



Plats och tid Rådhus Skåne, Plan 1, rum 108 09:30 – 11:10

Beslutande Dan Berger (S)
Daniél Tejera (L)
Lena Holst (C)
Ewa Wemby (M)

Ersättare

Övriga närvarande Johanna Näslund, HR-direktör Kajsa Sjögren, HR-strateg
Rolf Karlsson, HR-strateg David Jönsson, enhetschef AME
Boel Steen, HR-strateg Gunnel Olsson, nämndsekreterare
Mattias Wirsén, HR-strateg

Utses att justera Ewa Wemby

Justeringens
tid och plats Rådhus Skåne

Sekreterare Paragrafer 1-7
Gunnel Olsson

Ordförande
Dan Berger

Justerare
Ewa Wemby

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Information har skett genom anslag.

Styrelse/Nämnd **Kommunstyrelsens
personalutskott** Sammanträdesdatum 2018-01-22

Datum då
anslaget sätts upp Datum då
anslaget tas ned

Förvaringsplats
för protokollet Rådhus Skåne

Underskrift
Gunnel Olsson



Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2018-01-22

KSPU § 1

Informationer

Änr KS 2018/22

Beslut

- Till handlingarna.

SKL cirkulär 17:51 – Avtal om samverkan och arbetsmiljö.

Arbetsmarknadsdepartementet – Alla som kan ska jobba – ett urval av nyheterna i budgetpropositionen 2018.



Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2018-01-22

KSPU § 2

Förhandlingar

Änr KS 2018/23

Beslut

- Till handlingarna.

Rolf Karlsson, HR-strateg lämnar information om:

Tvisteförhandling konventering av anställning.

Tvisteförhandling om otillåten frånvaro.

Utlämnande av allmänna handlingar till media.

Brister i samverkansavtal gällande situationen på Söderportsskolan.

Brister i samverkan på Degebergaskolan.



Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2018-01-22

KSPU § 3

Löneöversyn

Änr KS 2018/24

Beslut

- Till handlingarna.

Johanna Näslund, HR-direktör, ger en information om löneöversynen.

Tidplan för löneöversyn 2018.



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2018-01-22

KSPU § 4

Årlig uppföljning av Kristianstads kommuns systematiska arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan

Änr KS 2017/934

Kommunstyrelsens personalutskotts förslag till Kommunstyrelsen

- Fastställa årlig uppföljning av Kristianstads kommuns systematiska arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan 2017 samt handlingsplan för 2018

Sammanfattning

I enlighet med Kristianstads kommuns handlägningsrutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), Kristianstads kommuns riktlinjer för likabehandling och likabehandlingsplan och lokalt kollektivavtal om samverkan och medbestämmande, har en årlig avstämning av hur SAM, likabehandling och samverkan fungerat under 2017 genomförts. Utifrån årlig uppföljning ges förutsättningar för beslut och ställningstagande inför det fortsatta hälsofrämjande arbetet inom Kristianstads kommun.

Kommunstyrelsens förslag till Kommunstyrelsen

- Fastställa årlig uppföljning av Kristianstads kommuns systematiska arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan 2017 samt handlingsplan för 2018



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

2018-01-22

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteutlåtande 2018-01-02

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan – genomförda åtgärder inkl. bilaga 2018-01-02

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling och samverkan 2018-01-02

Handlingsplan vid risker och utvecklingsbehov i arbetsmiljön som inte kan åtgärdas omedelbart 2018-01-02

Kommunövergripande samverkansgrupp 2018-01-09



Sammanträdesdatum

2018-01-22

KSPU § 5

Ledarpolicy

Änr KS 2018/13

Kommunstyrelsens personalutskotts förslag till Kommunstyrelsen

- Fastställa ledarpolicy för Kristianstads kommun.

Sammanfattning

I denna skrivelse föreslås att den ledarpolicy som på uppdrag av personalutskottet arbetats fram fastställs.

