



Personalutskottet 2019-11-19

Pu § 32	Verksamhetsinformation socialförvaltningen.....	2
Pu § 33	Information kring arbetet kopplat till Vårdförbundets avtal.....	3
Pu § 34	Information kring arbetet med Lärarfackens avtal	5
Pu § 35	Verksamhetsinformation barn och utbildningsförvaltningen	7
Pu § 36	Gällande avtal	8

Plats och tid	Kommunstyrelsens sammanträdesrum kl. 13.00-16.00		
Beslutande	Hans Johansson, ordförande (C) Mats Nilsson (S) Hasan Jafari (S)		
Ej tjänstgörande ersättare			
Övriga deltagare	Malin Karhu Birgersson, kommundirektör/förvaltningschef/personalchef Sune Hemmingsson ordförande socialnämnden (C) Ingalill Frank förvaltningschef socialförvaltningen Ann-Kristine Källström verksamhetschef hemtjänst Hanna Morelius enhetschef Ludmila Teplyh enhetschef Ann-Marie Molin IFO chef Lena Forsberg verksamhetschef HSL Tobias Mårtensson förvaltningschef Barn- och utbildningsförvaltningen		
Utses att justera	Mats Nilsson		
Justeringens plats och tid			
Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 32-36
		Malin Karhu-Birgersson	
	Ordförande	
		Hans Johansson	
	Justerande	
		Mats Nilsson	

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2019-11-19		
Datum för anslags uppsättande	2019-11-25	Datum för anslags nedtagande	2019-12-17
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet		
Underskrift		

Pu § 32

Verksamhetsinformation socialförvaltningen

Beslut:

Personalutskottet beslutar

1. Genomföra verksamhetsbesök inom hemtjänsten under 2020
2. Tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Ärendebeskrivning

Verksamhetschef hemtjänst Ann-Kristine Källström, Hanna Morelius och Ludmila Tepyh, enhetschefer hemtjänst informerar och aktuellt läge för hemtjänst gällande arbetsmiljö och sjukfrånvaro mm.

IFO chef Ann-Marie Molin informerar om arbetet med att utveckla arbetsmiljö mm inom IFO. Ett förbättringsarbete har genomförts inom verksamheten som resulterat i ett antal förbättringsområden. Gruppen arbetar nu vidare med de olika förbättringsområden som identifierats.

Socialchef Ingalill Frank lämnar verksamhetsinformation enligt personalutskottets arbetsordning och informerar om arbetet med heltid till alla.

Arbetet med heltid fortsätter och antalet heltidsanställningar ökar. Sjukfrånvaron är 7,2 för perioden det är samma nivå som motsvarade period förra året.

Arbetsmiljöarbete – Sjukfrånvaro – Arbetsplatsträffar – Kompetensförsörjning

Pu § 33

Dnr KS2019/0121

Information kring arbetet kopplat till Vårdförbundets avtal**Beslut:**

Personalutskottet tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Ärendebeskrivning:

Lena Forsberg informerar om Vårdförbundets avtal.

I Sätters kommun har ett arbete med framtagande av gemensamma lönekriterier tagits fram med fokus på att kunna identifiera särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor. Arbetet har resulterat i lönekriterier som både Vårdförbundet och arbetsgivaren ställer sig bakom.

Vårdförbundets Löneavtalet

Löneavtalet är fortsatt utan angivna nivåer för löneökningar med ett fortsatt fokus på lokal lönebildning.

Vad gäller arbetet med en önskvärd lönestruktur anges i löneavtalet "...en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid." Där numer även erfarenhet ingår.

Vad gäller arbetet med önskvärd lönestruktur framgår också att "Prioritering avgörs utifrån behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare." Där numer även behov ingår.

Under avtalsperioden ska lönenivåer och lönespridning inom Vårdförbundets respektive yrken särskilt uppmärksammas.

Målet är en prioritering av särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheterna till lönekariär inom yrket över tid.

Särskilt yrkesskickliga bedöms i löneöversynen utifrån det centrala avtalets kriterier och lokala lönekriterier

När arbetstagare har slutfört längre utbildning eller vidareutbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta 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).

