

## Personalutskottet

Plats och tid	Kommunledningskontoret 13:00- 14:55		
Beslutande	Joanna Stridh (C), ordf. Yvonne Junell (C) Britt-Marie Essell (S)		
Ersättare och övriga närvarande	Anna Nises Borgström, personalchef Terese Renbro, sekreterare		
Justerare	Britt-Marie Essell (S)		
Justeringens plats och tid	Kommunledningskontoret		
Underskrifter		Paragrafer	25-31
	Sekreterare	Terese Renbro	
	Ordförande	Joanna Stridh	
	Justerare	Britt-Marie Essell	
	<b>ANSLAG/BEVIS</b> Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Beslutsinstans	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2017-11-06		
Datum då anslaget sätts upp		Datum då anslaget tas ned	
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningskontoret		
Underskrift	Terese Renbro		

## Personalutskottet

**Innehållsförteckning**

## § Ärende

§ 25	Bidrag till föreningar med lönebidragsanställda 2017	2017/847 048	3 - 4
§ 26	Uppföljning sjukfrånvaro 2017	2017/111 00	5
§ 27	Mål- och budget Personalenheten 2018	2017/850 041	6
§ 28	Sysselsättningsprojektet	2017/45 026	7 - 12
§ 29	Politikerarvoden 2018	2017/849 024	13
§ 30	Attraktiv arbetsgivare	2017/112 00	14
§ 31	Hälsoombud	2017/862 008	15

## Personalutskottet

PU § 25

Dnr 2017/847 048

**Bidrag till föreningar med lönebidragsanställda 2017****Ärendebeskrivning**

Bidrag från Rättviks kommun till föreningar med anställda som har lönebidrag.

För år 2017 ska 100 000 kronor fördelas till föreningarna med beräkningsgrund årsanställning omfattande 100 % tjänstgöring.

Följande föreningar erhåller bidrag för år 2017:

<b>Förening</b>	<b>Antal lönebidragsanställda</b>	<b>Summa</b>
Ore Hockey	9 anställda (varierande ssg)	63 303 kr
Rättviks golfklubb	2 anställda (varierande ssg)	14 679 kr
ABF	1 anställd (70%)	7 706 kr
Svenskt Norskt kulturcentrum	1 anställd (80%)	8 807 kr
Classic Car Week	1 anställd (50%)	5 505 kr
		<b>100 000 kr</b>

Personalchef Anna Nises Borgström föredrog ärendet.

**Yttranden**

Britt-Marie Essell (S), Yvonne Junell (C) och Joanna Stridh (C) yttrade sig i ärendet.

**Yrkanden**

Britt-Marie Essell (S) yrkade bifall till förvaltningens förslag till vilka föreningar som ska erhålla bidrag för 2017.

**Proposition**

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

**Personalutskottet**

PU § 25 forts.

**Personalutskottets beslut**

- Bevilja nedanstående föreningar bidrag enligt följande:

Ore Hockey	63 303 SEK
Rättviks golfklubb	14 679 SEK
ABF	7 706 SEK
Svensk Norskt kulturcentrum	8 807 SEK
Classic Car Week	5 505 SEK

---

Sändlista: A Nises Borgström

**Personalutskottet**

PU § 26

Dnr 2017/111 00

## **Uppföljning sjukfrånvaro 2017**

### **Ärendebeskrivning**

Personalchef Anna Nises Borgström informerade om hur sjukfrånvaron inom kommunens organisation ser ut för 3:e kvartalet 2017.

### **Yttranden**

Britt-Marie Essell (S), Yvonne Junell (C) och Joanna Stridh (C) yttrade sig i ärendet.

### **Personalutskottets beslut**

- Informationen läggs till handlingarna.
-

**Personalutskottet**

PU § 27

Dnr 2017/850 041

**Mål- och budget Personalenheten 2018****Ärendebeskrivning**

Utifrån de kommunövergripande- och strategiska målen som är framtagna för 2018-2020 har personalchef Anna Nises Borgström arbetat fram personalenhetens mål- och verksamhetsplan för 2018 som hon presenterarade.

