

Ledamöter

Per Svensson (S), ordförande
Anneli Andelén (C), vice ordförande
Rebecka Kristensson (S)

Övriga närvarande

Therése Lundgren, personalchef
Beatrice Arturson, kanslisekreterare
Bengt-Erik Johansson, förhandlingschef
Anna Essbrant Wallenius,
personalutvecklare § 22
Lena Krabisch Fors, personalutvecklare §
22
Elin Alkeby, personalutvecklare § 22

Paragrafer

§§ 18-28

Justering

Ordföranden och Anneli Andelén.

Underskrifter

Sekreterare
Beatrice Arturson

Ordförande
Per Svensson

Justerare
Anneli Andelén

Anslag/Bevis

Protokollet justerat 2020-05-29 och anslaget. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Beslutsinstans Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2020-05-28

Datum då anslaget sätts upp 2020-06-01

Datum då anslaget tas ned 2020-06-22

Protokollet förvaras hos Kommunstyrelseförvaltningen

Underskrift

.....

Beatrice Arturson

Innehållsförteckning

§ 18	Information - Ensidiga arbetsgivarbeslut om ersättning under sommaren	2020/42	4
§ 19	Förslag till riktlinje för bisyssla	2018/627	5 - 6
§ 20	Motion - Kompensera förskolepersonal för karensdag under vinterhalvåret	2018/154	7 - 9
§ 21	Svar på remiss - Riktlinje informationssäkerhet för medarbetare och förtroendevalda	2019/538	10 - 11
§ 22	Information - Attraktiv arbetsgivare	2017/305	12
§ 23	Överenskommelse om kompetens och omställningsavtal som lokalt kollektivavtal	2020/267	13 - 14
§ 24	Information - Coronasituationen	2020/42	15
§ 25	Information - Uppföljning av arbetsmiljöenkäten	2019/549	16
§ 26	Information - Löneöversyn	2020/268	17
§ 27	Information - Granskning av historikanalys löneutbetalningar	2020/264	18
§ 28	Information - Genomförda förhandlingar 2020	2020/279	19

§ 18

Information - Ensidiga arbetsgivarbeslut om ersättning under sommaren, KS 2020/42

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen informerar om att arbetsgivaren har beslutat om en extra ersättning till den som flyttar sin semester utanför semesterperioden.

Det är ett aktivt arbetsgivarbeslut och gäller för undersköterskor.

Arbetsgivaren bestämmer för vem det gäller och det gäller endast för redan utlagd semester och i de fall det finns ett behov i verksamheten.

Ersättningen är 5.000 kr per flyttad vecka.

Arbetsgivaren har även förberett för aktivering av ytterligare två arbetsgivarbeslut gällande bl.a. sjuksköterskor.

§ 19

Förslag till riktlinje för bisyssla, KS 2018/627

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Revidera riktlinje för bisysslor i Falkenbergs kommun enligt kommunstyrelseförvaltningens förslag

Beskrivning av ärendet

Syftet med denna riktlinje är att förebygga och förhindra bisysslor som kan anses vara arbetshindrande, förtroendskadliga eller konkurrerande med kommunens verksamheter. Generellt är arbetsgivaren positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i många fall utvecklar medarbetarnas kompetens och erfarenhet. Samtidigt måste allmänheten kunna ha fullt förtroende för Falkenbergs kommun. Kommunen ska av allmänheten uppfattas som rättssäker och effektiv.

Det är viktigt att medborgarna har förtroende för kommunens opartiskhet vid utövandet av verksamheten. En bisyssla ska därför förbjudas om den är förtroendskadlig, det finns risk för påverkan på medarbetarens arbetsinsats eller om bisysslan konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Riktlinje för bisysslor är förhandlad med fackliga organisationer.

Motivering av beslut

Riktlinjen för bisyssla syftar till att tydliggöra och sammanfatta vad som gäller för att Falkenbergs kommun ska leva upp till de regleringar som finns kring bisyssla. Därför föreslår personalutskottet att kommunstyrelsen beslutar att revidera riktlinje för bisyssla i Falkenbergs kommun.

