

**Kommunstyrelsens personalutskott 10 december  
2019**

	Sid
Justering.....	2
§ 29 Information från HR-direktören .....	3
§ 30 Information om heltid som norm.....	4
§ 31 Handlingsplan för kompetensförsörjning 2020-2022 inklusive uppföljning av Intern rekryterings- och utvecklingsplan (IRUP) för kompetensförsörjning .....	5
§ 32 Översyn av HR-funktionen, slutrapport .....	6
§ 33 Uppföljning av sjukfrånvaro december 2019 .....	7
§ 34 Plan för arbetsmiljö och diskriminering .....	8
§ 35 Lönekartläggning 2019.....	10
§ 36 För kännedom .....	11
§ 37 Direktiv och ramar löneöversyn 2020 .....	12

---

Tid	Kl. 14.00 – 15.15		
Plats	Mötesrum 538A, kommunhuset		
Beslutande	Bodil Hansson (S) Sanna Jonsson (C) Niklas Säwén (S) Liza-Maria Norlin (KD)	ordförande ersätter Isabell Mixter (V)	
Personalföreträdare	Robin Fångsjö Ingrid Larsson	Vision Läraryrket	
Övriga	Caroline Grafström Karin Rystedt Maria Ring Pär-Göran Göransson	kommunsekreterare HR-direktör HR-strateg kompetensförsörjning konsult	§30 §30

Protokollet omfattar §§ 29-37

Justeras

Bodil Hansson  
Ordförande

Liza Maria Norlin  
Justerare

Caroline Grafström  
Sekreterare

## Justering

Till justerare väljs Liza-Maria Norlin.

-----

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

## § 29 Information från HR-direktören

(KS-2019-00184)

### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.

### **Ärendet**

Vid dagens sammanträde informerar HR-direktör Karin Rystedt bland annat om följande:

- Sjukskrivningstalen – redovisning av förändring av sjuktalen för förvaltningarna under det senaste året
- Certifiering arbetsmiljökunskap för chefer. Målsättning är att 60% av alla chefer ska ha genomgått arbetsmiljöverkets certifiering.
- Rättelse gällande årlig uppföljning för barn- och utbildningsförvaltningen
- Medarbetarenkät – temperaturmätning gjordes under 3 veckor i november. Redovisning av svarsfrekvens per förvaltning.
- Översyn kommunhälsan – förslag på inriktning på förändringar finns framtaget och beräkning av förslaget sker.
- Översyn HR – information om översynen har skett till samtliga inom HR och kommundirektör. Samverkats i enighet.
- Avstämning verksamhetsplan 2019 kommunstyrelsekontoret HR. Genomgång av antal planerade uppdrag och status för dessa.

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

**§ 30 Information om heltid som norm**

(KS-2019-00184)

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.**Ärendet**

Till dagens sammanträde är HR-strateg Maria Ring och konsult Per-Göran Göransson inbjudna för att ge utskottet en uppföljning av handlingsplan 2019 för heltid som norm.

Per-Göran informerar om antal hel- och deltidsanställda (inkl. visstidsanställningar) under 2019 och visar även en jämförelse med 2018. En slutsats som kan dras är att om heltid som norm ska kunna bli realitet behövs en förändring av synsätt och kultur på arbetsplatser, vilket kostar både tid, pengar och resurser. Fokus i arbetet bör ligga på att få en optimerad bemanning och att förbättra kunskaper i schemaplanering.

Av de deltidsanställda utgör kvinnor ca 90%. Maria berättar att i verksamhetsplanen 2020 för kommunstyrelsekontoret HR kommer fokus ligga på arbete med jämställdhetsfrågor.

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

**§ 31 Handlingsplan för kompetensförsörjning  
2020-2022 inklusive uppföljning av Intern  
rekryterings- och utvecklingsplan (IRUP) för  
kompetensförsörjning**

(KS-2019-00740-3)

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** bordlägga ärendet.

**Ärendet**

Personalutskottet föreslås fastställa en övergripande handlingsplan för kompetensförsörjning 2020-2022.

**Överläggning**

Ordföranden yrkar på att ärendet bordläggs.

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är att bordlägga ärendet till nästa sammanträde. Detta blir också personalutskottets beslut.

**Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00740-3
- Handlingsplan för kompetensförsörjning 2020-2022

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

## § 32 Översyn av HR-funktionen, slutrapport (KS-2019-00353-5)

### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** godkänna slutrapport Översyn av HR-funktionen i Sundsvalls kommun (KS-2019-00353), samt

**att** skicka slutrapportens förslag på HR-organisation på remiss till samtliga nämnder i Sundsvalls kommun.

### **Ärendet**

Personalutskottet har gett kommunstyrelsekontoret i uppdrag att genomföra en översyn av Sundsvalls kommuns HR-funktion i sin helhet (KS-2019-00353). Kommunstyrelsekontoret har genomfört översynen och redovisar resultatet i en slutrapport, se bilaga 1. HR-funktionen i Sundsvalls kommun föreslås förändras utifrån översynens resultat.