**Yttranden**

Britt-Marie Essell (S), Joanna Stridh (C) och Yvonne Junell (C) yttrade sig i ärendet.

**Personalutskottets beslut**

- Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 28

Dnr 2017/45

## Sysselsättningsprojektet

### Ärendebeskrivning

Förelåg en skrivelse från personalchef Anna Nises Borgström.

**”Handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande inom Rättviks kommun utifrån den kollektivavtalade målsättningen *Heltid som norm 2021* och tidigare fattat lokalt beslut om *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet*.**

#### Bakgrund

Arbetstagarorganisationen Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har kommit överens om att heltid ska vara norm inom Kommunals avtalsområde och har som målsättning att fler ska arbeta heltid.

*En norm är en idé, föreställning och förväntan kring vad som anses vara "det normala" i ett visst sammanhang.*

Inom vård och omsorg, i de yrken som i många fall återfinns inom Kommunals avtalsområde, är deltid arbetet mycket utbrett. På andra delar av arbetsmarknaden är det däremot närmast en självklarhet att utgångspunkten är att arbeta heltid.

Välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som det normala för anställning inom välfärdssektorn kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning.

Målsättningen, som finns upptagen i det centrala kollektivavtalet *Prolongering av Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – (HÖK 16 - prolongerad)*, är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag.

Alla arbetsgivare ska därför, med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet med årlig avstämning fram till 2021-05-31.

Planen ska vara förankrad och framtagen i samverkan med Kommunal lokalt. Planen ska enligt gällande kollektivavtal omfatta Kommunals avtalsområde.

I oktober 2011 beslutade Rättviks kommuns kommunfullmäktige att bifalla motion *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet*. Sedan dess har arbete

**Personalutskottet**

PU § 28 forts.

bedrivits i projektform med att identifiera och tillskapa grundförutsättningar för att kunna verkställa beslutet.

Under 2016 har tog kommunstyrelsen beslut om att skapa ett kommunövergripande bemanningscenter, vars verksamhet startade 2017-01-01. Utveckling av den verksamheten pågår.

Socialförvaltningen anställde i september 2016 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 under vintern och våren varit synlig, främst i socialförvaltningens verksamheter men även i övriga förvaltningar som har medarbetare inom Kommunals avtalsområde, för att lyssna in medarbetarna och undersöka intresset för ökade sysselsättningsgrader.

PU har vid sammanträde 2016-09-20 formulerat projektets syfte enligt följande (PU§26 Dnr 2014/449):

*Arbetet med ökade sysselsättningsgrader och heltid ska bidra till:*

- Ökad jämställdhet
  - Vi ökar anställningstryggheten i kommunen
  - Vi möjliggör ekonomisk självständighet för individen
- Attraktiv arbetsgivare
  - Att erbjuda ökade sysselsättningsgrader är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare
- Säkra personalförsörjningen
  - Personalförsörjningen kan tryggas och rekryteringsbehovet minska om fler medarbetare jobbar heltid eller, för de som frivilligt valt deltid, jobbar fler timmar än idag.



**Personalutskottet**

PU § 28 forts.

Nulägesbeskrivning

**Hel- och deltidanställda**

<b>Hela kommunen</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel</b>
Heltidsanställda	632 st.	54,3%
Deltidsanställda 75-99%	378 st.	34,47%
Deltidsanställda 1-74%	154 st.	13,23%

<b>Omsorg äldre och med funktionsvariation</b>	<b>Antal</b>	<b>Andel</b>
Heltidsanställda	147 st.	28,43%
Deltidsanställda 75-99%	266 st.	51,45%
Deltidsanställda 1-74%	104 st.	20,12%

Av de 1164 månadsavlönade i Rättvik kommun är 54,3% anställda på heltid. Det placerar Rättvik på plats 277 i rankningen över andelen heltidsanställda i landets kommuner.<sup>1</sup>

De månadsavlönade i Rättvik kommun utför 91% av den arbetade tiden i kommunen. Resterande 8,21% utförs av timavlönade. Genomsnitt för alla kommuner 2016 var att 8% av den arbetade tiden utfördes av timavlönade.

