höga sjuktal ska upprätta en handlingsplan med förslag på åtgärder för att sänka sjuktalen tills efter sommaren. I detta yrkande instämde även Britt-Marie Essell (S).

Proposition

Ordförande ställde proposition på ovanstående yrkande och fann att personalutskottet bifallit detsamma.

Personalutskottets beslut

1. Uppdra till de förvaltningschefer som har höga sjuktal ska upprätta en handlingsplan med förslag på åtgärder för att sänka sjuktalen tills efter sommaren.
 2. Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 4

Dnr 2017/112 00

Information – attraktiv arbetsgivare

Ärendebeskrivning

Personalstrategerna har tillsammans med cheferna på sina förvaltningar träffats för att i ett första skede få en bild av hur cheferna i organisationen ser på begreppet ”attraktiv arbetsgivare”. Frågan som de fick besvara var:

”- Vad lägger du i begreppet attraktiv arbetsgivare?”

De svar strategerna fick sammanställde personalenheten och resultatet ser olika ut beroendes på inom vilken förvaltning man arbetar i.

Inom samhällsutvecklingsförvaltningen och stab- och serviceförvaltningen är det bland annat viktigt med sociala kontakter, rimlig arbetsbelastning och tydliga förväntningar. På barn- och utbildningsförvaltningen är bland annat vikten av rätt lön, frihet under ansvar och bra stödfunktioner viktiga. Socialförvaltningen belyser bland annat god introduktion, bra gehör från politiker och förmåner utöver lön som betydelsefulla.

Personalutskottets beslut

- Uppdra till personalenheten att utarbeta Rättvik kommuns definition av begreppet ”attraktiv arbetsgivare”.

Personalutskottet

PU § 5

Dnr 2017/45

Information - sysselsättningsprojektet**Ärendebeskrivning****Bakgrund**

I oktober 2011 beslutade KF att bifalla motion *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet*. Sedan dess har arbete bedrivits i projektform med att identifiera och tillskapa grundförutsättningar för att kunna verkställa beslutet.

Under 2016 har KS tagit beslut om att skapa ett kommunövergripande bemanningscenter, vars verksamhet startar 2017-01-01.

Socialförvaltningen har i september 2016 anställt en projektledare vars huvudsakliga uppdrag är att arbeta fram förslag på arbetstidsmodeller med utgångspunkt i verksamhetens behov, i syfte att möjliggöra erbjudanden om ökade sysselsättningsgrader. Projektledaren är utsedd till kommunens representant i SKL:s nätverk för ledare av heltidsprojekt och har också i uppdrag att vara synlig i förvaltningens verksamheter, lyssna in medarbetarna och undersöka intresset för ökade sysselsättningsgrader.

PU har under 2016 tillsatt en arbetsgrupp bestående av ledamöter i utskottet samt personalchef med uppgift att formulera syfte och mål med projektet. Det har också beslutats att 2016 års avsatta budgetmedel för projektet nyttjas för att starta upp det kommunövergripande bemanningscentret samt att tillsätta ovan nämnda projektledare inom socialförvaltningen.

Projektplan 2017

Projektet innefattar under 2017 flera parallella delprojekt vars resultat kommer att utgöra grund för beslut om vilken modell för ökade sysselsättningsgrader som ska antas i Rättviks kommun.

Bemanningsenheten

Resursenheten, som sedan 2005 ansvarat för korttidsbemanning inom socialförvaltningen, placeras per 2017-01-01 i Stab- och serviceförvaltningen, och dess verksamhet utökas successivt till att bli kommunövergripande.

Mål 2017: administrera korttidsbemanning för alla berörda verksamheter inom kommunen före utgången av 2017.

Bemanningsenheten kommer att bli ett nav för kartläggning och matchning av behov inom verksamheterna och kommunens verktyg för att möjliggöra optimalt nyttjande av det överskott av arbetstid som kan uppstå inom vissa verksamheter när modell för ökade sysselsättningsgrader antas.

