



Ledamöter

Liselotte Grahn Elg (M), Ordförande
Leif Zetterberg (C), 1:e vice ordförande
Christian Nordberg (MP)
Anders Cyrillus (L)
Fred Rydberg (KD)
Agneta Hägglund (S)
Lars-Göran Bromander (S)
Eva Staake (S)
Fredrik Anderstedt (S)
Werner Schubert (S)
Michael Rubbestad (SD)
Owe Fröjd (Båp)
Björn Erling (M)

Ersättare

Christer Staaf (C)
Bengt Björkman (SD)
Helene Cranser (S)
Gunilla Gustavsson (S)
Sven-Olov Dväring (S)
Mats Bergengren (MP)
Jan Sundling (M)

Kommunstyrelsen kallas till sammanträde

Tid Tisdagen den 09 januari 2018, kl. 13:00

Plats Övergransalen, Kommunhuset, Bålsta

Justeringsammanträde Fredagen den 12 januari, kl. 14.00

Ärenden

1. Mötets öppnande
- Närvarokontroll/Upprop
- Val av justerare och fastställande av justeringsammanträde
- Fastställande av dagordningen
2. Förslag till ändrad organisation för plan- och exploateringsenheten
Dnr 2017/00752
3. Tillförordnande av kommundirektör
Dnr 2018/00004
4. Kommande arbete med styrning och ledning, översyn av politisk organisation och arvodesregler
Dnr 62739
5. Övriga frågor/ärenden
Dnr 62717



HÅBO
KOMMUN

Kommunstyrelsen

KALLELSE

Datum
2018-01-02

Liselotte Grahm Elg
Ordförande

Clara Thorgren
Sekreterare

Riskbedömning med anledning av omorganisation som rör Bygg och miljöförvaltningen, plan- och utvecklingsavdelningen samt Kommunstyrelsens förvaltning och tekniska avdelningen

Kommundirektören har utarbetat förslag till omorganisation av plan- och byggavdelningen. Förslaget innehåller två alternativa lösningar för avdelningens organisatoriska tillhörighet. Båda förslagen innebär att avdelningen lämnar sin nuvarande förvaltning, Bygg- och miljöförvaltningen och ingår i Kommunstyrelsens förvaltning.

Förslag A innebär att plan- och utvecklingsavdelningen organisatoriskt placeras som en enhet i tekniska avdelningen under ledning av teknisk chef, Kommunstyrelsens förvaltning.

Förslag B innebär en placering som en egen avdelning i Kommunstyrelsen, direkt under kommundirektörens ledning.

I enlighet med arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete har vi genomfört riskbedömning ur arbetsmiljö- och hälsoperspektiv med utgångspunkt från de båda förslagen och de förändringar de innebär.

Riskbedömningen har genomförts i samtal under ledning av undertecknad vid 3 tillfällen

- **Tekniska avdelningens ledningsgrupp; 22/11**
Närvarande: avdelningschef Eva Anderling, och enhetscheferna Ulla Lindroth-Andersson, Yvonne Dalberg Borgström, Anna Darpe, Karin Gustafsson, Ursula Edfast
- **Kommundirektörens ledningsgrupp; 22/11**
Närvarande: kommundirektör/förvaltningschef Per Nordenstam, avdelningscheferna Eva Anderling, Vipul Vithlani, Marisa Lindblom, Marie Holmqvist
- **Medarbetare plan- och utvecklingsavdelningen och förvaltningschef Bygg- och miljöförvaltningen; 28/11**
Närvarande: Anna-Karin Bergvall, Johanna Forsberg Malmsten, Elin Brattström, Kristoffer Andersson, Sarah Ohlsson, Anton Karlsson, Martin Wicksell, Jaana Asp, Johan Hagland, Anett Wass

Som introduktion till och som underlag för samtalen användes Arbetsmiljöverkets material ”Riskbedömningar inför förändringar i verksamheten” och AFS 2015:4 ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”.

