

**Kommunstyrelsens personalutskott**

Plats och tid Sessionssalen, stadshuset tisdag den 7 maj 2019 kl. 13:15 - 15:00

Beslutande ledamöter Leif Pettersson (S)  
Karin V Johnsson (M) tjänstgörande ersättare för HåGe Persson (M)  
Hans Gleimar (C)  
Åsa Bergkvist (S)  
Roland Johansson (SD)  
Rigmor Andersson (M) tjänstgörande ersättare för Håkan Frank (M)  
Ingvar Henriksson (S)

Ej beslutande ersättare

Övriga närvarande Tjänstemän Övriga  
Jan Lindström, kommunchef  
Jan Sinclair, stöd- och styrningschef  
Laila Dufström, kanslichef  
Hanna Sipovic, personalchef  
Jonas Axelsson, sektionschef § 7  
Johan Wass, HR-controller § 7  
Madelen Grundström, lönechef § 7  
Anette Patten, personalsekreterare § 7  
Linda Varga, utvecklingskoordinator § 7  
Mikael Müller, verksamhetscontroller  
Maria Östgren, kommunsekreterare

Underskrifter

Sekreterare

Maria Östgren

Paragrafer

§ 7-15

Ordförande

Leif Pettersson (S)

Justerande

Ingvar Henriksson (S)



Kommunstyrelsens personalutskott

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2019-05-07

Paragrafer

§ 7-15

Datum då anslaget sätts upp

Datum då anslaget tas ned

Förvaringsplats för protokollet

Protokollet förvaras på kanslienheten, Stadshuset

Underskrift

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

## Ärendelista

	Val av justerare		
§ 7	Muntlig information från HR-projektet		4
§ 8	Upphävande av riktlinjer för rehabilitering	2019/102	5
§ 9	Riktlinje för introduktion av nyanställda	2019/48	6
§ 10	Återrapport - Svar på motion Riktlinjer för rekrytering av högre chefer	2017/580	7 - 8
§ 11	Redovisning av personalbild 2019	2019/108	9
§ 12	Redovisning av arbetad tid 2019	2019/109	10
§ 13	Redovisning av personalkostnader 2019	2019/110	11
§ 14	Redovisning av sjukfrånvaron 2019	2019/111	12
§ 15	Redovisning av personalsituationen 2019	2019/112	13

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 7

Dnr Dnr.

## Muntlig information från HR-projektet

### Beslut

Personalutskottet noterar den muntliga informationen.

### Beskrivning av ärendet

Personalenheten lämnar en muntlig information från HR-projektet. Projektet går bland annat ut på att stärka kompetensen hos cheferna och utbilda dem i arbetsrätt, att utveckla lönesystemet Heroma, samt se över processerna gällande rehabilitering och rekrytering.

—

### Beslut skickas till

Akten

## Upphävande av riktlinjer för rehabilitering

### Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott upphäver riktlinjen för rehabilitering av medarbetare i Ludvika kommun daterad 31 oktober 2016.

### Beskrivning av ärendet

Riktlinjerna för rehabilitering av medarbetare i Ludvika kommun daterad 31 oktober 2016 är under revidering på grund av förändringar och förtydliganden relaterade till kommunens rehabiliteringsprocess. I och med att företagshälsovården ska ta över vissa delar av rehabiliteringsprocessen, som kommunstyrelsens personalenhet idag hanterar, behöves en revidering om förändrad arbetsfördelningen skyndsamt. Därutöver ser kommunstyrelsens förvaltning att ytterligare revideringar behöver göras i närtid.

Kommunen som arbetsgivare har enligt Arbetsmiljölagen ett arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) förtydligar arbetsgivarens skyldighet bl.a. när det gäller att ha rutiner inom rehabiliteringsansvaret. Det är kommunstyrelsens förvaltning som har i uppdrag att anta rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår, att kommunstyrelsens personalutskott konstaterar att rehabilitering inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är en verkställighetsfråga. Som en konsekvens av konstaterandet föreslår kommunstyrelsens förvaltning, att personalutskottet upphäver riktlinjen för rehabilitering av medarbetare i Ludvika kommun daterad 31 oktober 2016.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 5 april 2019.
2. Riktlinjer för rehabilitering av medarbetare i Ludvika kommun daterad 31 oktober 2016.

### Beslut skickas till

Akten  
Personalenheten  
Samtliga förvaltningar och nämnder  
Styrdokument

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 9

Dnr 2019/48

## Antagande av riktlinje för introduktion av nyanställda

### Beslut

Personalutskottet antar riktlinjer för introduktion av nyanställda daterad 6 mars 2019 och upphäver introduktionsprogrammet för nyanställda beslutad av personalutskottet 23 november 2004 § 21.

### Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens förvaltning har sett över Ludvika kommuns introduktion av nyanställda. Översynen har fört med sig att kommunen infört en återkommande introduktionsdag för nyanställda medarbetare och en särskild återkommande chefsintroduktion. Samtidigt med översynen har en riktlinje för introduktion tagits fram. Som komplement till riktlinjen har även en checklista för introduktion tagits fram. Riktlinjen tillsammans med checklistan innebär att rådande introduktionsprogram för nyanställda kan upphävas.

Kommunstyrelsens förvaltning föreslår att personalutskottet antar riktlinjer för introduktion av nyanställda daterad 6 mars 2019 och upphäver introduktionsprogrammet för nyanställda beslutad av personalutskottet 23 november 2004 § 21.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad den 6 mars 2019.
2. Riktlinjer för introduktion av nyanställda daterad 6 mars 2019.
3. Checklista för introduktion.
4. Introduktionsprogram för nyanställda beslutad 23 november 2004 § 21.

---

### Beslut skickas till

Akten  
Styrdokument  
Personalenheten  
Samtliga nämnder och förvaltningar inklusive riktlinjer

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 10

Dnr 2017/580

## Återrapport - Svar på motion Riktlinjer för rekrytering av högre chefer

### Personalutskottets förslag till beslut

1. Kommunfullmäktige upphäver sitt tidigare beslut från den 27 mars 2017 § 43 om en särskild riktlinje för rekrytering av högre chefer.
2. Kommunfullmäktige godkänner att rekrytering av högre chefer hanteras inom ramen för kommunens gemensamma rekryteringsprocess, med lansering under hösten 2019.

### Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 27 mars 2017 § 43 att bifalla en motion från Åsa Wikberg (MP), daterad 6 december 2016. Motionären yrkade att Ludvika kommun dels tar fram riktlinjer för rekrytering av högre chefer dvs. förvaltningschef, kommunchef och verkställande direktör för kommunala bolag, dels att riktlinjen innehåller krav på anlitande av extern rekryteringsfirma och sker genom en öppen rekryteringsprocess. Kommunstyrelsens förvaltning lämnade ett förslag på riktlinje daterad 15 augusti 2018. Kommunstyrelsens personalutskott beslutade den 20 november 2018 § 28 att återremittera riktlinjen för en översyn och ett tydliggörande i vissa delar.

Sedan beslutet om återremiss utarbetar kommunstyrelsens förvaltning en kommungemensam rekryteringsprocess, där även rekrytering av högre chefer kan ingå. Rekryteringsprocessen hanterar dels chefer och specialister, dels medarbetare. Personalenheten, som experter på rekrytering, kommer att hålla i och genomföra rekryteringsprocessen för chefer och specialister. Syftet är att säkerställa både effektivitet och kvalitet i kommunens rekryteringar. Processen är kompetensbaserad för att matcha kompetensen hos sökande till den kompetens verksamheten behöver.

Utöver en kommungemensam rekryteringsprocess samverkar Ludvika kommun med andra kommuner och med Högskolan Dalarna om ledarutveckling. Sammantaget beaktas interna karriärvägar och stärker kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Kommunstyrelsens förvaltning föreslår därför att kommunfullmäktige upphäver sitt tidigare beslut den 27 mars 2017 § 43 om en särskild riktlinje för rekrytering av högre chefer. Vidare föreslår Kommunstyrelsens förvaltning, att kommunfullmäktige godkänner att

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

rekrytering av högre chefer hanteras inom ramen för kommunens gemensamma rekryteringsprocess, med lansering under hösten 2019.

### **Beslutsunderlag**

1. Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 26 mars 2019.
2. Riktlinje för rekrytering av högre chefer daterad 15 augusti 2018.
3. Riktlinje för rekrytering av högre chefer daterad 23 november 2018.
4. Kommunstyrelsens personalutskotts sammanträdesprotokoll daterad 20 november 2018 § 28.

---

### **Beslut skickas till**

Kommunstyrelsen



2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 11

Dnr 2019/108

## Redovisning av personalbild 2019

### Beslut

Personalutskottet noterar rapporten

### Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalbilden. Jämförelsen gäller för den 31 mars 2019 och 2018.

Antalet tillsvidareanställda har minskat med 72 stycken 2019 jämfört med 2018, från 2 094 till 2 022 personer. Minskningen finns till stor del i gruppen män, relaterad till räddningstjänstens övergång till Räddningstjänsten Dala Mitt vid årsskiftet; en övergång som berörde 40 tillsvidareanställda. Därutöver finns ytterligare minskning av antalet tillsvidareanställda samtidigt som antalet visstidsanställda ökat med 29 personer, från 361 till 390.

Antalet timavlönade har ökat från 539 till 583 personer 2019 jämfört med 2018.

När det gäller anställningens sysselsättningsgrad så har antalet heltidsanställningar minskat med 40 på mät dagen 2019 jämfört med 2018, från 2 222 till 2 182. Antalet deltidsanställningar har minskat med 3, från 233 till 230.

Sammantaget har antalet årsarbetare minskat med 39 stycken 2019 jämfört med 2018, från 2 384 till 2 345.

