



Personalutskottet 2019-09-24

Pu § 32	KPMG revisionsrapport avseende ledning och styrning av arbetsgivarfrågor	2
Pu § 33	Heltid	3
Pu § 34	Friskvård och hälsofrämjande insatser.....	4
Pu § 35	Yrkanden från de fackliga organisationerna om ökad friskvårdsersättning mm	5
Pu § 36	Feriearbete.....	6
Pu § 37	Verksamhetsinformation.....	7
Pu § 38	Löneläge för lärare i förskola, grundskola och gymnasium	8
Pu § 39	Avtal Vårdförbundet.....	9
Pu § 40	Kalendarium 2020.....	11

Plats och tid	Kommunstyrelsens sammanträdesrum kl. 11.40-15.45		
Beslutande	Hans Johansson, ordförande (C) Mats Nilsson (S) Caroline Wilfox (M)		
Ej tjänstgörande ersättare			
Övriga deltagare	Malin Karhu Birgersson, kommundirektör/förvaltningschef/personalchef Jenny Sköld, ungdomskonsulent Camilla Thommes, verksamhetsområdeschef Andreas Mossberg, förvaltningschef Anette Stengård, förvaltningschef		
Utses att justera	Caroline willfox		
Justeringens plats och tid			
Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 32-39
		Malin Karhu-Birgersson	
	Ordförande	
		Hans Johansson	
	Justerande	
		Caroline Wilfox	

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2019-09-24		
Datum för anslags uppsättande	2019-10-17	Datum för anslags nedtagande	2019-11-08
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet		
Underskrift		

Pu § 32

Dnr KS2019/0124

KPMG revisionsrapport avseende ledning och styrning av arbetsgivarfrågor**Beslut:**

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen anta yttrandet som sitt eget.

Ärendebeskrivning

Revisorerna i Sätters kommun har genomfört en granskning med syfte att granska om kommunen har ändamålsenliga rutiner gällande styrning och ledning av arbetsgivarfrågor.

Bedömningen är att kommunen till stor del har ändamålsenliga rutiner gällande styrning och ledning av arbetsgivarfrågor.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har tagit del av KPMG:s granskningsrapport avseende ledning och styrning av arbetsgivarfrågor

KPMG redovisar fyra områden där kommunen rekommenderas att

- Överväga att ta fram strategiska mål inom personalområdet
- Kontroller av efterlevnad av styrdokument bör ske löpande inom den årliga internkontrollplanen och inte bara vid misstanke om bristande efterlevnad
- Säkerställa att det införs rutiner för att säkerställa att samtliga delegationsbeslut inom personalområdet återrapporteras
- Överväga ytterligare åtgärder i syfte att minska sjukfrånvaron

Personalutskottet ser över behovet att ta fram mål inom personalområdet.

Översyn av internkontrollplan sker kontinuerligt och då ska aspekten kring efterlevnad av styrdokument ingå.

Nämndsekreterarna har fått i uppdrag att se över rutiner för återrapportering av delegationsbeslut inom personalområdet och de arbetar med frågan.

Det pågår flera olika åtgärder att sänka sjuktal och under perioden 2019-01-01 – 2019-06-30 är sjuktalet för tillsvidareanställda 7,53% mot samma period föregående år 8,23%.

Pu § 33

Dnr KS2019/

Heltid

Beslut:

Personalutskottet beslutar hänskjuta ärendet till nästa sammanträde

Ärendebeskrivning:

Inga uppgifter har inkommit till ärendet

Pu § 33

Dnr KS2019/0121

Friskvård och hälsofrämjande insatser

Beslut:

Personalutskottet beslutar:

1. Uppdra till kommundirektören att upphandla tjänsten utifrån beskrivningen.
2. Till kommunstyrelsen ska finansiering av insatsen redovisas.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Sjukfrånvaro är en problematik som hanteras av många arbetsgivare. För att inte hamna i en ond cirkel gällande sjukfrånvaro, vikarier och kostnader kopplade till detta måste arbetsgivare arbeta aktivt med att minska sjukfrånvaron så att både antalet vikarier och kostnader minskar.

