

Ledamöter

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

Övriga närvarande

Therese Lundgren, HR-chef
Bengt-Erik Johansson, förhandlingschef
Beatrice Arturson, kanslisekreterare
William Hedman, ekonomichef § 40
Oscar Åström, HR-specialist §§ 36-37
Camilla Wallgren, bemanningschef §§ 41-42
Ulrika Plogeus, HR-specialist § 43

Paragrafer

§§ 36-44

Justering

Ordföranden och Anneli Andelén.

Underskrifter

Sekreterare
Beatrice Arturson

Ordförande
Per Svensson

Justerare
Anneli Andelén

Anslag/Bevis

Protokollet justerat 2021-12-21 och anslaget. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Beslutsinstans Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2021-12-16

Datum då anslaget sätts upp 2021-12-21

Datum då anslaget tas ned 2022-01-12

Protokollet förvaras hos Kommunstyrelseförvaltningen

Underskrift

.....

Beatrice Arturson

Innehållsförteckning

§ 36	Motion - Utbildning för personal i kommunala verksamheter	2021/308	4 - 6
§ 37	Information - Ledarskapsutbildning	2021/92	7
§ 38	Årlig ändring i arvodesreglementet	2021/524	8
§ 39	Information - Genomförda förhandlingar 2021	2021/86	9
§ 40	Heltid som norm	2020/48	10 - 11
§ 41	Information - Projektdirektiv 2 Gemensam bemanningsenhet	2021/542	12
§ 42	Rekryteringsväg av timvikarier till bemanningsenheten	2021/527	13
§ 43	Information - Reslutat arbetsmiljöenkäten 2021	2021/528	14
§ 44	Gemensamt poolavtal för bemanningsenheten	2021/544	15

§ 36

Motion - Utbildning för personal i kommunala verksamheter, KS 2021/308

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige besluta

1. Anse motionens attsats om att en allomfattande utbildning genomförs för kommunens medarbetare i samtliga verksamheter som möter människor vara behandlad.
2. Avslå motionens attsats om att samtliga medarbetare inom Falkenbergs kommun genomför NCK:s webbkurs om våld.
3. Avslå motionens tredje attsats om att ge barn- och utbildningsnämnden i uppdrag att utforska utbudet av utbildning specifikt för förskole- och grundskolepersonal, samt övriga anställda som möter barn.
4. Uppdra åt kommunstyrelsen att i samverkan med barn-och utbildningsnämnden och socialnämnden, ta fram en förenklad webbkurs, om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, som ska användas av alla kommunens verksamheter.
5. Uppdraget återrapporteras till kommunstyrelsens personalutskott senast mars 2023.

Beskrivning av ärendet

Anna Andersson (C) har inkommit med en motion om att utbilda personal i kommunens verksamheter kring mäns våld mot kvinnor. I motionen tas upp att arbetet med att bekämpa mäns våld mot kvinnor och att arbeta förebyggande för att minska våldet kräver engagemang och åtgärder av flera aktörer på flera nivåer. I motionen lyfts fram att Falkenbergs kommun kan stärka arbetet för att upptäcka våld och på så vis kunna vidta fler åtgärder i tid. Motionen tar upp att det inte endast är i de verksamheter där man arbetar direkt med våldsutsatta som kan upptäcka våldet utan att det kan upptäckas i alla verksamheter där man arbetar med människor.

I motionen finns tre att-satser:

- En allomfattande utbildning sker för kommunens medarbetare i samtliga verksamheter som möter människor.
- Samtliga medarbetare inom Falkenbergs Kommun genomför NCK:s (nationellt centrum för kvinnofrid) webbkurs om våld.
- Ge utbildningsförvaltningen i uppdrag att utforska utbudet av utbildning specifikt för skol- förskolepersonal, samt övriga anställda som möter barn.

Socialnämnden och barn-och utbildningsnämnden och har beretts möjlighet att yttra sig i ärendet.

Socialnämnden har yttrat sig i motionens två första uppsatser och gör bedömningen att den första uppsatsen är för generell och den andra uppsatsen är för specifik. Socialnämnden uppger baserat på tidigare erfarenheter att det är svårt att erbjuda utbildningar som har en så bred målgrupp som denna typ av utbildningar har. För personal som dagligen arbetar med frågorna är det för grundläggande och för många av medarbetare som arbetar inom andra områden är denna typ av kurs för teoretisk. Istället föreslår socialnämnden att en enklare utbildning kan ges till kommunanställda och att kommunens HR-avdelning får i uppdrag att ta fram en plan för kompetensförstärkning gällande att upptäcka och förhindra mäns våld mot kvinnor.