Vidare är det i praktiken **48,98%** av de månadsavlönade i Rättvik kommun som faktiskt arbetar heltid. Av de månadsavlönade inom vård och omsorg i Rättvik kommun är det i praktiken 26% som faktiskt arbetar heltid.

**Personalutskottet**

PU § 28 forts.

I tabellen nedan visas andelen heltidsarbetande, av de månadsavlönade, inom olika verksamhetsområden i kommunen där Kommunal har medlemmar som arbetar deltid.

Verksamhetsområde	Andel heltidsarbetande
Omsorg om äldre och personer med funktionsvariation	26%
Gymnasium och Komvux	66,41%
Grundskola & förskoleklass	64,53%
Förskola och barnomsorg	66,67%
Individ och familjeomsorg	62,5%
Kultur och fritid	43,48%

**Övertid, fyllnadstid och sjukfrånvaro**

Med rätt bemanning kan kostnader för fyllnadstid och övertid begränsas. Utgångsläget för Rättviks kommun ser ut enligt följande utifrån 2016 års siffror:

- Kostnad för fyllnadstid uppgick till 3,5 mkr
- Kostnad för övertid uppgick till 3,7 mkr
- Arbetstid motsvarande 81 årsarbetare utfördes av timvikarier
- Sjukfrånvaron uppgick till 7% för hela kommunen och 9,2% för socialförvaltningen

**Rekryteringsbehov**

Under 2017 är det totalt 146 av medarbetarna, dvs 14%, som uppnår 61 års ålder eller mer och ca 30% av våra medarbetare. Enligt gällande regler har den anställda avgångsskyldighet vid 67 års ålder. Samtidigt kan medarbetaren avgå med pension tidigast från och med 61 års ålder. Det innebär att tidpunkten för pensionsavgång är någonstans mellan 61 och 67 års ålder.

Under de två senaste åren har rekrytering av nya tillsvidareanställda uppgått till ca 110 per år.

**Personalutskottet**

PU § 28 forts.

I takt med att kommunens befolkning blir äldre enligt nuvarande prognos kommer behovet av personal inom vård och omsorgssektorn öka ytterligare, i kombination med att pensionsavgångarna är fortsatt höga.

**Önskade förändringar i sysselsättningsgrader**

Bland kommunens befintliga medarbetare inom Kommunals avtalsområde är det 103 medarbetare som under våren 2017 angett att de önskar heltidstjänst. Ytterligare 37 medarbetare anger önskemål om ökad sysselsättningsgrad. Utifrån dessa medarbetares nuvarande sysselsättningsgrad skulle önskad förändring motsvara en ökning av tillgänglig arbetskraft om 27,66 årsarbetare.

Handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande i Rättviks kommun - heltidsplanen

1. Utifrån verksamheternas behov och mål måste bemanning, arbetsätt och rutiner analyseras för att skapa underlag till en bild av optimerad bemanning där såväl verksamhetens som medarbetares behov i möjligaste mån kan tillgodoses. Under hösten 2017 kommer projektledaren inleda denna analys tillsammans med berörda enhetschefer.
2. Löpande förankring av innebörden av följande steg i handlingsplanen i organisationen genom dialog med såväl chefer som medarbetare.
3. En schemalägningsplanerare ska rekryteras till bemanningsenheten för att stötta verksamheterna med bemanningsplaneringen.
4. Bemanningsenhetens uppdrag utökas till att omfatta bemanning utifrån de behov som verksamheterna anmäler in.
5. Fortsatt utredning och förankring av förutsättningar för ändrade arbetstidsmodeller. Utgångspunkt ska vara framtagande av arbetstidsmodeller som är hälsosamma för medarbetaren och sammanhållen arbetstid ska eftersträvas.
6. Hösten 2018 lämnas erbjudande om ökade sysselsättningsgrader utifrån önskemål till befintliga medarbetare inom Kommunals avtalsområde. Föreslagen struktur där följande sysselsättningsgrader är valbara: 60%-80%-100%.
7. Från och med januari 2019 är utgångspunkten att alla tillsvidarejänster inom Kommunals avtalsområde utlyses som heltidstjänster vid rekrytering.

