



**FALKENBERG**  
Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Protokoll  
Sammanträdesdatum  
2016-06-09  
Sammanträdestid  
KI 08.00 – 11.45

Nr 4

**Närvarande**

**Ledamöter**

Stig Agnåker (C), ordförande  
Per-Gunnar Andersson (S)  
Ingrid Gustavsson (M)  
Dahn Persson (S)

**Tjänstgörande ersättare**

**Ersättare**

Lars Fagerström (L) §§ 30 - 39  
Donjeta Mlinaku (S)

**Övriga förtroendevalda**

**Tjänstemän**

Therese Lundgren, personalchef §§ 25 - 34  
Mustapha Radi, arbetsmarknadschef  
Peter Axelsson, förhandlare §§ 25 - 32  
Majlis Wolfhagen, servicechef § 33  
Kent Hjälms, arbetsmarknadscoach § 36  
Mikael Paulsson, enhetschef §§ 36 - 37  
Thomas Fager, arbetsförmedlingen §§ 36 - 39

**Paragrafer**

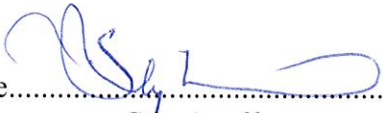
§§ 25 - 39

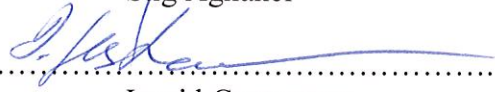
**Justering**

Ordföranden samt Ingrid Gustavsson

**Underskrifter**

Sekreterare.....  
Eva Otterdahl

Ordförande.....  
Stig Agnåker

Justerare.....  
Ingrid Gustavsson

Protokollet justerat 2016-06-13 och anslaget 2016-06-13

Underskrift.....  
Eva Otterdahl

## § 25

### Löneöversyn 2016

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

1 Notera i dagens protokoll att information lämnats betr. löneöversyn 2016.

#### Ekonomi

Ärendet får ingen påverkan på kommunens budget.

## § 26

### Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - med Kommunal

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar med anledning av träffad Huvudöverenskommelse – HÖK 16 med Svenska Kommunalarbetsförbundet för tillämpning fr.o.m. 2016-05-01

- 1 Anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse – HÖK 16.
- 2 Efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 16 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

#### Beslutsunderlag

SKL träffade den 29 april överenskommelse Huvudöverenskommelsen – HÖK 16 – med Svenska Kommunalarbetsförbundet.

#### Sammanfattning av ärendet

Överenskommelsen innebär i korthet att

- Avtalsperioden omfattar tiden 2016-05-01-2019-04-30
- Avtalet är inte uppsägningsbart under perioden
- Modellen chef-medarbetare (dialogmodellen) lyfts fram och blir huvudmodell
- En särskild prioritering i löneöversynen görs för gruppen undersköterskor
- Utrymmet motsvarar, för 2016, 520 kr för samtliga medlemmar och därtill ytterligare 500 kr för undersköterskor, varav 220 kr ska användas för fördelning bland 25 % av undersköterskorna i syfte att öka lönespridningen och premiera kompetens.
- Avtalet innehåller inga individgarantier
- Löneöversynstillfälle per 1 maj respektive år såvida inget annat överenskomms.
- För 2017 och 2018 fastställs utrymmet av centrala parter baserat på det s.k. märket (löneökningnivån inom den ”internationellt konkurrensutsatta sektorn”)
- För 2017 tillkommer ett extra utrymme om 180 kr som tillförs gruppen undersköterskor
- För 2018 tillkommer ett extra utrymme om 150 kr som tillförs gruppen undersköterskor
- Höjning av lägstalöner

Därtill görs flertalet förändringar i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser.

#### Ekonomi

Den extra satsning som görs för gruppen undersköterskor har inte lagts in i den budget för löneökningar som antagits för 2016. Efter genomförd lokal löneöversyn kommer den extra kostnaden att redovisas (tertiäl 2).

**Övervägande**

Arbetsgivarutskottet har i enlighet med den överenskommelse som finns mellan SKL och kommunerna att anta den centrala överenskommelsen.

## § 27

### **Överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 16**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar med anledning av träffad överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 16 – med Svenska Kommunalarbetarförbundet fr.o.m. 2016-05-01

- 1 Anta ändringarna i Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 16.
- 2 Efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BUI 16 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

#### **Beslutsunderlag**

SKL har träffat överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 16 – med Svenska Kommunalarbetarförbundet.