Barn- och utbildningsnämnden anser att motionen å ena sidan är för generell i förhållande till den breda målgrupp och det stora antal som kommunens totala antal medarbetare som möter människor utgör. Å andra sidan är motionen för specifik gällande att utse en exakt utbildningsinsats (NCK:S webbkurs) som ska genomföras av alla. Barn- och utbildningsnämnden ser dock att kompetensen kring att upptäcka och förhindra våld behöver stärkas och detta gärna i samverkan med socialnämnd och andra myndigheter och organisationer som har kunskap i dessa frågor. Barn- och utbildningsnämnden har även sett över utbildning och litteratur som kan användas kring våld i nära relationer men att det endast är exempel och att det viktiga är hur verksamheterna arbetar med utbildningsinsatserna. Nämnden uppger att man gärna är behjälpliga med litteraturkällor men i nära samverkan med andra förvaltningar och myndigheter inom området i ett samordnat uppdrag.

Motivering av beslut

Kommunstyrelseförvaltningens samlade förslag till beslut med beaktande av de yttrande som lämnats är att avslå motionen i sin helhet.

Kommunstyrelseförvaltningen är positiv till motionens andemening men motionens förslag bedöms inte kunna fastställas av kommunfullmäktige.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att en förenklad webbkurs (mindre omfattande än NCK:s webbutbildning) tas fram som kan användas av alla verksamheter. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att webbkursen arbetas fram med stöd av redan befintliga e-learningssystem som finns inom kommunen. Webbkursen tillsammans med fördjupande frågeställningar kan exempelvis ligga till grund för en temafördjupning på ett verksamhetsmöte, en arbetsplatsträff eller i annat forum.

Kommunstyrelsen föreslås få i uppdrag att ta fram en förenklad webbkurs i samverkan med socialnämnden och barn- och ungdomsnämnden.

Ekonomi

Att genomföra utbildning enligt det förslag som föreslås beräknas inte medföra någon påverkan på kommunens ekonomi.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2021-11-11

Motion - Utbildning för personal i kommunala verksamheter, C-motion,
2021-06-22

Socialnämnden 2021-10-19 § 141

Barn-och utbildningsnämnden, 2021-10-21 § 107

Tjänsteskrivelse barn-och utbildningsförvaltningen - Yttrande över motion
om utbildning i kommunala verksamheter 2021-09-29

Tjänsteskrivelse socialförvaltningen -Yttrande över motion om utbildning i
kommunala verksamheter 2021-09-26

Internremiss – Motion, utbildning för personal i kommunala verksamheter.
2021-07-02

Yrkande

Anneli Annelén (C) yrkar, med instämmande av Per Svensson (S) och Rebecka Kristensson (S) att det ska tas fram en förenklad webbkurs, om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, som ska användas av alla kommunens verksamheter, istället för att webbkursen kan användas.

Per Svensson (S) yrkar att uppdraget ska redovisas för kommunstyrelsens personalutskott senast mars 2023.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på kommunstyrelseförvaltningens förslag mot Anneli Anneléns (C) ändringsyrkande och finner att personalutskottet beslutar i enlighet med Anneli Anneléns (C) yrkande. Därefter ställer ordföranden proposition på Per Svenssons (S) tilläggsyrkande mot avslag och finner att personalutskottet beslutar i enlighet med Per Svenssons (S) yrkande.

§ 37

Information - Ledarskapsutbildning, KS 2021/92

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Information om ledarskapsutbildning.

§ 38

Årlig ändring i arvodesreglementet, KS 2021/524

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Från och med 2022-01-01 höja årsarvoden, arvoden och sammanträdesersättningar i enlighet med förslag till arvodesbestämmelser för förtroendevalda i Falkenbergs kommun samt förtroendevalda i Falkenbergs kommuns bolag.

Beskrivning av ärendet

Förslaget innebär att kostnaderna för den politiska verksamheten, när det gäller arvoden och sammanträdesersättningar, ökar med 2.3 %. Arvodena har som regel följt löneökningstakten bland medarbetarna i Falkenbergs Kommun.

Motivering av beslut

Det föreligger ett behov av att fastställa månadsarvoden, arvoden och sammanträdesersättningar för förtroendevalda i Falkenbergs kommun samt förtroendevalda i Falkenbergs kommuns bolag.

Arvodeskommittén har tagit fram förslag till arvodesersättningar att gälla från och med 2022-01-01. Med anledning av att den totala löneökningen för kommunens anställda 2021 är 2.3 % är därmed förslaget att ersättningar för arvoden och sammanträdesersättningar höjs med 2.3 %.

Ekonomi

Förslaget innebär att kostnaderna för den politiska verksamheten, när det gäller arvoden och sammanträdesersättningar, ökar med 2.3%.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2021-12-06

Bolagen arvodesbestämmelser 2019-2022 (2022)

Kommunen arvodesbestämmelser 2019-2022 (2022)

§ 39

Information - Genomförda förhandlingar 2021, KS 2021/86

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Information om genomförda förhandlingar.

§ 40

Heltid som norm , KS 2020/48

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Kommunens långsiktiga ambition är att införa heltid som norm i hela organisationen.
2. Uppdra åt kommunstyrelseförvaltningen att utreda förutsättningarna att införa heltid som norm.
3. Uppdraget ska redovisas i samband med budgetberedningens överläggningar 2024.
4. Hänskjuta ärendet till budgetberedningen.