Personalutskottet**Projekt arbetstidsmodell**

Projektledare är anställd av socialförvaltningen för perioden 2016-09-01 – 2017-12-31 med uppdrag att ta fram förslag på arbetstidsmodeller inom vård och omsorg. Arbetet har inletts under hösten 2016 med inriktning särskilda boenden i det centrala området bl.a. genom att projektledaren varit med på personalmöten på alla arbetsplatser inom området och informerat om projektet. Under våren 2017 fortsätter arbetet med inriktning särskilda boenden i norra området samt gruppboenden inom LSS för att under hösten 2017 införliva även hemtjänstens områden i projektet. Arbetsgrupper kommer att bildas för att arbeta med frågan.

Mål: presentera förslag på nya arbetstidsmodeller för berörda verksamheter inom vård och omsorg senast 2017-11-30.

Kartläggning av nuläge

Genomföra enkätundersökning bland medarbetarna för att kunna kartlägga hur intresset för förändring av nuvarande sysselsättningsgrad ser ut just nu.

Mål: erhålla fingervisning om vilken tillgänglig arbetstid arbetsgivaren kan få att förhålla sig till bland befintliga medarbetare när modell för ökade sysselsättningsgrader antas.

Verksamhetsöversyn – delutredning av bemanningsprocess förvaltningsvis
Utifrån verksamhetens behov och mål analysera bemanning, arbets sätt och rutiner för att skapa underlag till en bild av optimerad bemanning där såväl verksamhetens som medarbetares behov i möjligaste mån kan tillgodoses.

- *Hur bedömer förvaltningen kundbehovet idag?*
- *Hur sätts bemanningskrav utifrån kundbehov?*
- *Hur väl stämmer resurstillgången med bemanningskravet?*
- *Hur fördelas arbetstider utifrån kompetens/kvalitet/arbetsmiljö, tillgängliga resurser, lagar och avtal, sysselsättningsgrader?*
- *Vilka stödfunktioner och stödsystem finns?*
- *Hur följs verksamhet och bemanning upp?*

Detta arbete bör genomföras av ansvarig chef för respektive verksamhet, med stöd från projektledare för arbetstidsmodeller och från personalenheten.

Mål: underlag kan presenteras senast 2017-10-30.

Handlingsplan i enlighet med HÖK 16

I huvudöverenskommelsen (HÖK) 2016 med Svenska kommunalarbetsförbundet anges att arbetsgivaren ska, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen

Personalutskottet

medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska processas med den lokala arbetstagarorganisationen i samverkan.

Denna plan ska finnas på plats senast 2017-12-31.

De underlag som arbetas fram genom ovan beskrivna delprojekt kommer utgöra grunden för fastställande av handlingsplanen.

Styrgruppen fastställer projektplanen och tar löpande emot avstämningsrapporter från projektgruppen. Den består av personalchef samt berörda förvaltningschefer. Personalchef rapporterar till PU.

Referensgrupper konsulteras löpande och utgörs av kommunledningsgrupp, ekonomer, enhetschefer, samverkansgrupper, personalstrateger.

Projektgruppen består i första skedet av projektledare för arbetstidsmodeller samt enhetschef bemanningsenheten.

Arbetsgrupper bildas vid behov under projektets gång.

Personalutskottets beslut

- Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 6

Information – E-lön**Ärendebeskrivning**

I höstas gjordes en ny bankupphandling och med den nya upphandlingen kommer papperslönespecifikationerna och kontrolluppgifterna att upphöra. I stället kommer varje anställd erhålla sina lönespecifikationer och kontrolluppgifter elektronisk med start i maj månad. Under mars och april månad får varje anställd en mjukstart vilket innebär att man får sin lönespecifikation utskickad både elektroniskt och på papper.

Personalutskottets beslut

- Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 7

Information - nylönesättning**Ärendebeskrivning**

Ordförande Camilla Ollas Hampus (C) informerade om två nylönesättningar som hon godkänt enligt delegationsbeslut.

Personalutskottets beslut

- Informationen läggs till handlingarna.
-