### **Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00353
- Slutrapport översyn av HR-funktionen 2019-11-28

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

### **§ 33 Uppföljning av sjukfrånvaro december 2019** (KS-2019-00269-1)

#### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** ha tagit del av delrapport december 2019 med uppföljning av Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro (KS-2019-00269), samt

**att** expediera uppföljningen till samtliga nämnder.

#### **Ärendet**

Två gånger under 2019, juni och december, redovisas en delrapport med en fördjupad uppföljning av Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro. Personalutskottet föreslås ta del av årets andra uppföljning.

#### **Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00269-1
- Sjukfrånvarorapport 191120

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



## § 34 Plan för arbetsmiljö och diskriminering

(KS-2019-00969-1)

### **Beslut**

Personalutskottet beslutar att

**att** ärendet skickas åter till kommunstyrelsekontoret för fortsatt utredning.

### **Ärendet**

År 2016 återremitterade personalnämnden ett förslag på en kommunövergripande plan för lika villkor. Indikatorerna från den återremitterade planen föreslogs fastställas av kommunfullmäktige, men fastställdes aldrig formellt. Plan för arbetsmiljö och diskriminering ersätter plan för lika villkor och blir dessutom en kommunövergripande plan för arbetet med arbetsmiljö. Indikatorerna i plan för arbetsmiljö och diskriminering ersätter även de tidigare föreslagna indikatorerna för det interna jämställdhetsarbetet från plan för lika villkor.

### **Överläggning**

Ordförande yrkar på att ärendet skickas åter till kommunstyrelsekontoret för fortsatt utredning med följande motivering:

*I utredningen bör kommunstyrelsekontoret beakta den andra attsatsen i plan och utvecklingsutskottets beslut 2015-06-23 § 35 Jämställdhets- och mångfaldsanalys för chefsbefattningar (KS-2015-00392) som lyder: ”att koncernstaben ges uppdrag att återkomma med förslag på hur rekryteringsprocesserna ska förbättras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och då särskilt belysa rekryteringsannonsernas utformning, rekryteringsgruppernas sammansättningar och transparensen,”*

Liza-Maria Norlin (KD) instämmer i ordförandens yrkande med följande tillägg:

*Att kommunstyrelsekontoret under den fortsatta utredningen gör ändring i planen så att ordet ”minskar” byts ut mot ”åtgärdas” under Mål 2 och Indikator 1 på sid 6. Ny lydelse blir ”Lönekartläggning är genomförd enligt diskrimineringslagen*

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

*eller/och löneskillnaderna enligt kartläggningen åtgärdas.”*

Ordföranden instämmer i Liza-Maria Norlins (KD) tillägg.

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är att ärendet skickas åter till kommunstyrelsekontoret för fortsatt utredning. Detta blir också personalutskottets beslut.

**Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00969-1
- Plan för arbetsmiljö och diskriminering

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

## **§ 35 Lönekartläggning 2019**

(KS-2019-00196-1)

### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** fastställa lönekartläggning 2019 inklusive handlingsplan för jämställda löner (KS-2019-00196).

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta att

**att** notera att kostnaderna för genomförande av handlingsplan för jämställda löner finansieras inom ramen för kommunstyrelsens centrala anslag för personalkostnadsökningar.

### **Ärendet**

Enligt Diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare göra årliga lönekartläggningar. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

### **Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00196-1
- Lönekartläggning 2019 rapport slutlig 2019-11-20

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

## **§ 36 För kännedom**

(KS-2019-00983)

### ***Beslut***

Personalutskottet beslutar

**att** lägga ärendena till handlingarna.

### ***Ärendet***

- Årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete
  - Slutrapport Översyn Kommunhälsan
  - Handlingsplan heltid som norm
- 

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

## **§ 37 Direktiv och ramar löneöversyn 2020**

(KS-2019-00315-11)

### **Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** anta direktiv och ramar för 2020 års löneöversyn enligt kommunstyrelsekontorets redovisade förslag (KS-2019-00315).

**att** uppdra till kommunstyrelsekontoret att skicka fastställt direktiv och ramar till respektive nämnd samt fackliga organisationer.

### **Ärendet**

Sundsvalls kommun fastställer varje år direktiv och ramar inför kommande års löneöversyn.

### **Beslutsunderlag**

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse - KS-2019-00315-11
- Direktiv och ramar löneöversyn 2020 2019-11-29

-----

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande