

**Hässelholms
kommun***Personalutskottet***Plats och tid:** Sammanträdesrum 2, stadshuset, 2024-12-16, kl 08:30-12:30**Beslutande**
Ledamöter
Joachim Fors (S) ordförande
Ulf Berggren (SD) vice ordförande
Stefan Larsson (M) ledamot**Övriga närvarande**
Tjänstemän
HR-chef Johan Lexfors
Enhetschef HR Anna Strömbäck § 59
Projektledare Josefine Attnarsson § 59
HR-strateg Maria Hallgren § 60
HR-strateg Katarina Borg § 61
Tf verksamhetschef Birgitta Ljungbeck § 61
Pensionshandläggare Marie Lindström § 62
HR-konsult Karin Wendt § 62-63
HR-konsult Lotta Carlsson*Digitalt via teams § 58*

Förvaltningschef Martin Franklin, förvaltningschef Niklas Persson, avdelningschef Malin Jönsson, förvaltningschef Anders Rosengren, kommundirektör Ulf Bengtsson, biträdande kommundirektör Amra Salihovic, förvaltningschef Sandra Gustafsson, förvaltningschef Annette Viksten Åhl, förvaltningschef Sus Lantz och förvaltningschef Alexander Hovander.

Utses att justera Stefan Larsson

Justeringens plats, tid: Digital signering

Justerade paragrafer § 57 - § 65

Underskrifter: Sekreterare _____
Lotta CarlssonOrdförande _____
Joachim Fors (S)Justerare _____
Stefan Larsson (M)



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

Anslag / bevis

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet
Sammanträdesdag	2024-12-16
Datum när anslaget sätts upp	2025-01-15
Datum då anslaget tidigast får tas ner	2025-02-07
Förvaringsplats för protokoll	Kommunledningsförvaltningen

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

Innehållsförteckning

Godkännande av dagordning	§ 57
Dialog med förvaltningschefer inför löneöversyn 2025	§ 58
Information och dialog kring bemanningshandboken inom omsorgsförvaltningen	§ 59
Resultat av medarbetarundersökning 2024	§ 60
Uppsägning av lokalt kollektivavtal gällande veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor med nattjänstgöring	§ 61
Information om tjänstepensionsavtal AKAP-KR	§ 62
Information om revidering v OPF-KL18 med nytt namn OPF-KR25	§ 63
Redovisning av resultatet för löneöversyn 2024	§ 64
Aktuella personalpolitiska frågor	§ 65

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 57

Godkännande av dagordning

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna dagordningen.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässleholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 58

Dialog med förvaltningschefer inför löneöversyn 2025

Dnr:

Beslut

Personalutskottet tackar förvaltningscheferna för diskussionen inför kommande löneöversyn.

Beskrivning av ärendet

Förvaltningschefer har inbjudits av personalutskottet för att ge sin syn på verksamheternas behov inför löneöversyn 2025.

HR-avdelningen informerade om den orientering Sveriges kommuner och regioner (SKR) gett inför kommande avtalsrörelse.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 59

Information och dialog kring bemanningshandboken inom omsorgsförvaltningen

Dnr:

Beslut

Personalutskottet tackar omsorgsförvaltningen och beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Anna Strömbäck och Josefine Attnarsson informerar personalutskottet om bemanningshandboken som implementerats inom omsorgsförvaltningen under hösten.

Syftet är att stötta chefer och medarbetare i bemanningsprocessen. Handboken innehåller gemensamma rutiner och riktlinjer som enligt avtal och lagstiftning ska följas.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 60

Resultat av medarbetarundersökning 2024

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Maria Hallgren informerar om medarbetarenkäten som genomfördes under hösten 2024.

Årligen mäts tre områden – motivation, ledarskap och styrning. De tre områdena ger tillsammans ett värde, HME – hållbart medarbetarengagemang.

Det sammantagna resultatet visar att HME har stigit till 83,2% (2024) från 82,9% (2023).

Bilaga:

-Kommunövergripande resultat av medarbetarenkäten 2024

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässleholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 61

Uppsägning av lokalt kollektivavtal gällande veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor med nattjänstgöring

Dnr: KLF 2024/776

Beslut

Personalutskottet beslutar att säga upp lokala kollektivavtalet daterat 2002-03-12 reviderat 2017-05-11 gällande tillämpning av veckoarbetstidsmått (32 timmar) för sjuksköterskor med nattjänstgöring.

Beskrivning av ärendet

2002-04-01 reviderat 2017-07-01 tecknades ett lokalt kollektivavtal med Vårdförbundet för sjuksköterskor med nattjänstgöring där veckoarbetstidsmåttet sänktes från dåvarande 36 timmar och 20 minuter till 32 timmar.

Det innebär att sjuksköterskornas veckoarbetstidsmått för heltid inte följer de centrala parternas överenskommelse i HÖK 24.

Behovet i omsorgsförvaltningen är att tillämpa HÖK 24, det vill säga att sjuksköterskor med nattjänstgöring arbetar 34 timmar och 20 minuter. Detta kommer att gagna såväl ekonomi som kvalitén för våra omsorgstagare.

Bilaga:

-Lokalt kollektivavtal daterat 2002-03-12 rev 2017-05-11

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 62

Information om tjänstepensionsavtal AKAP-KR

Dnr:

Beslut

Personalutskottet ser positivt på att berörda medarbetare får ytterligare en möjlighet att göra ett aktivt val. I övrigt beslutar personalutskottet att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Marie Lindström informerar om tjänstepensionsavtalet AKAP-KR.

I samband med aktivt val inför nytt pensionsavtal från KAP-KL till AKAP-KR har det upptäckts att vissa medarbetare missgynnats av att vara kvar i KAP-KL då de får för liten eller ingen förmånsbestämd ålderspension. Ca 20 medarbetare är berörda.

Information kring valet 2023 skickades till samtliga berörda medarbetare. Man kan anta att inte alla tagit till sig den informationen och därmed inte gjort något aktivt val.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässleholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 63

Information om revidering av OPF-KL18 med nytt namn OPF-KR25

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Karin Wendt informerar om revidering av OPF-KL 18 med nytt namn OPF-KR 25.

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har beslutat att anta revideringar i OPF-KL 18 gällande § 5 pensionsavgifter. Samtidigt byter regelverket namn till OPF-KR25.

OPF-KR25 kommer att gälla från 2025-01-01.

Hässleholms kommuns praxis är att följa SKR:s rekommendationer avseende bestämmelser gällande omställningsstöd och pension för förtroendevalda. Bestämmelserna är utformade för tillämpning hos respektive kommun och för att äga giltighet krävs ett lokalt antagande.

Tjänsteskrivelse skrivs fram till personalutskottets ordinarie sammanträde i januari 2025.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 64

Redovisning av resultatet för löneöversyn 2024

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

HR-avdelningen informerar om att löneöversyn 2024 är avslutad med samtliga personalorganisationer.

Det totala utfallet för samtliga avtalsområden blev 3,62%.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2024-12-16

Personalutskottet

§ 65

Aktuella personalpolitiska frågor

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

HR-chefen informerar:

- PSA-provtagning på betald arbetstid kommer att erbjudas från 2025-01-01.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska underskrifter:

NAMN:	BENGT STEFAN LARSSON	
TID:	2025-01-15 09:26:27 +01:00	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation	

NAMN:	LEIF JOACHIM FORS	
TID:	2025-01-15 10:25:47 +01:00	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation	



**Hässleholms
kommun**

Medarbetarenkät Hässleholms kommun 2024

Comfact Signature Referensnummer: 180791SE

Bakgrund

Undersökningen genomfördes under perioden 2024-09-25 - 2024-10-16

Svaren samlades in via en webbenkät och inbjudan att delta sändes per e-post till de anställda. Ett flertal påminnelser har sänts till de som inte svarat på undersökningen.