Särskilt betonades frågor som rör

- Kommunikation
- Ledning och styrning
- Delaktighet, handlingsutrymme
- Fördelning av arbetsuppgifter

I samtliga 3 samtalsgrupper började vi med att precisera vad förslagen medför för faktiska förändringar ur respektive grupps perspektiv, för att sedan se vilka tänkbara konsekvenser dessa förändringar kan innebära ur hälsosynpunkt för de inblandade personerna samt vad man behöver satsa på för att få till stånd så effektiv verksamhet och bra arbetsmiljö som möjligt.

Bakgrund - nuläge

Denna bakgrundsbeskrivning lyftes fram av medarbetarna på plan- och byggavdelningen:

Arbetet på plan- och utvecklingsavdelningen har under en många år präglats av oförutsägbarhet både avseende planeringsförutsättningar i form av långsiktig, fortlöpande dialog med politikerna och avseende bemanningen.

Förvaltningschefen har arbetat i kommunen som chef för Bygg- och miljöförvaltningen i 4 år och de 2 senaste åren har plan- och utvecklingsavdelningen ingått i denna förvaltning. År 2015 överfördes avdelningen från att vara direkt underställd kommundirektören till nuvarande organisatoriska tillhörighet. Ett av motiven till denna förändring var att kommundirektören behövde mer tid till uppdraget som kommundirektör än vad han hade utrymme till på grund av uppdraget som nära chef till plan- och utvecklingsavdelningen. Avdelningen hade då, under flera år, haft hög personalomsättning och krävt stort engagemang av kommundirektören.

De medarbetare på planeringsavdelningen, förutom förvaltningschefen på Bygg- och miljöförvaltningen, som varit med längst har arbetat i 2 år. Det har pågått och pågår ett intensivt rekryteringsarbete för att få tag på de specialister som behövs för att bland annat kunna leda nödvändiga projekt.

Förutom att kunna rekrytera och behålla nödvändiga specialister behöver också arbetsättet med olika samarbetspartners samt dialogen med politiker i beslutsfattande positioner utvecklas, för att verksamheten – samhällsbyggandet – ska löpa effektivt och smidigt till gagn för kommuninvånarna. Dessa frågor är inte beroende/orsakade av den nuvarande organisationen eller den närmaste ledningen och löses inte genom en omorganisation, menar medarbetarna, utan måste, oavsett hur organisationen utformas, få särskilt fokus i det fortsatta arbetet.

Detta är av betydelse ut hälsosynpunkt med tanke på att svårigheter att komma till tals i sitt yrkesutövande ofta leder till frustration, vilket i sin tur kan leda till stressreaktioner i kroppen med ohälsa som följd. Frustration är också en inte oväsentlig anledning till hög personalomsättning och ineffektivitet i en organisation. Av detta följer att de viktigaste åtgärderna för att motverka ohälsa ur arbetsmiljösynpunkt blir att finna former för att utveckla konstruktiv dialog och samarbete med övriga aktörer i kommunen som arbetar med samhällsbyggande samt att utveckla ett processinriktat arbetsätt.

Förändringarna

Chefsperspektiv

Förslag A skulle medföra att

- avdelningschefen, teknisk chef, på ett annat sätt än nu, skulle ha en helhetsbild över arbetet som hör ihop med samhällsbyggande, både planerings- och genomförandeprocesser – ”från ax till limpa” som det uttrycks. Detta innebär en utökning av arbetsuppgifter för teknisk chef, som initialt måste lägga en hel del arbete på att rekrytera nödvändiga medarbetare och att tillskapa samtalsforum med politiken. I förlängningen ser man att samordningsvinsterna kommer att överväga och att det utökade ansvaret för plan och utveckling inte innebär en belastning. Ett sätt att hantera den initialt ökade arbetsbelastningen är att ordna utökat administrativt stöd inom tekniska avdelningen.
- kommundirektören i egenskap av förvaltningschef, i viss utsträckning, får förändrade arbetsuppgifter. Som förvaltningschef kommer han närmare frågorna än i den nuvarande organisationen, då plan- och utveckling hör till en annan förvaltning.
- enhetschefernas på tekniska avdelningen arbete underlättas, enligt deras åsikt. De ser effektivitetsvinster ur verksamhetssynpunkt och ökade möjligheter att utveckla samhällsbyggnadsprocessen i kommunen till ett mer projektinriktat arbetsätt. Verksamheterna vatten, avfall, gata, fastighet skulle komma in tidigare i planeringsprocessen, vilket torde medföra mindre dubbelarbete och säkrare kalkyler både beträffande tidsplaner och ekonomi. Detta vore gynnsamt både ur verksamhets-

och ur hälsosynpunkt.