#### **Sammanfattning av ärendet**

Ändringarna gäller fr.o.m. 2016-05-01 och innebär i korthet att

- Möjligheten att byta ut rast mot måltidsuppehåll har utvidgats
- Kompensationsledighet skall inte ses som arbetad tid
- Den fasta kontanta månadslönen utgör 75 % av lägsta lön för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning enligt HÖK 16
- De särskilda ersättningarna har räknats upp med 2,2 %

#### **Ekonomi**

Förändringarna får ingen direkt påverkan på kommunens ekonomi, utöver vad som avsatts i budget.

#### **Övervägande**

Arbetsgivarutskottet har i enlighet med den överenskommelse som finns mellan SKL och kommunerna att anta den centrala överenskommelsen.

## § 28

### **Överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar med anledning av träffad överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA – med Svenska Kommunalarbetarförbundet fr.o.m. 2016-05-01

- 1 Anta ändringarna i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA.
- 2 Efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BEA – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

#### **Beslutsunderlag**

SKL har träffat överenskommelse om ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA – med Svenska Kommunalarbetarförbundet fr.o.m. 2016-05-01. Förhandlingar pågår om ett likalydande BEA-avtal med övriga förbund.

#### **Sammanfattning av ärendet**

Ändringarna, gäller fr.o.m. 2016-05-01, och innebär i korthet att

- Gymnasial lärlingsutbildning tillförs BEA:s tillämpningsområde. Tidigare skrivning om lärling enligt individuella programmet utgår.
- Möjligheten till lokal överenskommelse om arbete inom ramen för ordinarie verksamhet och budget enligt BEA 06 återinförs
- Möjligheten att byta ut rast mot måltidsuppehåll har utvidgats
- Kompensationsledighet skall inte ses som arbetad tid
- De särskilda ersättningarna har räknats upp med 2,2 %

#### **Ekonomi**

Förändringarna får ingen direkt påverkan på kommunens ekonomi, utöver vad som avsatts i budget.

#### **Övervägande**

Arbetsgivarutskottet har, i enlighet med den överenskommelse som finns mellan SKL och kommunerna, att anta den centrala överenskommelsen.

## § 29

### **Överenskommelse med Kommunal om Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN – 16**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar med anledning av träffad Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare med Svenska Kommunalarbetsförbundet för tillämpning fr.o.m. 2016-05-01

- 1 Anta bestämmelserna enligt ändringarna i Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare.
- 2 Efter framställan från arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – PAN 16 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

#### **Beslutsunderlag**

SKL har den 29 april träffat överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare med Svenska Kommunalarbetsförbundet för tillämpning fr.o.m. 2016-05-01.

#### **Sammanfattning av ärendet**

Ändringarna innebär i korthet att

- Avtalsperioden omfattar tiden 2016-05-01-2019-04-30 och avtalet är inte uppsägningsbart under avtalsperioden.
- Löneöversynstillfällen är den 1 maj och genomförs genom traditionell förhandling om inte annat överenskoms lokalt
- Till löneöversynen finns ett löneökningstrymme för 2016 med 3,15 kronor, för 2017 och 2018 fastställs utrymmet av centrala parter
- Avtalet innehåller inga individgarantier
- Fr.o.m. 2016-05-01 uppgår lägst lön till 111,50 kr för den som fyllt 19 år.
- De särskilda ersättningarna har räknats upp med 2,2 %

#### **Ekonomi**

Förändringarna får ingen direkt påverkan på kommunens ekonomi, utöver vad som avsatts i budget.

#### **Övervägande**

Arbetsgivarutskottet har, i enlighet med den överenskommelse som finns mellan SKL och kommunerna, att anta den centrala överenskommelsen.



## § 30

### Förhandlingar

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Notera i dagens protokoll att information lämnats ang. inkomna förhandlingsframställningar och genomförda förhandlingar.

#### **Beslutsunderlag**

Personalavdelningen har genomfört överläggningar och förhandlingar i enlighet med upprättad förteckning. Vid dagens sammanträde lämnas en kort redogörelse över detta. Därtill informeras om de förhandlingsframställningar som inkommit.

#### **Ekonomi**

Förslaget innebär ingen extra påverkan på kommunens kostnader.

## § 31

### Personalfrågornas hantering; förtydligande

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Notera informationen i dagens protokoll. (Bilaga § 31/2016)

#### Beslutsunderlag

Personalavdelningen har tagit fram ett förtydligande över vilka personalfrågor som hanteras på förvaltningsnivå, i vilka fall avstämning ska göras med personalavdelningen och vad som beslutas på kommuncentral nivå.