Förvaltning	Antal inbjudna	Antal svar	Svarsfrekvens
Arbetsmarknadsförvaltningen	134	121	90%
Barn- och utbildningsförvaltningen	1932	1435	74%
Kommunledningsförvaltningen	170	153	90%
Kultur- och fritidsförvaltningen	96	90	96%
Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	86	64	86%
Omsorgsförvaltningen	1932	1161	60%
Socialförvaltningen	152	112	74%
Tekniska förvaltningen	423	325	77%
Total	4913	3461	70%

Vad har deltagarna svarat på

Hållbart medarbetarengagemang – HME

Motivation

- 1a. Mitt arbete känns meningsfullt
- 1b. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- 1c. Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

- 2a. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- 2b. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- 2c. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Styrning

- 3a. Jag är insatt i min arbetsplats mål
- 3b. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- 3c. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Kommunövergripande extrafråga:

Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hässleholms kommun som arbetsplats till en vän?

Förvaltningarna kunnat ställa egna frågor

Hållbart medarbetarindex (HME)

Sveriges kommuner och landsting (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) har tagit fram en modell för att kontinuerligt utvärdera arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting med bäring på hållbart medarbetarengagemang (HME). Kommuner och landsting erbjuds att använda nio gemensamma enkätfrågor inom området för att komplettera sina respektive undersökningar. Dessa nio frågor sammanfattas i fyra jämförelsetal.

INDEX "HME"

Det sammantagna resultatet av samtliga frågor utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME). Begreppet "hållbart" markerar att detta index för medarbetarengagemang, till skillnad från de flesta andra, inte endast fokuserar på själva nivån på engagemanget utan också på chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och bygga vidare på detta engagemang.

DELINDEX "MOTIVATION"

Delindex **Motivation** har i princip tydligast bäring på medarbetarengagemangets nivå och svaren kommer sannolikt till viss del att påverkas av innehållet i respondentens arbete. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig i sitt arbete, men även i sin organisations helhet. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av verksamheten.

DELINDEX "LEDARSKAP"

Delindex **Ledarskap** tar sikte på att utvärdera de närmaste chefernas förmåga att såväl ge förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget som deras förmåga att ta tillvara på engagemanget i verksamheten. Cheferna är enligt flertalet studier av medarbetarengagemang avgörande för detsamma.

DELINDEX "STYRNING"

Delindex **Styrning** syftar dels till att mäta om styrningen av organisationen ger förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget och om styrningen är sådan att den tar tillvara på engagemanget i verksamheten. Som framgår ovan definieras medarbetarengagemang i detta sammanhang till stor del som att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i den. Tanken är att detta ska ringas in tydligt av dessa frågor.

Värde och jämförelse

	Hässleholms kommun (2024)	Hässleholms kommun (2023)	Hässleholms kommun (2022)	Hässleholms kommun (2021)	Hässleholms kommun (2020)	Hässleholms kommun (2019)	Kommuner med 50 000-99 999 invån (2023)	Hela Sverige, kommuner (2023)
HME	83,2	82,9	78	79	80	79	80	79
Motivation	82,8	83,2	79	80	81	79	80	79
Ledarskap	82	81,9	77	78	79	78	79	79
Styrning	84,7	83,8	80	80	80	79	80	80

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
HME	86,9	83,8	83,8	80,4	82,7	81,9	84,4	83,8
Motivation	85,4	83,7	83,9	79,1	81,6	81,4	83,6	83,5
Ledarskap	87,8	81,4	85,7	82,8	83,9	80,8	85,1	83,7
Styrning	87,6	86,2	81,7	79,4	82,7	83,5	84,7	84,3

Employee Net Promotor Score, eNPS

	Hässleholms kommun	Arbetsmarknads-förvaltningen	Barn- och utbildnings-förvaltningen	Kommunlednings-förvaltningen	Kultur- och fritids-förvaltningen	Miljö- och stadsbyggnads-förvaltningen	Omsorgs-förvaltningen	Social-förvaltningen	Tekniska förvaltningen
eNPS 2024	-7	12	-10	11	-27	8	-9	-4	0
eNPS 2023	-18	6	-20	-26	-49	-21	-12	-48	-16

Metod som mäter hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats till andra.

Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hässleholms kommun som arbetsplats åt en vän?

Svarsskala 1-10

Där de som väljer 1-6 räknas som kritiker. Bedöms inte vara speciellt nöjda.

Där de som väljer 7-8 räknas som neutrala. Bedöms vara mottagliga för nya arbetsmöjligheter hos andra arbetsgivare

Där de som väljer 9-10 räknas som ambassadörer. Bedöms generellt som nöjda och lojala medarbetare.

eNPS räknas ut genom procenten för de som räknas till kritiker dras från de som bedöms vara ambassadörer, resultatet går från minus 100 till 100.

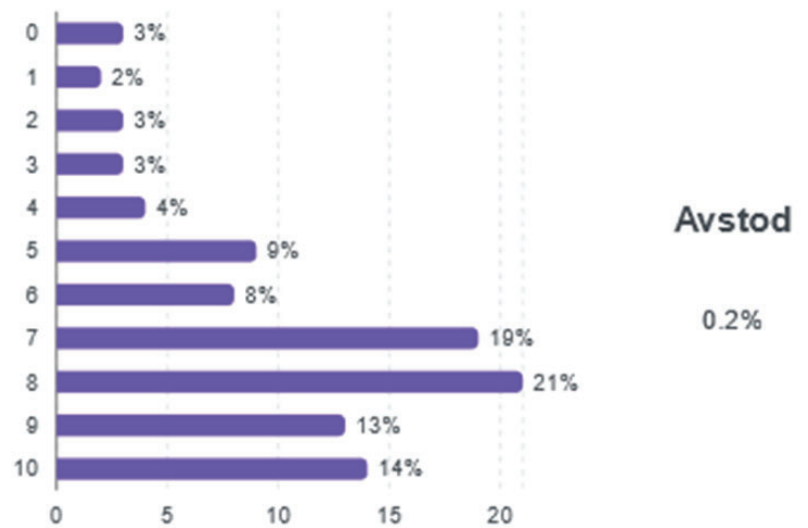
Värde mellan 10-30= Bra

Värde mellan 31-50 = Mycket bra

Värde större än 50 = Exceptionellt bra

eNPS 3.4/5

Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hässleholms kommun som arbetsplats till en vän?



Svarsfrekvens: 70%

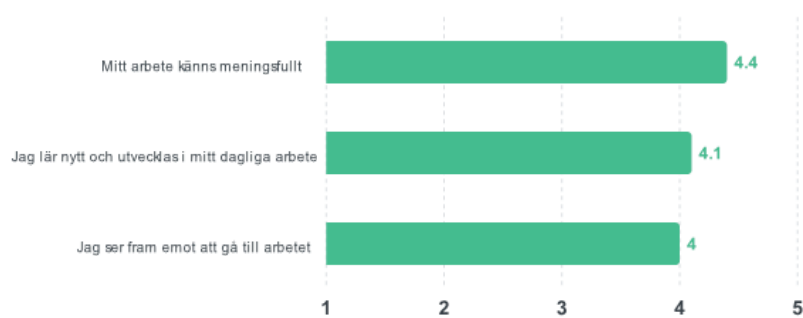
Respondenter: 3461 av 4913

Svarsperiod: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässleholms... (+26)

Comfact Signature Referensnummer: 180791SE

Motivation 82.8 / 100



Avstod

Jämförelse

0.1%

0.0 →

0.1%

0.0 →

0.1%

0.0 →

2023-10-17
Hässelholms... (+26)

- En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden
- Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka
- Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 70%