Enhetscheferna, som samtliga har stor erfarenhet av omorganisationer, menar att de inte kommer att beröras negativt av att deras närmaste chef, under en period, kan ge dem mindre stöd. De ser att vinsterna överväger på lång sikt, men att man måste vara beredd att stödja varandra under förändringsprocessen, vilket man har för vana att göra.

- Avdelningscheferna på kommunstyrelsens förvaltning ser ingen större förändring på sin arbetssituation.
- Planeringschefens arbetssituation kan innebära större möjligheter att fokusera på utvecklingen av planerings- och utvecklingsarbetet i nära samarbete med övriga enhetschefer på tekniska avdelningen och medarbetarna på enheten. En tänkbar risk är att planeringschefens frågor drunknar i de akuta driftsfrågorna med ökad frustration som följd.

Samtliga ser bättre förutsättningar för ökat samarbete i samhällsbyggnadsfrågorna och goda förutsättningar för ett processinriktat arbetssätt. En ökad transparens i diskussioner och ärendehantering samt större möjligheter till kompetensöverföring mellan olika specialister ses också som gynnsamt ur såväl verksamhets- som arbetsmiljösynpunkt.

En förutsättning för att de stora fördelarna med tillhörighet till tekniska avdelningen ska bli verklighet är att samtliga är placerade tillsammans lokalmässigt.

Förslag B skulle medföra att

- kommundirektör/förvaltningschef, i egenskap av närmaste chef, måste involvera sig i större utsträckning i det löpande arbetet för plan och utvecklingsavdelningen. Detta medför en begränsning i uppdraget som kommundirektör jämförbar med organisationen innan förändringen 2016-01-01.
- avdelningschef för plan- och utvecklingsavdelning får en självständig ställning i förhållande till teknisk chef och ett chefsled mindre att samverka med. Detta skulle kunna leda till snabbare beslutsprocess. En risk är att planeringschefen får mindre utrymme att fokusera på utvecklingen av avdelningens arbete om mycken tid upptas av frågor som rör kommunens ledningsgrupp och av dialog med politikerna.
- Arbetssituationen för övriga chefer blir, i princip, oförändrad jämfört med dagens organisation.

Medarbetarperspektiv

Båda förslagen innebär ändrad organisationstillhörighet och ändrat chefskap. En ny plan- och utvecklingschef har rekryterats och börjar januari 2018, så även på den chefsnivån blir det en förändring för berörda medarbetare.

Förslag A medför

ökade möjligheter för medarbetarna på plan- och utveckling att få ett nära samarbete med funktionerna inom tekniska avdelningen och detta underlättar därigenom utformandet av ett processinriktat arbetssätt. Att sitta nära varandra och ha lättare att få till stånd samtal i olika frågor gör att arbetet kan flyta smidigare. Genomförandefrågorna torde också lösas smidigare och arbetet kan totalt sett effektiviseras. Det kan bli möjlighet till utökat arbetsinnehåll och kompetensutveckling/intern karriärutveckling.

En förutsättning för att fördelarna med tillhörigheten till tekniska avdelningen ska bli verklighet är att samtliga är placerade tillsammans lokalmässigt.

Det finns risk för att frustrationen ökar hos medarbetare inom plan- och utveckling om placeringen i tekniska avdelningen medför att

- driftsfrågorna tar överhanden och tar resurser från planeringsarbetet

- driftsaspekterna blir avgörande på bekostnad av stadsgestaltningen vid beslutsfattande

Förslag B medför

ingen större förändring jämfört med nuvarande arbetssituation. Det utvecklingsarbete som påbörjats för att arbeta mer processinriktat tillsammans med de samarbetspartners man har kommer att fortsätta på samma sätt som idag.