Beskrivning av ärendet

För att kunna möta välfärdens kompetensbehov och arbeta för en ökad jämställdhet behöver Falkenbergs kommun arbeta för att få fler som arbetar heltid, verksamheter behöver gå från deltid till heltid. Välfärdens behov av personal är mycket stort de närmaste åren och då handlar det om att ta tillvara både befintlig kompetens och de som nyanställs på bästa möjliga sätt. Genom att erbjuda attraktiva anställningar på heltid och minska behovet av visstidsanställningar kan kommunen minska rekryteringsbehovet samtidigt som kommunen får tillgång till mer personal.

Ur ett individperspektiv, ökar heltidsarbete det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning.

Kommunens arbete kring heltidsfrågan kan kopplas ihop med införande av tidigare arbetstidsmodeller, avtal och schemaläggningssystem. De olika förvaltningarna har i olika stor utsträckning anpassat sina organisationer till att möjliggöra heltidsarbete.

Kommunstyrelsen fattade 2011 ett beslut om önskad sysselsättningsgrad inom specifika yrkesgrupper. 2016 tog Kommunal och SKR fram ett gemensamt avtal kring heltidsarbete som norm (Hök 16), som senare förlängdes 2020 (Hök 20). Detta avtal uppmanar ett partsgemensamt arbete för att få fler att arbeta heltid.

Motivering av beslut

Heltid som norm är en av flera strategier för att säkra kompetens i Falkenbergs kommun. Heltidsarbete bidrar till ökad jämställdhet och minskar klyftorna mellan män och kvinnor. En förutsättning för Falkenbergs kommun som attraktiv arbetsgivare är bland annat att kunna erbjuda heltidstjänster.

Kommunstyrelseförvaltningen förslås få i uppdrag att utreda förutsättningarna för införande av heltid som norm, redovisa uppdraget i

samband med budgetberedningen samt hänskjuta ärendet till budgetberedningen.

Ekonomi

De ekonomiska effekterna av införande av Heltid som norm kan i dagsläget inte beräknas. Kostnaden för projektledartjänst under två år beräknas uppgå till 800 tkr per år, totalt 1,6 mnkr. Medel saknas i budget, varför ärendet bör hänskjutas till budgetberedningen innan tjänster med mera tillsätts.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2021-12-09

Yrkande

Per Svensson (S) yrkar att kommunens långsiktiga ambition ska vara att införa heltid som norm i hela organisationen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på Per Svenssons (S) tilläggsyrkande mot avslag och finner att personalutskottet beslutar enligt Per Svenssons (S) yrkande.

§ 41

Information - Projektdirektiv 2 Gemensam bemanningsenhet, KS 2021/542

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Information om projektdirektiv 2 för gemensam bemanningsenhet.

§ 42

Rekryteringsväg av timvikarier till bemanningsenheten, KS 2021/527

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Rekrytering av timvikarier till barn-och utbildningsnämndens, servicenämndens och socialnämndens gemensamma bemanningsenhet ska ske via bemanningsenheten.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2021-05-11 § 144 att införa en gemensam bemanningsenhet. Bemanningenheten, som startar upp 2022, tillhandahåller beställande tjänster, enligt riktlinjer mot en ersättning. Beställare är socialförvaltningen, serviceförvaltningen samt barn-och utbildningsförvaltningen. Förslaget handlar om att rekryteringsvägen för timvikarier gällande berörda förvaltningar och yrkestitlar enbart ska ha en väg in och detta genom bemanningsenheten.

Motivering av beslut

När strategiska och operativa ansvaret för personalförsörjning och bemanning finns under samma enhet är det av stor vikt att alla delar i bemanningsprocessen har en gemensam väg in. För att lyckas med den strategiska kompetensförsörjningen och underlätta för att erbjuda heltidsanställningar är det en förutsättning att den gemensamma bemanningsenheten används.

Ekonomi

Ekonomi kommer inte att påverkas utifrån att den centrala bemanningsenheten kommer att vara självfinansierad.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2021-12-06

§ 43

Information - Reslutat arbetsmiljöenkäten 2021, KS 2021/528

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.

Beskrivning av ärendet

Information om resultatet på arbetsmiljöenkäten som genomförts under 2021.

§ 44

Gemensamt poolavtal för bemanningsenheten, KS 2021/544

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Träffa kollektivavtal – Lokalt kollektivavtal (LOK) om anställningsvillkor för personal vid bemanningsenhetens pool.

Beskrivning av ärendet

Inför starten av den gemensamma bemanningsenheten skapa ett kollektivavtal om anställningsvillkor för personal vid bemanningsenhetens pool.

Motivering av beslut

Bemanningsenheten har sett ett behov av att ha gemensamt avtal för all personal. Det har varit tre olika avtal för de olika poolerna tidigare. Arbetsgivaren sa upp det avtal som skiljde sig mest från de andra, avtalet inom barn-och utbildningsförvaltningens pool.

Ekonomi

Ingen större effekt på ekonomin då höjda ersättningar kompenseras av en högre veckoarbetstid.

Underlag för beslut

Beslutsförslag 2021-12-13

Avtal om anställningsvillkor för personal vid bemanningsenhetens pool
2022