Respondenter: 3461 av 4919

Comfact Signature Referensnummer: 180791SE

Svarstid: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

Motivation - Värde och jämförelse

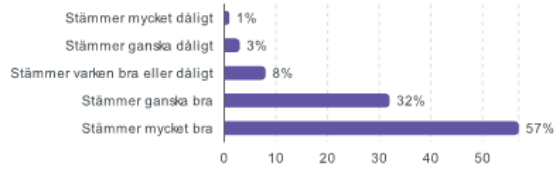
	Hässleholms kommun (2024)	Hässleholms kommun (2023)
Mitt arbete känns meningsfullt	4,4	4,4
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,1	4,1
Jag ser framemot att gå till arbetet	4,0	4,0

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
Mitt arbete känns meningsfullt	4,5	4,4	4,4	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,2	4,1	4,2	3,8	4,2	4,0	4,2	4,0
Jag ser framemot att gå till arbetet	4,2	4,0	4	3,8	3,8	3,8	4,0	4,1

Motivation 82.8 /100



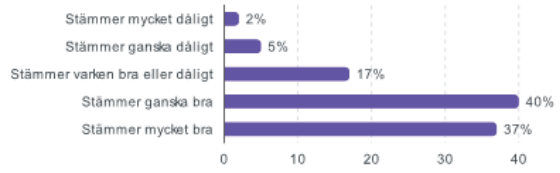
Mitt arbete känns meningsfullt



Avstod

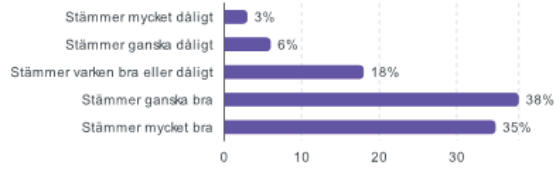
0.1%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



0.1%

Jag ser fram emot att gå till arbetet



0.1%

Motivation **82.8 / 100** Segmentering - Ålder



Mitt arbete känns meningsfullt



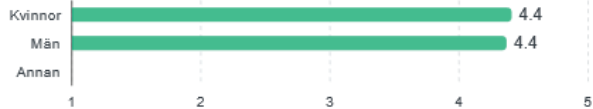
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



Jag ser fram emot att gå till arbetet



Mitt arbete känns meningsfullt



Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



Jag ser fram emot att gå till arbetet

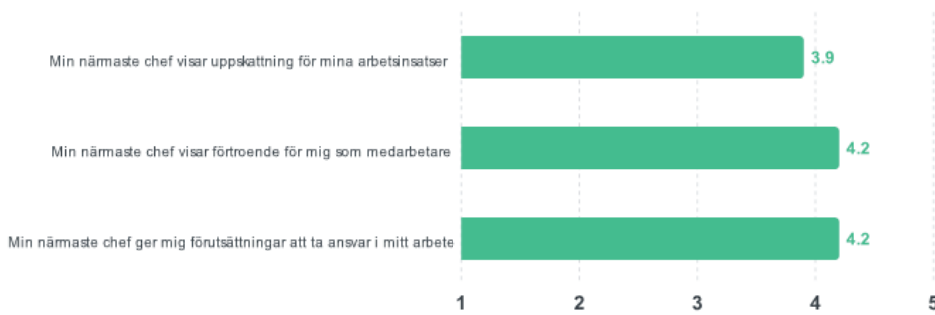


Svarsfrekvens: 70%

Respondenter: 346 av 494 Contact Signature Referensnummer: 180791SE Svarens period: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

Ledarskap 82.0 /100



Avstod

Jämförelse

0.3%

0.0 →

0.3%

0.0 →

0.3%

0.0 →

2023-10-17
Hässelholms... (+26)

- En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden
- Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka
- Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 70%