Arbetsmiljö perspektiv

För att få en god arbetsmiljö, en effektiv verksamhet som minimerar riskerna till frustration vilket i sin tur kan leda till ohälsa i form av stressymptom behöver man komma tillrätta med de grundläggande bekymren som avdelningen brottas med. Rekryteringsproblemen orsakas av hög personalomsättning i kombination med att det handlar om bristyrkesgrupper. En annan svårighet är att få till löpande, konstruktiva dialoger med olika aktörer.

De fördelar som finns i förslag A(= plan och utveckling tillhör samma enhet som tekniska förvaltningen) i form av ökad möjlighet till nära samarbete och att enklare få till ett processinriktat arbetssätt uttrycks av såväl chefer som medarbetare. Detta skulle bidra till minskad frustration och bättre arbetsmiljö.

Förutom ett närmare samarbete med tekniska förvaltningens funktioner för effektivare arbetsprocesser så poängteras att avdelningen har behov av stabilitet och förutsägbarhet för att få en bra arbetsmiljö. Ett steg på väg skulle vara att ha ett forum för kontinuerlig dialog med politikerna för avstämning och diskussion, en form av ärendeberedning under handläggningstiden. En ytterligare åtgärd för förutsägbarhet och positivt arbetsklimat skulle vara ett närmare samarbete med Marknadsbolaget, ett samarbete som bygger på dialog och gemensam problemlösning.

De hälsorisker som kan bli konsekvens av, orsakas av omorganisationen, rör i första hand teknisk chef och kommundirektör/förvaltningschef.

Enligt förslag A

kommer arbetsbördan initialt att öka relativt mycket för teknisk chef. I sammanhanget måste också noteras att nyrekryteringen av planchef medför att arbetssituationen kommer att påverkas av hans introduktion. Arbetsbelastningen kan man, till dels, hantera genom att omfördela vissa arbetsuppgifter och genom ökat administrativt stöd. Avdelningscheferna på tekniska avdelningen ser inga risker för egen del med anledning av att deras chef, under en period, måste fokusera på plan- och utvecklingsfrågorna.

Enligt förslag B

kommer arbetsbördan på liknande sätt att öka för kommundirektör/förvaltningschef eftersom han involveras i det löpande arbetet på avdelningen och ansvarar för introduktionen av planchefen. I detta förslag blir hälsorisken kopplad till svårigheten att förena uppdraget som förvaltningschef och kommundirektör.

Lokalfrågan

Ur såväl verksamhets- som arbetsmiljösynpunkt finns stora fördelar med att plan och utveckling lokalmässigt sitter tillsammans med tekniska avdelningen för att underlätta den dagliga kontakten. Eftersom man också har ett nära samarbete med Bygg- och miljöförvaltningens övriga verksamheter anser medarbetarna att det optimala vore att samtliga som arbetar med samhällsbyggandet sitter tillsammans. Om det inte låter sig göra i dagsläget är det värdefullt att ha i åtanke vid planeringen av ombyggnationen av kommunhuset.

Marisa Lindblom
marisa.lindblom@habo.se
0171-525 21
Personalavdelningen

Underlag till partssamverkan, KomSam 171205

Förslag till ändrad organisation för plan- och utvecklingsavdelningen.

Beskrivning av nuvarande organisation

Plan- och utvecklingsavdelningen ansvarar för strategiska fysiska utvecklingsfrågor, översiktlig fysisk planering och detaljplanering enligt plan- och bygglagen (PBL). Inom avdelningen produceras detaljplaner, program, översiktliga planer, remissvar samt övriga översiktliga och strategiska beslutsunderlag. Ansvaret för exploatering, köpa och sälja mark, fastighetsrättsliga frågor, arrendeavtal och liknande ligger på avdelningen.

Plan- och utvecklingsavdelningens verksamhet finns sedan 2016-01-01 i bygg- och miljöförvaltningen tillsammans med bygglov, kart, mät, GIS och miljö- och hälsa. Ansvaret för avdelningens verksamhet och administrativa frågor ligger under bygg- och miljönämnden. Plan- och avtalsfrågor liksom investerings- och exploateringsbudget hör till kommunstyrelsens ansvarsområde.