För att värna om avtalskonstruktionen kan centrala parter på initiativ från lokala parter bistå vid diskussioner om löneavtalets tillämpning.

Pu § 33 forts

Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur:

Centrala och lokala parter ska gemensamt följa upp och stödja arbete för att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör ökad lönespridning, arbetet med en önskvärd lönestruktur och prioriteringen av särskilt yrkesskickliga.

Presentation enligt bilaga

Pu § 34

Dnr KS2019/0202

Information kring arbetet med Lärarfackens avtal**Beslut:**

Personalutskottet beslutar sig tagit del av informationen

Ärendebeskrivning:

Tobias Mårtensson informerar arbetet kring HÖK 18 med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Huvudöverenskommelse HÖK 18 med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona – Kommunala företagens arbetsgi-
varorganisation – träffade den 20 september 2018 en Huvudöverenskommelse, HÖK
18, med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Nedan följer en redovisning i punktform av överenskommelsen.

Huvudöverenskommelsen i korthet:

Avtalsperioden omfattar tiden 2018-04-01– 2021-03-31. Avtalet är inte möjligt att säga upp i förtid.

- Avtalet löper utan angiven nivå för löneökningar under hela avtalsperioden.
- I syfte att ta gemensamt ansvar för särskilt angelägna frågor inom skolans område har centrala parter enats om ett utökat samråd och reformvård.
- Avtalet ställer också krav på att alla arbetsgivare arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning i nära dialog och samarbete med lokala fackliga företrädare.
- Centrala parter kommer att genomföra ett antal partsgemensamma arbeten under avtalsperioden med syfte att arbeta aktivt för en tryggad kompetensförsörjning och en god arbetsmiljö.

Löneavtalet är utan angiven nivå för löneökningarna under avtalsperioden och innehåller således inget garanterat utrymme. En ny skrivning om lönestruktur har tillkommit.

Pu § 34 forts

Bilaga 4

Bilagan gäller endast mellan centrala parter.

- Partsgemensamt arbete om stödmaterial för dialog om arbetsbelastning och arbetstider: för att skapa förutsättningar för samtal på såväl arbetsplatsen som mellan chef och medarbetare om uppdrag och arbetsuppgifter inom ramen för hela arbetstiden.
- Partsgemensamt arbete om att förebygga ohälsa: Samtliga centrala parter inom kommun- och landstingssektorn ska gemensamt arbeta för att inspirera och stödja lokala parter i arbetet med att förebygga ohälsa och därmed minska sjuktagen, bl. a. inom ramen för Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner.
- Partsgemensamt arbete för att genomlys avtalet: Parterna har enats om att utvärdera avtalets tillämpning med utgångspunkt i en god arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetstider, såväl som verksamhetsutveckling och elevernas måluppfyllelse. Detta ska man göra genom att gemensamt samla in och analysera lokala erfarenheter och arbetsmiljöeffekter. Arbetet syftar till en gemensam analys om vilken roll avtalen spelar, och kan spela, för att stödja skolans och lärares uppdrag och arbete (inkl. lovskola), liksom arbetsgivarens ambition att säkerställa en god arbetsmiljö och behålla och rekrytera personal med rätt kompetens.

Pu § 35

Verksamhetsinformation barn och utbildningsförvaltningen

Beslut:

Personalutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning:

Tobias Mårtensson informerar om verksamheten. I redovisningen av tillbud och olycksfall har tillbud ökat, detta beror på att fler redovisar sina tillbud än tidigare. Sjukfrånvaron sjunker inom samtliga verksamheter på området.

Barn- och utbildningsförvaltningen använder Skol OSA för att arbeta strukturerat med organisatorisk och socialarbetsmiljön.

Inom förskolan och Barn- och utbildningsförvaltningens ledningsgrupp kommer det digitala verktyget Weekly att användas för att mäta arbetsmiljön

En inventering har gjorts kring hur heltidsbeslutet fungerar i förskolan, i förskolan är man positiv till att heltid i norm då det underlättar för verksamheten.

Arbetsmiljöarbete – Sjukfrånvaro – Arbetsplatsträffar – Kompetensförsörjning –

Pu § 36

Gällande avtal

Beslut:

Personalutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning:

Förteckning över gällande avtal, bilaga