Respondenter: 3461 av 4913

Contact Signature Referensnummer: 180791SE

Svarsperiod: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

Ledarskap - Värde och jämförelse

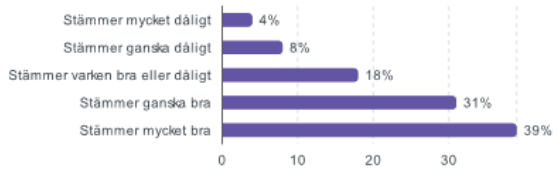
	Hässleholms kommun (2024)	Hässleholms kommun (2023)
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,9	3,9
Min närmaste chef visar uppskattning för mig som medarbetare	4,2	4,2
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,2	4,2

	Arbetsmarknads-förvaltningen	Barn- och utbildnings-förvaltningen	Kommunlednings-förvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnads-förvaltningen	Omsorgs-förvaltningen	Social-förvaltningen	Tekniska förvaltningen
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,2	3,9	4,1	4,0	4,0	3,8	4,0	4,0
Min närmaste chef visar uppskattning för mig som medarbetare	4,5	4,2	4,4	4,3	4,2	4,1	4,3	4,3
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,5	4,2	4,3	4,1	4,4	4,1	4,5	4,3

Ledarskap 82.0 /100



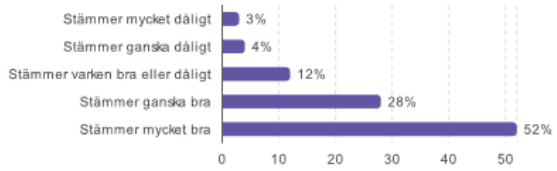
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Avstod

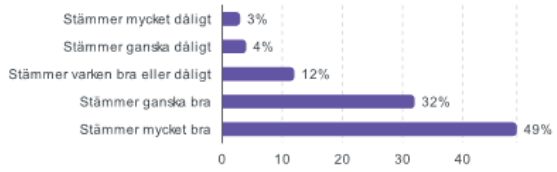
0.3%

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



0.3%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



0.3%

Ledarskap 82.0 / 100 Segmentering - Ålder



Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Svarsfrekvens: 70%

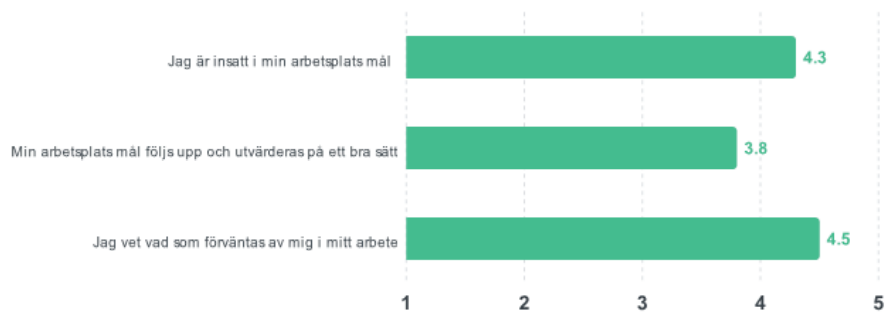
Respondenter: 3467 av 4913

Contact Signature Referensnummer: 180791SE

Svarsperiod: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

Styrning 84.7 / 100



Avstod

0.1%

Jämförelse

0.0 →

0.6%

0.1 ↗

0.1%

0.1 ↗

2023-10-17
Hässelholms... (+26)

- En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden
- Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka
- Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 70%

Respondenter: 3467 av 4913

Contact Signature Referensnummer: 180791SE

Svarsperiod: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

Styrning - Värde och jämförelse

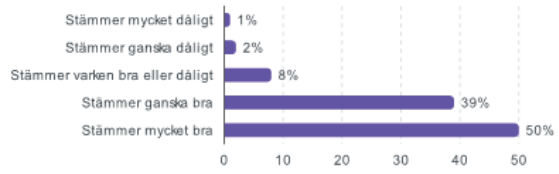
	Hässleholms kommun (2024)	Hässleholms kommun (2023)
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,5	4,4
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,3	4,3
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,8	3,8