Mål/Syfte med omorganisation

Kommunstyrelsen ger signaler om att det arbetet som görs inom plan- och exploateringsområdet är prioriterat. Kommunen har idag ett flertal stora projekt exempelvis centrumutveckling, logistik Bålsta, Draget etc. som förväntas bidra till den tillväxt kommunens politiska ledning vill se genomförd i Håbo kommun. Det krävs att den politiska ledningen och tjänstemannaorganisationen för den fysiska planeringen och genomförandet, har en organisation som ger bästa möjliga förutsättningar i samarbetet mellan plan- och utveckling, tekniska avdelningen och bygg- och miljö samt kommunens marknadsbolag.

Förslag till ny organisation

Mot den bakgrund som beskrivs ovan i mål/syfte konstaterar kommundirektören att omorganisation av plan- och utvecklingsavdelningen behövs för att säkerställa förutsättningar för den tillväxt som kommunens politiska ledning vill se i Håbo kommun.

Båda alternativen som föreslås till organisationsförändring bedöms bidra till att skapa en effektivare samhällsbyggnadsprocess och föreslås gälla enligt erforderliga fattade beslut.

Förslag 1.

Ansvar för plan – och utvecklingsavdelningens verksamhet överförs från bygg- och miljöförvaltningen till tekniska avdelningen inom kommunstyrelseförvaltningen, och byter namn till Samhällsbyggnadsavdelning.

Förslag 2.

Ansvar för plan- och utvecklingsavdelningens verksamhet överförs från bygg- och miljöförvaltningen och bildar egen avdelning i kommunstyrelseförvaltningen och byter namn till plan- och exploateringsavdelning.

Risکانalyser av arbetsmiljön har genomförts utifrån organisationsförändring och de föreslagna alternativen 1 och 2. Arbetet har genomförts av personalavdelningen tillsammans med medarbetare på bygg- och miljöförvaltningen, tekniska avdelningens ledningsgrupp och kommunstyrelseförvaltningens avdelningschefer.

Sammanställt resultat redovisas i separat skrivelse som kompletterar arbetsgivarens förslag till samverkan.

Information i ärendet har lämnats i KomSam den 7 november 2017.

Synpunkter på förslag till omorganisation av Plan- och utvecklingsavdelningen

Vi på plan- och utvecklingsavdelningen har blivit informerade om den påtänkta omorganisationen där plan- och utvecklingsavdelningen ska flyttas från bygg- och miljöförvaltningen till KS förvaltning.

Att organisatoriskt tillhöra KS förvaltning har vi inget emot men vi ifrågasätter tidpunkten och syftet.






Avdelningen har under en längre tid haft många personalavgångar och varit underbemannade. Det har även varit svårt att rekrytera ny personal. Detta har lett till en hög arbetsbelastning, inte minst för vår avdelningschef och förvaltningschef.

Vi har förstått att syftet med omorganisationen är att det finns bristande förtroende från politikererna i kommunstyrelsen för vår förvaltningschef Anna-Karin Bergvall. Vi vill framföra att vi har förtroende för Anna-Karin som chef och vi anser att hon leder förvaltningen, och nu även avdelningen i brist på avdelningschef, på bästa möjliga sätt under de nuvarande förutsättningarna. Vi ser och förstår vilken enorm arbetsbörda Anna-Karin har och vet att hon jobbar väldigt hårt för att avdelningen ska hålla ihop och få stabilitet. Anna-Karin axlar flera roller på planavdelningen som gör att projekt fortskrider.

Vi bedömer att en omorganisation i detta läge inte kommer att bidra till att avdelningens stabilitet ökar. Inte heller ökar möjlighet att kunna rekrytera till alla de tjänster som saknas. Vi befärar att de kandidater som har visat intresse för tjänsterna hos oss kommer att bli avskräckta av en plötslig omorganisation var syfte är oklart och som inte nämnts i intervjuer.