## Personalutskottet

PU § 28 forts.

8. Under 2018 undersöks förutsättningar att bredda projektet till att omfatta hela kommunen genom förankring och utredning av önskemål och förutsättningar för rätt till heltid även inom dessa verksamheter.

Mål för Rättviks kommuns heltidsplan

### 2018

Antal heltidsarbetande har ökat med 100 personer; andel heltidsarbetande är 60% och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat.

### 2019

Heltid är det normala vid nyanställning på tillsvidare tjänst inom Kommunals avtalsområde. Andel heltidsarbetande är 70%.

### 2020 - 2021

Antal heltidsarbetande fortsätter öka och heltid är en rättighet i hela organisationen. Andel heltidsarbetande är 80% 2020 och 90% 2021. Önskade deltid är försvunna och andelen timavlönad personal har minskat.”

### **Yttranden**

Britt-Marie Essell (S), Yvonne Junell (C) och Joanna Stridh (C) yttrade sig i ärendet.

### **Yrkanden**

Britt-Marie Essell (S) yrkade att handlingsplanen antas och att den ska till kommunstyrelsen för beslut.

### **Proposition**

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

### **Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen**

- Anta föreslagen handlingsplan för ökad andel heltidsarbetande och föreslagna mål enligt heltidsplanen.

Personalutskottet

PU § 29

Dnr 2017/849 024

## Politikerarvoden 2018

### Ärendebeskrivning

I arvodesreglementet *Bestämmelser om ekonomisk kompensation för förtroendevalda i Rättviks kommun*, anges i dess §21 att grundbeloppet beräknas utifrån den genomsnittliga lönenivån för förvaltningscheferna samt att revision av grundbeloppet ska genomföras av personalutskottet utifrån löneutvecklingen för förvaltningscheferna inför varje årsskifte.

Löneöversyn 2017 gav förvaltningscheferna en löneökning motsvarande 2,47%

---

Personalchef Anna Nises Borgström föredrog ärendet.

### Yrkanden

Joanna Stridh (C) yrkade att politikerarvodena höjs med 2,47% för 2018.

### Proposition

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

### Personalutskottets beslut

- Politikerarvodena för 2018 höjs med 2,47%

---

Sändlista: A Nises Borgström  
Löneenheten

**Personalutskottet**

PU § 30

Dnr 2017/112 00

**Attraktiv arbetsgivare****Ärendebeskrivning**

En fortsatt diskussion om det fortsatta arbetet utifrån definitionen attraktiv arbetsgivare fördes.

**Yttranden**

Britt-Marie Essell (S), Yvonne Junell (C) och Joanna Stridh (C) yttrade sig i ärendet.

**Personalutskottets beslut**

- Informationen läggs till handlingarna
-

**Personalutskottet**

PU § 31

Dnr 2017/862 008

**Hälsoombud****Ärendebeskrivning**

Personalchef Anna Nises Borgström informerade om hälsoombudens roll inom kommunens organisation. Rollen som hälsoombud är frivillig och varje enhet bör utse ett hälsoombud för att främja hälsoarbetet.

Styrdokumentet ”Riktlinje för hälsofrämjande åtgärder för kommunanställdas hälsa” förklarar kommunens andemening mer övergripande gällande hälsoarbetet.

**Yttranden**

Joanna Stridh (C), Yvonne Junell (C) och Britt-Marie Essell (S) yttrade sig i ärendet.

**Personalutskottets beslut**

- Informationen läggs till handlingarna.
-