En modell som finns på den privata arbetsmarknaden är att försäkra medarbetarna både gällande sjukvård och hälsofrämjande insatser. Detta har haft positiv effekt.

Bedömningen är att kommunerna inte ska försäkra medarbetare för sjukvård men att det skulle kunna vara möjligt med försäkring när det gäller hälsofrämjande och stödjande åtgärder som inte är kopplade mot tjänster från företagshälsovården eller arbetsgivarens ansvar för rehabilitering.

Personalcheferna i Gagnef och Sätters kommuner har diskuterat hur man kan arbeta främjande för att minska sjukfrånvaron och i den diskussionen har de tittat på vad den privata sektorn erbjuder.

Ett förslag för modell har tagits fram som erbjuder medarbetarna stöd i olika frågor innan sjukskrivning och en modell för friskvård.

Modellen bygger på två delar där del ett är den del där medarbetaren väljer att ta stöd av olika hälsofrämjande insatser för att motverka sjukdom och främja arbetsförmågan. Del två är en friskvård del som stimulerar till aktiviteter, bra vanor och som ger medarbetaren en friskvårdsbonus efter egna insatser.

Samtliga förvaltningschefer har ställt sig bakom ett förslag av modellen för främjande och förebyggande insatser som är ett komplement till företagshälsovård och rehabiliterade åtgärder.

Upphandlinstilldelning ska beslutas av kommunstyrelseförvaltningen.

Pu § 34

Dnr KS2019/0202

Yrkanden från de fackliga organisationerna om ökad friskvårdsersättning mm**Beslut:**

Personalutskottet beslutar avslå de fackliga organisationernas yrkanden.

Ärendebeskrivning:

De fackliga organisationerna har i en skrivelse till personalutskottet yrkat på utökat erbjudande om friskvård för anställda i Säters kommun.

De fackliga parterna föreslår att erbjudandet om friskvård för anställda i Säters kommun utökas dels genom att höja bidraget till 1 500 kr/år till friskvårdsaktivitet enligt Skatteverkets regler samt att det ska vara möjligt att kombinera med erbjudandet om en (1) friskvårdstimme i veckan.

Pu § 35

Dnr KS2019/0304

Feriearbete**Beslut:**

Personalutskottet beslutar

1. Uppdra till kommundirektören att utreda hur man ska engagera/samverka med näringslivet för att skapa fler ferieplatser, behandlas på nästa fritidsutskott
2. Presentera en plan för feriearbete 2020, behandlas på nästa fritidsutskott
3. Lägga informationen till handlingarna

Ärendebeskrivning:

Jenny Sköld fritidsenheten informerar om sommarens feriearbeten.

Kostnad 997 801 kr för 2019. Detta är 10 800 kr över budget.

163 stycken erbjöds feriejobb. Fördelningen är 58 st år 9, 60 st år 1 gymnasiet 24 st år 2 gymnasiet.

Pu § 36

Verksamhetsinformation

Beslut:

Personalutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning:

Camilla Thommes lämnar information kring arbetssituationen på det särskilda boendet Fågelsången.

Anette Stengård chef för kulturförvaltningen informerar om verksamheten. Sjuktalet är låga.

Personalen upplever viss olust i att vissa människor kommer in i verksamheten och är hotfulla eller obehagliga. Behov finns att dokumentera händelse för att kunna åtgärda och följa upp.

Skolbibliotekarierna känner sig för långt från skolan och behöver ha mer dialog med lärarna. Samarbete har inte efterfrågats från kulturförvaltningen.

Anderas Mossberg chef för Samhällsbyggnadsförvaltningen informera om verksamheten.

Pu § 37

Dnr KS2018/0416

Löneläge för lärare i förskola, grundskola och gymnasium**Beslut:**

Personalutskottet beslutar att ställa sig positiva till att barn- och utbildningsnämnden arbetar aktivt med att hitta åtgärder för att höja löneläget för lärare i förskola och grundskola senare år inom egen ram.