Det stora problemet vi upplever är att det råder en bristande kommunikation mellan politiker och tjänstemän och att det saknas en politisk förutsägbarhet. Vi upplever även en bristande förståelse för tjänstemännens yrkesroll, kompetens och arbetssituation.

Bålsta 2017-11-01


.....

.....

.....

.....

.....

Anett Wass och Klas Klasson har semester denna vecka och har därför inte kunnat ta del av informationen.



§ 178 Dnr 2017/00752

Kommunal förvaltningsorganisation, förslag till ändrad organisation för plan- och exploateringsenheten

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott önskar en organisationsförändring enligt förslag 2.

Sammanfattning

Kommundirektör informerar om processen för en organisationsförändring och presenterar två förslag till förändring.

Förslag 1

Ansvar för plan – och utvecklingsavdelningens verksamhet överförs från bygg- och miljöförvaltningen till tekniska avdelningen inom kommunstyrelseförvaltningen, och byter namn till Samhällsbyggnadsavdelning.

Förslag 2

Ansvar för plan- och utvecklingsavdelningens verksamhet överförs från bygg- och miljöförvaltningen och bildar egen avdelning i kommunstyrelseförvaltningen och byter namn till plan- och exploateringsavdelning.

Arbetsutskottet diskuterar förslagen och organisationens framtida utveckling.

JUSTERARE

EXPEDIERAD

SIGNATUR

UTDRAGSBESTYRKNING

Personalavdelningen
Anna Cestar, HR-specialist
0171-46 43 63
anna.strandman@habo.se

KomSam protokoll 7 – 2017

PROTOKOLL

KomSam, protokoll nr 7 2017

Tid och plats Tisdag den 5 december 2017, Kommunhuset i Bålsta

Parter *Närvarande*
För kommunen – Marisa Lindblom, personalchef
För Vision – Niklas Arnö
För Naturvetarna – Annika Lindmark
För Sveriges Ingenjörer – Torbjörn Kvernplassen
För Lärarförbundet – Peter Mangano

Ej närvarande
För Kommunal – Lisbeth Kangas
För Akademikerförbundet SSR – Charlotta Bjälkebring
Carlsson
För Vårdförbundet – Karin Rasouli

Protokollförelse Anna Cestar, HR-specialist

Övriga närvarande Per Nordenstam, kommundirektör
Katja Holmqvist, Akademikerförbundet SSR
Jeanette Matseng, Lärarförbundet

Ärende

1. Förslag organisationsförändring av plan- och utvecklingsavdelningen, Bilaga 1. Inkomna synpunkter, Bilaga 2, samt riskanalys, Bilaga 3. *Partssamverkan*.
2. Socialt utfallskontrakt – minskad sjukfrånvaro, se tjänsteskrivelse, Bilaga 4. *Partssamverkan*.
3. Övriga frågor

Nulägesrapport, ABV

Löneöverläggningar 2018

Tidsram för och information om inväxling av semesterdagstillägg

1 Förslag organisationsförändring av plan- och utvecklingsavdelningen

KomSam tog del av och diskuterade arbetsgivarens två förslag till organisationsförändring inom Kommunstyrelsens förvaltning samt Bygg- och miljöförvaltningen, se [Bilaga 1](#). KomSam tog vidare del av och diskuterade genomförd riskanalys, se [Bilaga 2](#). Därutöver diskuterade parterna de farhågor som uttryckts av berörd personal på plan- och utvecklingsavdelningen i tidigare inlämnat brev, se [Bilaga 3](#).

Synpunkter som lyftes var bland annat följande:

Förslag 2 tycks innebära en återgång till det system man hade tidigare. Det framstår som kontraproduktivt att gå tillbaka till ett system som för bara två år sedan bedömdes inte fungera.

Förslag 1 har flera praktiska fördelar och tycks ha visst stöd av personalen på berörda enheter, även om det finns en oro på Bygg- och miljöförvaltningen såvitt avser tidpunkten för omorganisationen. Förslaget innebär vidare en samordning av samhällsbyggnadsfrågorna under teknisk chef, något som i sin tur ger förutsättningar för kommundirektören att ägna sig åt uppdraget som kommundirektör snarare än det som också åligger honom som förvaltningschef.