Policyn har arbetats fram med utgångspunkt från de förändringar som önskas från såväl förvaltningsledning, HR representanter samt fackliga företrädare.

Den nya ledarpolicyn är en del i översynen av hela chefsförsörjningsprocessen där fler delar är under utveckling bl a ledarutvecklingsprogram och rekryteringsprocess för chefer.

Kommunledningskontorets förslag till Kommunstyrelsens personalutskott

- Fastställa ledarpolicy för Kristianstads kommun.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande 2018-01-02

Kommunövergripande samverkansgrupp 2017-01-09

Ledarpolicy beslutad Kommunstyrelsen 2004-05-19

Förslag till ny ledarpolicy



Sammanträdesdatum

Kommunstyrelsens personalutskott

2018-01-22

KSPU § 6

Arbetsmiljöenhetens verksamhet 2017 med prioriteringar för 2018

Änr KS 2018/64

Beslut

- Godkänna arbetsmiljöenhetens förslag till prioritering och inriktning för år 2018.

Sammanfattning

Personalutskottet har sedan 2004 årligen beslutat om Arbetsmiljöenhetens inriktning och prioriteringar.

Arbetsmiljöenheten är Kristianstads kommuns inbyggda företagshälsovård. Enheten har 12 tjänster innefattande företagsläkare, företagssköterskor, ergonomer, beteendevetare, psykolog, arbetsmiljöingenjör, administratör, hälsopedagog och enhetschef.

Huvuduppgiften för enheten är att ge förvaltningarna och anslutna

bolag:

- Stöd i arbetsmiljö-, rehabiliterings- och hälso-/friskvårdsarbetet
- Identifiera risker i arbetsmiljön och peka på möjligheter
- Bistå vid arbetsanpassning och arbetsinriktad rehabilitering
- Följa forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet samt förmedla kunskap.



Sammanträdesdatum

Kommunstyrelsens personalutskott

2018-01-22

Kommunledningskontorets förslag till Kommunstyrelsens personalutskott

- Godkänna arbetsmiljöenhetens förslag till prioritering och inriktning för år 2018.

Beslutsunderlag

Arbetsmiljöenhetens tjänsteutlåtande 2017-11-27.

Arbetsmiljöenhetens verksamhet 2017.

Kommunövergripande samverkansgrupp 2018-01-09.



Sammanträdesdatum

Kommunstyrelsens personalutskott

2018-01-22

KSPU § 7

Handlingsplan kompetensförsörjning

Änr KS 2017/1153

Kommunstyrelsens personalutskotts förslag till Kommunstyrelsen

- Fastställa Handlingsplan kompetensförsörjning, Kristianstads kommun.

Sammanfattning

För att möta kommande behov av rekrytering måste kommunen arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Hur vi arbetar med kompetensförsörjning påverkar utvecklingen av verksamheten och därmed servicen till medborgarna. Förväntat rekryteringsbehov under 2017-2021 är ca 2 800 nya medarbetare.

Handlingsplan kompetensförsörjning tydliggör kommunövergripande aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet, när de ska ske och vem som är ansvarig. Planen är ett stöd i att kommunicera kommunens kompetensförsörjningsstrategier till chefer och medarbetare för att skapa riktning i utvecklingsarbetet.

Aktiviteter i handlingsplanen utarbetades utifrån underlag från utvecklingsdag med kommundirektör och representanter från fackliga organisationer samt från HR-forum med HR från kommunens alla förvaltningar.

Handlingsplanen har tagits i samverkan med fackliga organisationer.



Sammanträdesdatum

Kommunstyrelsens personalutskott

2018-01-22

Kommunledningskontorets förslag till Kommunstyrelsens personalutskott

- Godkänna kommunledningskontorets förslag till Handlingsplan kompetensförsörjning.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteutlåtande 2018-01-12

Handlingsplan kompetensförsörjning Kristianstads kommun

Protokoll från kommunövergripande samverkan (KÖS) 2017-12-12