Bakgrund och ärendebeskrivning:

Personalutskottet beslutade vid sammanträdet 2019-02-12 ge personalchefen och förvaltningschefen för barn- och utbildningsförvaltningen i uppdrag att räkna på olika modeller för lärarnas löneläge samt hur modellerna ska finansieras.

Bristen på lärare medför att vid nyrekrytering påverkar marknaden möjligheten att lägga högre löneanspråk än tidigare. Detta innebär att kommunens lönestruktur blir obalanserad.

Vid jämförelse med lärarnas löneläge i Dalarna med andra län så framkommer att Dalarna ligger i bottenskiktet vad gäller löneläget. I Dalarna intar Säter en position på under halvan vad gäller senarelärare (högstadiet) och förskollärares löneläge.

Underlag tjänsteskrivelse daterad 2019-04-23

Pu § 38

Dnr KS2019/0285

Avtal Vårdförbundet

Beslut:

Personalchefen får i uppdrag att tillsammans med socialförvaltningen och barn och utbildningsförvaltningen att ta fram ett förslag utifrån Vårdförbundets avtal

Bakgrund och ärendebeskrivning:

Fakta

- Avtalet gäller cirka 90 000 medarbetare inom vården och omfattar främst sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskor. Avtalet gäller från 1 april 2019 till 31 mars 2022. Avtalet är möjligt att säga upp efter två år.
- I avtalet framhålls att målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid. Löneavtalet är utan angivna nivåer för löneökningar med fortsatt fokus på lokal lönebildning.
- Efter avstämningen av årets löneöversyn, men innan överläggningen inför nästa års löneöversyn, ska lokala parter genomföra en särskild uppföljning av lönenivåer och lönespridning för att följa upp målsättningen med prioritering av särskilt yrkesskickliga.
- Den genomsnittliga veckoarbetstiden vid ständig nattjänstgöring för heltidsanställd ska vara 34 timmar och 20 minuter för alla arbetstagare inom avtalsområdet. Det innebär att även tidigare undantagna arbetstagare inom kommuner och vissa Sobona-företag kommer att omfattas av bestämmelsen från och med 1 april 2020.
- När arbetstagare genomfört längre utbildning eller vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren ska samtal föras mellan chef och medarbetare om hur arbetsuppgifter och lön påverkas med hänsyn till medarbetarens nya kompetens. Avser utbildning till barnmorska och specialistsjuksköterska. Kan också avse längre vidareutbildning (högskoleutbildning motsvarande minst en termin).

Partsgemensamma arbeten:

- *Om önskvärd lönestruktur.* Centrala och lokala parter ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör att öka lönespridningen, att nå en önskvärd lönestruktur och prioriteringen av särskilt yrkesskickliga.

Pu § 38 forts

- *Tillämpning av löneavtalet.* Centrala parter ska följa upp hur löneavtalet tillämpas och göra en årlig analys av den partsgemensamma lönestatistiken. Målsättningen är att identifiera utvecklingsbehov, behov av åtgärder för att stödja tillämpningen och arbetet med att nå en önskvärd lönestruktur.
- *Verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning.* Bilagan Centrala parters syn på en väl fungerande arbetstidsförläggning ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Centrala och lokala parter ska sprida kunskap om bilagan och följa upp olika frågor som har betydelse för en hälsosam arbetstidsförläggning.
- *Karriärmodeller.* Strukturerade och väl fungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens mål och medarbetarnas kompetensutveckling. Centrala parter ska stödja lokalt arbete med att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller.

Pu § 39

Kalendarium 2020

Beslut:

Personalutskottet beslutar fastställa kalendarium

Ärendebeskrivning:

Personalutskottet föreslås att under 2020 hålla sammanträde följande datum

21 januari

17 mars

19 maj

25 augusti

29 september

24 november