Vision framhöll därutöver att man förstår den oro som uttryckts av personalen på Bygg- och miljöförvaltningen såvitt avser tidpunkten för omorganisation. Kanske borde detta ha skett flera år tillbaka i tiden, men då detta inte skett och det nu finns önskan om en förändring från politiskt håll framstår förslag 1 som det enda alternativet.

Utifrån detta resonemang tillstyrkte samtliga parter tillstyrkte förslag 1.

2 Socialt utfallskontrakt

KomSam tog del av och diskuterade arbetsgivarens ansökan om att delta i projekt "Socialt utfallskontrakt för att minska sjukfrånvaro", se [Bilaga 4](#).

Samtliga parter tillstyrkte därefter att kommunen ansöker om att delta i projektets Steg 3.

3 Övriga frågor

Nulägesrapport, ABV

Per Nordenstam informerade om nuläget beträffande arbetet med införande av aktivitetsbaserat kontor i kommunhuset enligt följande:

Ännu har ingen projektledare valts ut. Tidsplanen för projektet ser emellertid fortfarande ut att hålla. Arbetet med digitalisering pågår fortlopande och så även arbetet med att införa en internservice. För det senare ändamålet kommer vaktmästeriet under våren att utökas med två tjänster, varav en teamledare.

Löneöverläggningar inför 2018.

Läraryrket lyfter frågan om tidsplan för överläggningar inför löneöversyn 2018 och påpekade därvid att rektorerna behöver börja hålla lönesamtal senast vecka 9.

Marisa Lindblom informerade om att arbetsgivaren inom kort kommer att kalla till överläggningar samt att dessa förväntas pågå från mitten av januari till och med februari.

Tidsram för och information om inväxling av semesterdagstillägg

Marisa Lindblom informerade om tidsramen för detta enligt följande:

Information om inväxling av semesterdagstillägg för 2018 samt därtill hörande ansökningsblankett kommer ut på intranätet den 13 december. Information och instruktioner kommer då även att gå ut till samtliga chefer genom mailutskick. Därefter kan medarbetare fylla in ansökan och lämna till sin chef som, om ansökan beviljas, sedan lämnar underlag vidare till löneenheten för registrering och bearbetning senast den 12 januari.

Underskrifter

.....
För Håbo kommun
Marisa Lindblom, personalchef

.....
Vid protokollet
Anna Cestar, HR-specialist

.....
För Läraryrket
Peter Mangano

.....
För Vision
Niklas Arnö

.....
För Akademikerförbundet SSR
Katja Holmqvist

.....
För Naturvetarna
Annika Lindmark

För Sveriges ingenjörer
Torbjörn Kvernplassen



Kommunstyrelsens förvaltning
Kommunstyrelsens kansli
Clara Thorgren, Kommunsekreterare
0171-52892
clara.thorgren@habo.se

Tillförordnande av kommundirektör

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar att från och med D.D. och fram till dess att rekryterad kommundirektör tillträder, förordna Vipul Vithlani som kommundirektör.
2. Kommunstyrelsen beslutar att uppdra till förvaltningen att påbörja rekrytering av ny kommundirektör. Rekryteringsprocessen ska samordnas med arbetet om att ta fram den instruktion för kommundirektören som kommunstyrelsen är skyldig att fastställa enligt 7 kap 2 § kommunallagen (SFS 2017:725).

Sammanfattning

Per Nordenstam kommer att lämna sin tjänst som kommundirektör på Håbo kommun. Vice kommundirektör Vipul Vithlani föreslås tillförordnas som kommundirektör fram till dess att rekryterad kommundirektör tillträder. Rekryteringsarbetet föreslås samordnas med arbetet om att ta fram den instruktion för kommundirektören som kommunstyrelsen är skyldig att fastställa enligt 7 kap 2 § kommunallagen (SFS 2017:725).

Beslut skickas till

V. Vithlani
Samtliga förvaltningar
Samtliga nämnder