#### Sammanfattning av ärendet

I samband med flertal chefsbyten på olika nivåer har behovet av förtydligande när det gäller personalfrågornas hantering framkommit. Personalfrågorna är sedan början av 1990-talet decentraliserade till respektive förvaltning. I vissa frågor, ex. kollektivavtal, pensioner och avslutningar ligger dock uppdraget på kommuncentral nivå. Utgångspunkten är, att frågor som sker sällan, har en övergripande karaktär och av trovärdighetsskäl ska hanteras likartat, handläggs på central nivå i samarbete med respektive förvaltning.

Personalavdelningen har därför kortfattat beskrivit var olika personalfrågor hanteras.

#### Ekonomi

Ärendet får ingen påverkan på kommunens ekonomi.



FALKENBERG

Kommunstyrelseförvaltningen  
Personalavdelningen  
Peter Axelsson

PM

ARGUS § 31/2016

2016-06-01

## Personalfrågorna; vad görs kommuncentralt?

Personalfrågor är en naturlig del av verksamheten och är därför i stora delar decentraliserade till förvaltningarna. Frågor rörande rekrytering, arbetsmiljö, utbildning, rehabilitering mm hanteras och beslutas om på förvaltningsnivå och på det sätt som bestäms där.

Personalavdelningens uppgift är att stödja och stimulera förvaltningarna i arbetet med olika personalfrågor. I vissa frågor har Personalavdelningen en styrande roll. Ex. gäller detta att vissa frågor, (friskvårdersättning, flexitidbestämmelser, mm), efterlevs på samma sätt i organisationen. Utgångspunkten är att frågor som sker sällan, har en övergripande karaktär och av trovärdighetskäl ska hanteras likartat handläggs på central nivå i samarbete med respektive förvaltning.

Kommunstyrelsens Arbetsgivarutskotts roll är att bl.a. företräda Falkenbergs kommun som arbetsgivare och att träffa olika former av kollektivavtal, besluta i policyfrågor samt att svara för tvisteförhandlingar. Arbetsgivarutskottet fullgör även rollen som Arvodeskommitté och Pensionsmyndighet.

Följande frågor hanteras och beslutas om på kommuncentral nivå:

### 1. Kollektivavtalsfrågor

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott har i enlighet med Kommunstyrelsens delegationsregler, att med bindande verkan, träffa kollektivavtal med de fackliga organisationerna. Kollektivavtal kan inte träffas på förvaltningsnivå då dessa – med automatik - binder hela kommunen.

### 2. Pensionsfrågor

Handläggning av pensionsfrågor sker centralt genom pensionshandläggaren. Beslut om att bevilja pensionsavgång tas dock av respektive chef såvida det inte gäller Särskild avtalspension då beslut fattas av Pensionsmyndigheten.

### 3. Avslutningsärenden

Samtliga avslut enligt LAS (avsked och uppsägning p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl) görs av Personalavdelningen i samarbete med berörd förvaltning. I normalfallet svarar förvaltningen för inledningsfasen (att rehabiliteringsansvar och omställningsfrågorna är genomförda, turordningslistor upprättade mm) medan Personalavdelningen genomför de formella förhandlingarna. På detta sätt säkerställs att avslutningsärenden genomförs på ett

enhetligt sätt och att omplaceringsskyldigheten fullgörs. Kommunen ses som en arbetsgivare och en central avdelning har möjligheten – och mandatet - att bedöma huruvida en ledig befattning ska användas (AB § 35 c ), för att undvika uppsägning. Då de kostnader som kan uppstå vid en avslutning till mestadel belastar verksamheten ligger beslutet – i denna del – där. Beslut om uppsägning eller avsked tas av i normalfallet av förvaltningschef, medan beviljande av egen uppsägning tas på enhetschefsnivå.

#### 4. Tvisteförhandlingar

Alla frågor gällande skadeståndsanspråk behandlas centralt; dels för att få en enhetlig hantering, dels för att förbereda kontakter med SKL i de fall frågan går vidare som central tvisteförhandling. SKL:s arbetsrättsjurister och förhandlingssektionens service och rådgivning är huvudsakligen till för personal- och förhandlingschefer i kommuner och landsting. Samtliga övergripande frågor i samband med en arbetsmarknadskonflikt ligger centralt.