Remissvaren är som helhet positiva. Synpunkter som tagits hänsyn till är bland annat hur dokumentation av bisyssla praktiskt ska hanteras av chef. Till riktlinjen har en anvisning tagits fram med det praktiska hanterandet av riktlinjen. Riktlinjen reglerar inte beslut om bisyssla utan beslut ska fattas i enlighet med respektive nämnds delegationsordning. Däremot får texten kvarstå om hur ofta arbetsgivaren ska informera om bisyssla. SKR skriver att "Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal informera om skyldigheten och därutöver informera på lämpligt vis."

Ekonomi

Förslaget påverkar inte kommunens ekonomi.

Underlag för beslut

Beslutsförslag, 2020-04-29

Riktlinje för bisysslor i Falkenbergs kommun, förslag, 2020-04-29

Socialnämnden, 2019-10-22 § 202

Servicenämnden, 2019-10-24 § 81

Kultur-, fritids- och tekniknämnden, 2019-10-24 § 165

Barn- och utbildningsnämnden, 2019-11-14 § 151

Miljö- och hälsoskyddsnämnden, 2019-11-13 § 627

Falkenbergs kommun
Kommunstyrelsens personalutskott 2020-05-28

SKL Cirkulär 17:50 Information om regler i lag och kollektivavtal om
bisyssla 2018-01-24

§ 20

Motion - Kompensera förskolepersonal för karensdag under vinterhalvåret, KS 2018/154

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige besluta

1. Konstatera att det redan finns en teknisk lösning för att kompensera förskolepersonal för karensdagen under vinterhalvåret.
2. Därmed anses motionen behandlad.

Beskrivning av ärendet

Mikael Hallberg (V) och Per Sjövall (V) har inkommit med en motion om att kommunen ska slopa karensdagen för personalen i förskolan under vinterhalvåret, oktober till och med mars månad. Motionärerna föreslår att kommunen tar fram en teknisk lösning enligt ovanstående för att kompensera förskolepersonal för karensdagen under vinterhalvåret.

Kommunstyrelsen föreslog kommunfullmäktige 2018-10-16 avslå motionen eftersom karensdagen inte kan slopas enligt sjuklönelagen. Ärendet återremitterades av kommunfullmäktige 2018-10-30 till kommunstyrelsen för att presentera en teknisk lösning för att kompensera förskolepersonal för karensdagen vid insjuknande i vinterkräksjuka under vinterhalvåret. Vidare uppdras kommunstyrelsen att studera andra kommuner som infört kompensation för karensdagen i enlighet med motionens förslag, samt genomföra kostnadsberäkning för ett genomförande i Falkenbergs kommun.

Personalutskottet beslutade den 17 juni 2019 att återremittera ärendet till personalavdelningen för att undersöka hur stora kostnader Hylte kommun fått för borttagande av karensdagen.

Motivering av beslut

Möjligheten att stänga av medarbetare för att förhindra smittspridning vid vinterkräksjuka (Calicivirus) finns redan idag reglerad i Allmänna bestämmelser. Detta förutsätter att avstängningen inte är längre än 48 timmar. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna. Syftet med skrivningen i Allmänna Bestämmelser är att förhindra smittspridning, men motionärernas syfte att kompensera förskolepersonalen ekonomiskt nås också.

Det här momentet i Allmänna bestämmelser gäller för alla arbetstagare, arbetsgivaren behöver därför definiera i vilka verksamheter det är viktigt att förhindra smittspridning. Ska det enbart vara förskola eller kan det finnas t.ex. vårdavdelningar där det är lika viktigt att förhindra smittspridning. Det är svårt för chef att bedöma om medarbetaren om insjuknat i vinterkräksjuka eller annan magsjukdom.

Personalavdelningen anser att:

Personal som arbetar på förskoleavdelning och insjuknar i vinterkräksjuka/calici, kan stängas av från arbetet med bibehållna avlöningsförmåner från första sjukdagen på grund av medicinska skäl enligt AB § 10, mom. 4. Avstängningen innebär inte något löneavdrag. Detta förutsätter att avstängningen inte är längre än 48 timmar.

Enligt kommentarer till AB § 10, mom. 4; ... är arbetstagaren inte att anse som ledig från arbetet. Om arbetstagaren kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för smittspridning, bör denna möjlighet utnyttjas. Arbetstagaren kanske kan utföra annat lämpligt arbete än det som vanligen utförs.