Medelåldern totalt har ökat med 0,1 år 2019 jämfört med 2018, från 47,4 till 47,5 år. Medelåldern för både kvinnor och män är lika (47,5 år).

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsen daterad 26 april 2019.

---

### Beslut skickas till

Akten

Personalenheten

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 12

Dnr 2019/109

## Redovisning av arbetad tid 2019

### Beslut

Personalutskottet noterar rapporten.

### Beskrivning av ärendet

Redovisning av arbetad tid. Jämförelsen gäller perioden januari till och med mars 2019, 2018 och 2017.

Det var 14 093 färre planerade timmar för månadsavlönade under 2019 jämfört med 2018, från 1 132 832 till 1 118 739 timmar. Den minskade tiden för månadsavlönade vikarier (- 17 472 tim.) är större än den totala minskningen, vilket indikerar att den planerade tiden har ökat för andra visstidsanställningar. Detta med hänsyn till att jämförelsen inte tar hänsyn till räddningstjänstens övergång till Räddningstjänsten Dala Mitt vid årsskiftet, vilket berörde 40 tillsvidareanställda.

Den kompletterade tiden ökade med 948 timmar under 2019. Ökningen beror på ett ökat antal timlön timer (+ 3 391), trots att det var färre övertidstimmar 2019 (- 2 443).

Sammantaget blev det färre timmar för arbetad tid 2019 jämfört med både 2018 och 2017.

Den månadsvisa jämförelsen av timavlönade timmar visar att antalet timmar var fler under samtliga månader mätperioden 2019 jämfört med 2018 och 2017.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 26 april 2019.

### Beslut skickas till

Akten

Personalenheten

## Redovisning av personalkostnader 2019

### Beslut

Personalutskottet godkänner rapporten.

### Beskrivning av ärendet

Redovisning av personalkostnaderna. Jämförelsen gäller perioden januari till och med mars 2019 och 2018.

Den teoretiska (om ingen frånvaro fanns) kostnaden för månadslön och ersättningar ökade 2019 jämfört med 2018 med 1 807 659 kronor (+0,93 %).

Frånvarovadragen ökade 2019 med 280 197 kronor (+0,66 %) samtidigt som de kostnadsposter som tillkommer minskade med 724 112 kronor (-1,67 %) under 2019 jämfört med 2018.

Sammantaget innebär det att den totala kostnadsökningen 2019 jämfört med 2018 är 803 350 kronor (+0,41 %).

Jämförelse av kostnaderna mellan åren tar inte hänsyn till organisatoriska förändringar, t.ex. räddningstjänstens övergång till Räddningstjänsten Dala Mitt vid årsskiftet. Därför redovisas även tre kostnadsposter som andelen av den totala kostnaden för respektive år. Resultatet visar att kostnadsandelen ökat för timlön (från 5,34 till 5,61 %) och sjuklön (från 3,02 till 3,71 %), samtidigt som kostnadsandelen minskat för övertid/mertid (från 1,49 till 1,08 %).

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 26 april 2019.

---

### Beslut skickas till

Akten  
Personalenheten

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 14

Dnr 2019/111

## Redovisning av sjukfrånvaron 2019

### Beslut

Personalutskottet godkänner rapporten.

### Beskrivning av ärendet

Redovisning av sjukfrånvaron. Jämförelsen gäller januari till och med mars 2019 och 2018.

Sjukfrånvaron har ökat under mätperioden 2019 jämfört med 2018. För kommunen som helhet är ökningen 0,2 procentenheter. Sjukfrånvaron har ökat inom samhällsbyggnadsförvaltningen (+2,4 procentenheter) och social- och utbildningsförvaltningen (+1 procentenhet). Sjukfrånvaron har minskat inom kommunstyrelsens förvaltning (-1,4 procentenheter) och vård- och omsorgsförvaltningen (-0,8 procentenheter).

Trenden är stigande för sjukfrånvaron sedan december 2017.

Sjukfrånvaroprofilen dvs. fördelningen av sjukperiodernas längd (dag 1-7, 8-59, 60-365 och  $\geq 366$ ), är relativt likvärdig för mätperioden 2019 jämfört med 2018. Som mest har sjukfrånvaroperioden dag 1-7 förändrats, med en ökning på 0,2 procentenheter.

Sjukprofilerna och dess förändring ser olika ut för respektive förvaltning. Genomgående har den största förändringen skett inom dagintervallet 60-365, i både ökad och minskad riktning beroende på vilken förvaltning.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelsens förvaltning daterad 26 april 2019.

---

### Beslut skickas till

Personalenheten

Akten

2019-05-07

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 15

Dnr 2019/112

## Redovisning av personalsituationen 2019

### Beslut

Personalutskottet noterar den skriftliga rapporten.

### Beskrivning av ärendet

Personalchefen går igenom den skriftliga rapporten gällande den aktuella personalsituationen i kommunens förvaltningar.

\_\_\_\_\_

### Beslut skickas till

Personalenheten

Akten