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4	4,5	4,5	4,5
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,5	4,5	4,2	4,0	4,2	4,3	4,4	4,3
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,1	4,0	3,7	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8

Styrning 84.7 / 100



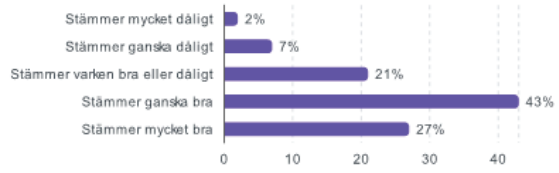
Jag är insatt i min arbetsplats mål



Avstod

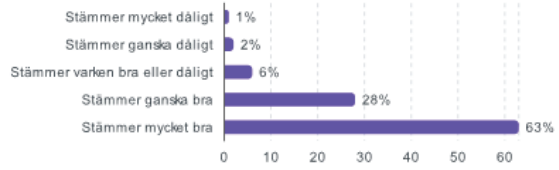
0.1%

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



0.6%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



0.1%

Styrning 84.7 / 100 Segmentering - Ålder



Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Svarsfrekvens: 70%

Respondenter: 346 av 494 Contact Signature Referensnummer: 180791SE Svarens tid: 2024-09-25 - 2024-10-16

Hässelholms... (+26)

- **Bra arbetsplats och kollegor:** Många anställda trivs på sina specifika arbetsplatser och har bra kollegor och chefer, vilket skapar en stark känsla av gemenskap.
- **Utvecklingsmöjligheter:** Det finns möjligheter till vidareutbildning och utveckling inom vissa enheter, vilket bidrar till att arbetet känns meningsfullt.
- **Bra ledarskap:** Vissa enheter har stödjande och uppskattande ledare, vilket bidrar till en positiv arbetsmiljö.

- **Låga löner:** Många anställda upplever att lönerna är otillräckliga och att det saknas tydliga kriterier för löneutveckling, vilket påverkar motivationen.
- **Hög arbetsbelastning:** Det finns en hög arbetsbelastning och stressnivå på många arbetsplatser, vilket påverkar personalens och elevernas/omsorgstagarnas välmående.
- **Brist på resurser:** Det råder brist på resurser, särskilt inom skola och vård, vilket gör det svårt att utföra arbetet effektivt.
- **Dåligt ledarskap och kommunikation:** Ledningen upplevs ofta som otillgänglig och bristande i sin kommunikation, vilket skapar frustration bland personalen.
- **Negativ mediebild:** Kommunen har ett dåligt rykte i media, vilket påverkar anställdas stolthet och gör det svårare att attrahera ny kompetent personal.



Förbättringsförslag

- **Bättre löner och förmåner:** För att attrahera och behålla kompetent personal föreslås högre löner och bättre förmåner.
- **Minskad arbetsbelastning:** Anställ fler för att minska arbetsbelastningen och stressen bland personalen.
- **Förbättrad kommunikation:** Öka transparensen i beslutsprocesser och involvera personalen mer i beslut som påverkar deras arbete.
- **Fokus på utbildning:** Erbjud fler möjligheter till vidareutbildning och utveckling av arbetsuppgifter.

Specifika problemområden

- **Skola och förskola:** Kritik mot stora barngrupper och brist på stöd för elever med särskilda behov.
- **Vård och omsorg:** Hög arbetsbelastning och brist på personal, vilket påverkar kvaliteten på vården.
- **Politisk styrning:** Beslut som fattas utan att involvera personalen, vilket skapar oro och stress.

Övriga kommentarer

- **Arbetsmiljö:** Många anställda efterlyser en bättre arbetsmiljö med mindre stress och mer stöd från ledningen.
- **Attraktiv arbetsgivare:** För att bli en mer attraktiv arbetsgivare föreslås att kommunen satsar på bättre löner och arbetsvillkor.