Personalavdelningen fick i uppdrag att studera andra kommuner som infört kompensation för karensdagen i enlighet med motionens förslag, samt genomföra kostnadsberäkning för ett genomförande i Falkenbergs kommun. Personalavdelningen har inte hittat någon kommun som har infört full kompensation för karensavdraget. Göteborgs stad lovade att slopa karensdagen för anställda i förskolan, men det gick inte att genomföra. Andra kommuner vi har kontaktat har valt att stänga medarbetare av från arbetet med lön från första sjukdagen på grund av medicinska skäl enligt AB § 10, mom. 4.

När det gäller kostnadsberäkning så finns det inte statistik över orsak. Under oktober till december 2018 var det 106 karensdagar ett rimligt antagande är att det är minst det dubbla om vi räknar jan till mars 2019. Medellönen i förskolan är 28200 kr per dag blir det ca 1300 kr dag inkl. personalomkostnader.

Om karensavdraget plockas bort i enlighet med motionärernas förslag bryter arbetsgivaren därmed mot sjuklönelagen. Det krävs en lagändring för att man ska kunna ta bort karensdagen. Personalavdelningen har undersökt om det finns någon teknisk lösning att komma runt sjuklönelagen, vilket inte är möjligt enligt SKR:s bedömning. Kommunstyrelseförvaltningen anser därför, efter samråd med barn- och utbildningsförvaltningen, att motionen bör avslås.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) förmedlar att så som lagen om sjuklönen är utformad går det inte att slopa karensdagen. Sjuklönelagen är tvingande och SKR:s bedömning är att man därigenom inte kan föra några andra avvikelser än de som medges i 2 § sjuklönelagen. För avvikelserna i 2 § i sjuklönelagen krävs ett centralt kollektivavtal.

Det finns redan en teknisk lösning för att kompensera förskolepersonal för karensdagen under vinterhalvåret. Personalavdelningen har undersökt kostnaderna för Hylte Kommun, 2018 kostade en halverad karensdag ca 1,6 miljoner. Hylte valde 1 juni 2019 att upphöra med förmånen 1 juni av kostnadsskäl. Det kan konstateras att antalet sjukskrivningar ökade under tiden med halverad karensdag.

Personalutskottet anser därmed motionen behandlad.

Ekonomi

Förslaget påverkar ekonomin genom ökade kostnader för sjukskrivning.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2020-05-20

Motion om att kompensera förskolepersonal för karensdagen, 2018-03-13

Kommunfullmäktige 2018-10-30, § 241

Kommunstyrelsen 2018-10-16, § 300

§ 21

Svar på remiss - Riktlinje informationssäkerhet för medarbetare och förtroendevalda, KS 2019/538

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Översända nedanstående yttrande från personalavdelningen som svar på remiss.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har remitterat ”Riktlinje för informationssäkerhet för medarbetare och förtroendevalda” till personalutskottet för yttrande. Varje dag hanterar kommunen mängder av information i olika former. Informationssäkerhet handlar om att skapa och upprätthålla lämpligt skydd utifrån behovet av informationens riktighet, tillgänglighet och konfidentialitet. Syftet med riktlinjen är att underlätta för medarbetare och förtroendevalda att arbeta med informationssäkert i vardagen genom att konkretisera hur information får och bör hanteras inom kommunen.

Motivering av beslut

Personalavdelningen föreslår följande justeringar i ”riktlinje för informationssäkerhet för medarbetare och förtroendevalda”:

3.1.1. Gällande skrivningen att behörighet avgörs av närmsta chef. Här bör tilläggas ”och systemägare/förvaltare eller i kombination med systemägare/förvaltare”. En chef ska inte ensidigt kunna tilldela behörigheter till en medarbetare om det strider mot hur systemet ska användas. Sedan bör det i implementering och framöver finnas med att alla medarbetare/ nyanställda ska ha tagit del av innehållet i dokumentet. Detta bör finnas med som obligatorisk genomgång vid nyanställning i introduktionsplan/dokument.

3.1.4 ”Information som är känslig och sekretessbelagd får inte hanteras i smart telefon, bärbar dator eller surfplatta om inte särskild av kommunen godkänd säkerhetslösning används (MDM, Mobile device management-lösning).”

Här önskas förtydligande då många i dagsläget arbetar på distans. I dessa lägen kan ovanstående bli svårt att säkerställa. Dessutom använder många bärbar dator även på arbetsplatsen, exempelvis när vi arbetar med/hanterar adressuppgifter hos våra anställda.