#### 5. Övrigt

I följande ärende ska avstämning göras med Personalavdelningen:

- **Avstängning**  
I denna fråga är det viktigt med en enhetlig hantering och att överläggningsskyldigheten har fullgjorts. I normalfallet tas beslut om avstängning på enhetschefsnivå, men detta kan variera mellan förvaltningar.
- **Disciplinpåföljd (Skriftlig varning)**  
Hanteringen enligt AB är speciell. Beslut tas vanligtvis på förvaltningschefsnivå såvida inte frågan har delegerats.
- **Beslut om att förbjuda bisyssla**  
Beslut om att förbjuda bisyssla tas av förvaltningschef, dock bör en avstämning med Personalchef göras dessförinnan
- **Lönesättning**  
Vid lönesättning överstigande 90:e percentilen och lönesättning av liknande tjänster vid övergång mellan förvaltningar skall avstämning göras med personalchef/förhandlare.

## § 32

### Information

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

1 Notera i dagens protokoll att information lämnats i följande arbetsgivarfrågor.

- PA-info nr 5, 6, 7 och 8 2016
- Fågelfri, protokoll 2016-03-22
- Anmälan av facklig företroendeman
- Pensionsfrågor, beslut om engångsbelopp och statistik

#### Ekonomi

Ärendet får ingen påverkan på kommunens budget.

## § 33

### **Gemensam bemanningsenhet**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar bordlägga ärendet för att invänta barn- och utbildningsnämndens och socialnämndens yttrande kring utredningen.

#### **Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse - Fördjupad beskrivning av utredning om gemensam bemanningsenhet.
- Dokumentation från workshop Time Care Planering gällande bemanningsprocesser.
- Rapport - Utredningen kring gemensam bemanningsenhet i Falkenbergs kommun grundar sig på att inom kommunens förvaltningar tillämpas tre till fyra bemanningspooler, med olika regelverk.

För att kunna möjliggöra projektet Önskad sysselsättningsgrad krävs en väl fungerande bemanningsenhet. Med en gemensam bemanningsenhet och ett gemensamt systemstöd Time Care Pool kan verksamhetens behov optimeras.

#### **Sammanfattning av ärendet**

I linje med att vara en attraktiv arbetsgivare har kommunledningen gjort en utredning om möjligheten att införa en gemensam bemanningsenhet för Falkenbergs kommun. Denna utredning har återremitterats från kommunstyrelsen för en fördjupad redogörelse, som beskriver hur den ekonomiska effektiviteten förbättras genom det framlagda förslaget samt påvisar hur blandningen av kompetenser och professioner från olika förvaltningar ska fungera i praktiken.

Under våren 2016 har dialog förts med bemanningsenheterna, förvaltningsledningarna och förvaltningsekonomerna. Samtliga är positiva till införande av en gemensam bemanningsenhet i Falkenbergs kommun.

## § 34

### **Motion: Rusta personal inom omsorg och skola med kulturkompetens för integration**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

- 1 Därmed anse motionen bifallen.
- 2 Ge uppdrag till personalavdelningen att under 2017 samordna kompetensförsörjning med fokus på kultur- och integrationskompetens för Falkenbergs kommuns medarbetare.

#### **Beslutsunderlag**

Socialdemokraternas motion: Rusta personal inom omsorg och skola med kulturkompetens för integration, 2016-02-10. (Bilaga § 34/2016)  
Falkenbergmodell för integration, 2016-04-01

#### **Sammanfattning av ärendet**

Ärendet initierades av socialdemokraternas motion där syftet är att Falkenbergs kommun ska säkerställa att medarbetare inom barn och omsorg har rätt kompetens för att kunna bemöta nyanlända invandrare och flyktingar efter deras förutsättningar.

Motionen berör det kommunövergripande projektet "Falkenbergsmodellen för integration" vars syfte är en förbättrad integration av asylsökande barn/ungdomar och nyanlända vuxna, som ska genomföras på uppdrag av Integrationsberedningen och socialnämnden. Projektet är också en del av arbetet med kommunens övergripande utvecklingsmål 1, "Falkenberg ska bli mer inkluderande". Det är därför viktigt att motionen integreras i arbetet med redan påbörjat arbete.

#### **Ekonomi**

Förslaget kan innebära påverkan på kommunens kostnader beroende på valet av kompetensinsatser.



Socialdemokraterna  
FRAMTIDSPARTIET I FALKENBERGS KOMMUN

Till kommunfullmäktige i Falkenbergs kommun

### **Motion: Rusta personal inom omsorg och skola med kulturkompetens för Integration**

Integrationen av invandrare och flyktingar som kommer till Sverige har blivit en central fråga i samhället. Bristande integration i samhället är riskfaktor som kan leda till psykisk ohälsa och asocialt beteende.

För att lyckas med integrationen av stora grupper av invandrare krävs att verksamheter som kommer i kontakt med nyanlända invandrare att de har kunskaper om och erfarenheter av andra kulturer och integrationsprocessen. Kommunen skall kunna förebygga att nyanlända invandrare och flyktingar hamnar i en ond cirkel och främjar i stället den psykiska hälsan. Personal i dessa verksamheter ska kunna se och ta hänsyn till individens helhet.

Jag yrkar:

**Att kommunstyrelsen ges i uppdrag att ta fram en handlingsplan med fokus på kultur och integrationskompetens som ger kommunens anställda utvecklingsmöjlighet till en vidare utbildning inom detta område.**

Falkenberg 2016-02-10

Marcelle Farjallah

Falkenbergs kommun Kommunstyrelseförvaltningen Kanslienheten	
2016 -02- 12	
Dnr	Dpl
KS 2016-60	13



## § 35

### **Program för inkludering av människor med funktionsnedsättning. KS2016-185**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

- 1 Anta programmet för hur Falkenbergs kommun som arbetsgivare ska inkludera människor med livslång fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.
- 2 Tillskjuta medel om sammanlagt 3 965 tkr till kommunstyrelseförvaltningens budget fördelad enligt följande: 2017: 205 tkr, 2018: 1 205 tkr, 2019: 2 555 tkr.

#### **Beslutsunderlag**

Beslutsförslag 2016-05-20.

Tjänsteskrivelse KS 2016-185 2016-05-20.

Program för hur Falkenbergs kommun ska inkludera människor... 2016-05-20.

#### **Sammanfattning av ärendet**

Sedan 2014 finns medel avsatta till projektet *Steget vidare* med syfte att minska antalet deltagare som går från gymnasiesärskolan in i daglig verksamhet. Eftersom elevunderlaget varit litet under projektets gång överfördes dessa medel till projektet; *Hur kan Falkenbergs kommun som arbetsgivare inkludera fler människor med funktionsnedsättning?* Detta projekt i sin tur utgår från ett av Falkenbergs kommuns utvecklingsmål; Falkenberg ska bli mer inkluderande.

Programmet har varit på remiss hos Falkenbergs kommunala handikappråd samt diskuterats med en rad externa aktörer så som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Synpunkterna på programmet var positiva och att det länge funnits behov av åtgärder. Programmet har även presenterats vid stora chefsmötet. Synpunkterna där var positiva med en viss oro för den ökade arbetsbelastningen vid införandet av serviceassistenter. Slutsatsen blev dock att arbetsbelastningen ökar just i inledningsskedet, därefter blir belastningen mindre för varje dag som går.

#### **Ekonomi**

Åtgärderna kräver tillskott av medel om sammanlagt 3 965 tkr (2017: 205 tkr, 2018: 1 205 tkr, 2019: 2 555 tkr) till kommunstyrelseförvaltningens budget.

Beräkningarna bygger på att det sker en omprövning om förlängning av budgeterade medel för *Steget vidare* (1 000 tkr).

#### **Övervägande**

Människor med psykisk, fysisk och/eller intellektuell funktionsnedsättning har på grund av arbetsmarknadens åtstramningar fått allt svårare att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden. Dessa människors unika egenskaper och styrkor riskerar därför att gå förlorade. För att Falkenbergs kommun som arbetsgivare inte ska gå miste om dessa

människors kompetenser och vara en arbetsplats med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt främja individuella olikheter och mångfald föreslås de åtgärder som beskrivs i programmet.

På arbetsgivarutskottets agenda finns alltid önskemål om insatser för att stötta de människor som står längst från arbetsmarknaden. En av de grupper som är mest utsatt är människor med funktionsnedsättningar. Arbetsgivarutskottet menar att programmets insatser har den karaktär som möjliggör för målgruppen att nå, få och behålla en plats på arbetsmarknaden.

## § 36

### **Resursjobb, lägesrapport**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Notera i dagens protokoll att information lämnats betr. resursjobb.

#### **Ekonomi**

Ärendet får ingen påverkan på kommunens budget.

## § 37

### **Gemensam praktikbank och praktksamordning i kommunen**

#### **Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Notera i dagens protokoll att information lämnats betr. gemensam praktikbank och praktksamordning i kommunen.

#### **Ekonomi**

Ärendet får ingen påverkan på kommunens budget.

## § 38

### Rapport om arbetsmarknadsläget

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Notera i dagens protokoll att information lämnats ang. arbetsmarknadsläget.

#### Beslutsunderlag

Statistik om arbetsmarknadsläget.

## § 39

### Övriga ärenden

#### Beslut

Arbetsgivarutskottet beslutar

- 1 Flytta första sammanträdet för hösten till måndag 29 augusti, kl 13.00 samt sista sammanträdet för 2016 till onsdag 14 december, kl 08.00 (heldagssammanträde).