2002-03-12

Plats	Personalkontoret
Parter	Förhandlingsutskottet och Vårdförbundet
Närvarande	För FU: Lena Axelsson tillika ordf För Vårdförbundet: Joakim Arnsberger och Ingrid Magnusson
Protokollförare	Per-Olof Drottler
Justeringsmän	Ordföranden och Joakim Arnsberger

§ 1

Lokalt kollektivavtal angående förändrat veckoarbetstidsmått för sjuksköterskor med nattjänstgöring.

§ 2

Parterna är överens om att träffa detta kollektivavtal enligt följande:

- a) att det genomsnittliga arbetstidsmålet för sjuksköterskor med nattjänstgöring, i enlighet med AB bilaga 3 till ÖLA, sänks från nuvarande 36 timmar och 20 minuter till 32 timmar.
- b) av den genomsnittliga veckoarbetstiden skall två timmar/vecka användas för uppdrag som ingår i tjänsten som sjuksköterska. Dessa två timmar kan sparas och förläggas till en hel eller halv dag kontinuerligt.
Överenskommelsen om uttag av sådan tid skall göras mellan medarbetaren och dess närmaste chef. Det åligger både arbetsgivare och medarbetare att sådan överenskommelse göres.
- c) överenskommelsen gäller fr.o.m. 2002-04-01.

§ 3

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet


Per-Olof Drottler

Justeras 2002-03-19
För arbetsgivarparten


Lena Axelsson

Justeras 2002-03-
För arbetstagarparten


Joakim Arnsberger



Personalutskottet

§ 24

Lokalt kollektivavtal – Veckoarbetstid vid ständigt nattarbete inom omsorgsförvaltningen

Beslut

Personalutskottet beslutar att bifalla förslaget om lokalt kollektivavtal med Vårdförbundet gällande veckoarbetstid vid ständigt nattarbete inom omsorgsförvaltningen varvid ordföranden får i uppdrag att justera det lokala kollektivavtalet.

Avtalet är tillämpligt från 2017-07-01.

Beskrivning av ärendet

Johan Lexfors informerar om innehållet i förslaget till lokalt avtal med Vårdförbundet om veckoarbetstid vid ständigt nattarbete inom omsorgsförvaltningen.

Bilaga:

Lokalt avtal med Vårdförbundet om veckoarbetstid vid ständigt nattarbete inom omsorgsförvaltningen.



Datum
2017-05-11

Handläggare
Personalstrateg Johan Lexfors
Kommunledningskontoret
Personalavdelningen
0451-26 80 99
johan.lexfors@hasselholm.se

Förhandling enligt MBL 10 §
Lokalt kollektivavtal om veckoarbetstid vid
ständig nattjänstgöring.

Lokalt kollektivavtal om veckoarbetstid vid ständig nattarbete inom omsorgsförvaltningen.

Parter	Hässelholms kommun Vårdförbundet	
Justering	Hässelholms kommun	Pär Palmgren, Ordförande personalutskottet
	Vårdförbundet	Janet Parmvi, Förbundsombudsman.

§ 1 Avtalets innehåll och omfattning

Efter förhandlingar ingår parterna detta lokala kollektivavtal med stöd av HÖK 16 OFR Hälsa- och sjukvård, bilaga 3, punkten 7, om avvikelse från central bestämmelse avseende ständig natt och rotationstjänstgöring.

§ 2 Arbetstid natt

Vid tillämpning av § 13 Allmänna bestämmelser gäller vid ständig nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

Ar den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 32 timmar per vecka under beräkningsperioden.

§ 3

Avtalet gäller tillsvidare från och med 2017-07-01 med en ömsesidig uppsägningstid på tre (3) kalendermånader. Uppsägning skall vara skriftlig.

Vid protokollet

Johan Lexfors

Justering på sid 2.

Kommunledningskontoret / Personalavdelningen

Ort och datum

Ort och datum

Pär Palmgren

Janet Parmvi

Ordförande personalutskottet

Vårdförbundet, förbundsombudsman

Kommunledningskontoret/ Personalavdelningen