3.1.7 ”Inkommen e-post ska öppnas och läsas dagligen. Vid frånvaro, exempelvis semester, sjukdom eller föräldradighet ansvarar varje medarbetare för att ersättare finns för hantering av inkommen information i

medarbetarens inkorg. Närmsta chef ansvarar för att återkommande informera om denna skyldighet.”

Chef ansvarar för frånvaro- och semesterplanering och bör ansvara för att planera för ersättare vid annan medarbetares frånvaro.

3.1.12 Gällande skrivning om avslut av behörigheter vid avslut av tjänst. Här bör tilläggas att ansvarig chef ansvarar för att se till att behörigheter avslutas när tjänsten avslutas.

Ekonomi

Förslaget påverkar inte kommunens ekonomi

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2020-05-12

Kommunstyrelsen 2020-02-11, § 49

Förslag till riktlinjer, 2020-01-08

§ 22

Information - Attraktiv arbetsgivare, KS 2017/305

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Personalchefen informerar om nuläget i arbetet med attraktiv arbetsgivare och efter det informerade personalutvecklarna om sitt arbete och hur de arbetar tillsammans med förvaltningarna.

§ 23

Överenskommelse om kompetens och omställningsavtal som lokalt kollektivavtal, KS 2020/267

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Att anta Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR som lokalt kollektivavtal.

Beskrivning av ärendet

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning. Sedan 2016, genom Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel (TLO-KL) och verksamhetsanpassade turordnings- och företrädesrättsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB), har ett arbete med att stärka individer och verksamheter vid tidig omställning skett. Det här avtalet är en del av resultatet av ”Principöverenskommelse – nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m.m.” tecknad mellan parterna den 4 december 2019. Principöverenskommelsen är en vidareutveckling av KOM-KL och svarar även upp mot regeringens aviserade förändringar av lagen om anställningsskydd och arbetsgivarens ansvar att stärka den anställdes omställningsförmåga. Avtalet skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som det möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt. Avtalet syftar även till att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Genom förebyggande insatser och aktiva omställningsinsatser stärks arbetstagarnas möjligheter till kompetensutveckling och omställning. Ett sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett Förhandlingsprotokoll 2020-05-01 nytt arbete. De ekonomiska förmånerna ger trygghet under omställningen till nytt arbete.

Motivering av beslut

Centrala parter rekommenderar kommun att anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av KOM-KR bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

Ekonomi

Förslaget innebär inga ökade kostnader

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2020-05-20

Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR (bilaga 1),

Lokalt kollektivavtal för KOM-KR (bilaga 5)

§ 24

Information - Coronasituationen, KS 2020/42

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Personalchefen informerar om sjukstatistiken och hur arbetet har fortgått för att säkerställa att personalförsörjningen inom främst socialförvaltningen kan säkras vid eventuell frånvarotopp.

Förslag på åtgärder som kan göras:

Nyttja bemanningspooler över förvaltningsgränser

Öka anställningar av externt sökande

Förflytta internt frivilliga

Bemanningsföretag

Deltidsanställda utför mertid upp till heltid (vid behov)

Ensidiga arbetsgivarbeslut till exempel flytta semester (vid behov)

Övertid (vid behov)

§ 25

Information - Uppföljning av arbetsmiljöenkäten, KS 2019/549

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Personalchefen informerar om uppföljningen av arbetsmiljöenkäten och resultatet av uppföljningen är klart den 8 juni.

§ 26

Information - Löneöversyn , KS 2020/268

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen informerar om hur arbetet fortgår.

I avtalsrörelsen 2020 ska 485 av 670 avtal omförhandlas. I mars meddelades att avtalsrörelsen för kommuner och regioner skjuts upp och nu gällande avtal förlängs till och med 2020-10-31.

Ny lön från 2020-04-01 har betalats till medarbetare som tillhör AkademikerAlliansen, Lärarnas samverkansråd och Vårdförbundet, samt de oorganiserade som arbetsgivaren bedömer tillhör dessa avtalsområden.

§ 27

Information - Granskning av historikanalys löneutbetalningar, KS 2020/264

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Granskningen är redovisad i kommunfullmäktige 2020-05-26.

§ 28

Information - Genomförda förhandlingar 2020 , KS 2020/279

Beslut

Personalutskottet informerar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen informerar om genomförda förhandlingar.