



Kommunstyrelsens personalutskott

2019-09-24

Plats och tid Stadshuset tisdag 24 september 2019 klockan 13:15-14:30

Beslutande Lars Isacsson (S), ordförande
Patrik Sundin (S) ersätter Thomas Hedberg (V)
Johan Thomasson (M)
Jan-Olof Källström (C)
Maarit Hessling (M) ersätter Susanne Berger (S)

Övriga deltagande Magnus Sörebö, personalchef
Hans Engström, HR-konsult, § 8

Utses att justera Jan-Olof Källström (C) med Johan Thomasson (M) som ersättare

Justeringens plats och tid Kommunkansliet fredag 27 september 2019 klockan 13:00

Underskrifter	Paragrafer
Sekreterare _____	6-9
Ordförande _____	
Justerande _____	

ANSLAG

Sammanträde Kommunstyrelsens personalutskott

Datum 2019-09-24

Anslag sätts upp 2019-09-27

Anslag tas ner 2019-10-19

Protokollets förvaring Kommunkansliet

Maria Hellgren

Kommunstyrelsens personalutskott**2019-09-24****ÄRENDELISTA**

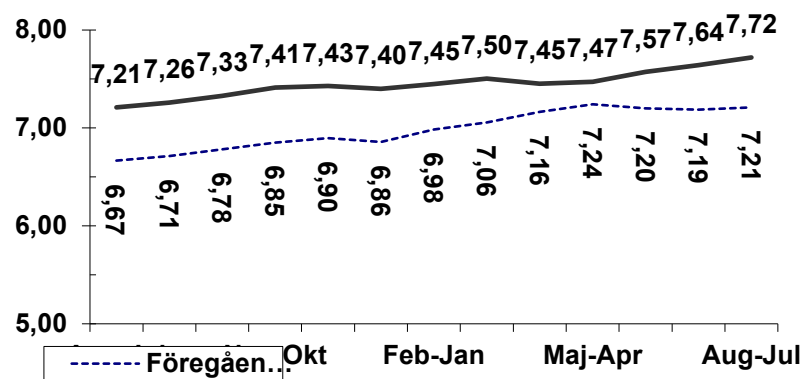
§ 6	Information	3
§ 7	"80-90-100-modellen" - innebär att personal vid 62 års ålder kan arbeta 80% för 90% lön och med 100% pensionsavsättning	7
§ 8	Kompetensförsörjningsprogram	8
§ 9	Delgivning	10

—

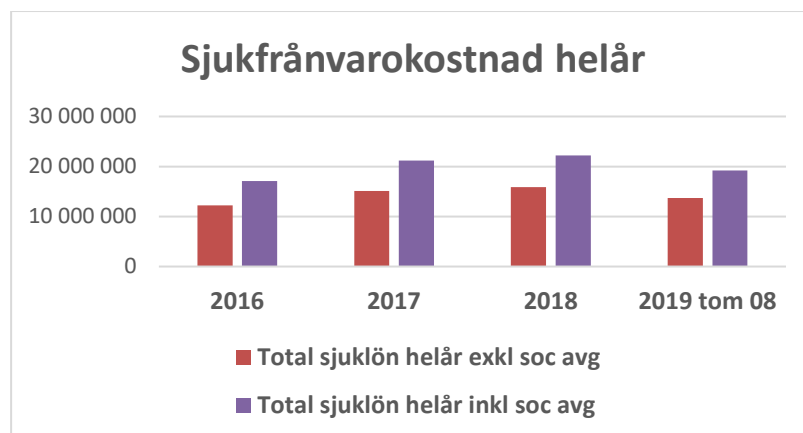
§ 6 Information

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron stiger inom Avesta kommun. I nedanstående bild visas sjukfrånvaron under en 12 mån period. För aug – juli ligger den på 7,72%. I mål och budget anges att målet ska sjunka men istället ökar den.

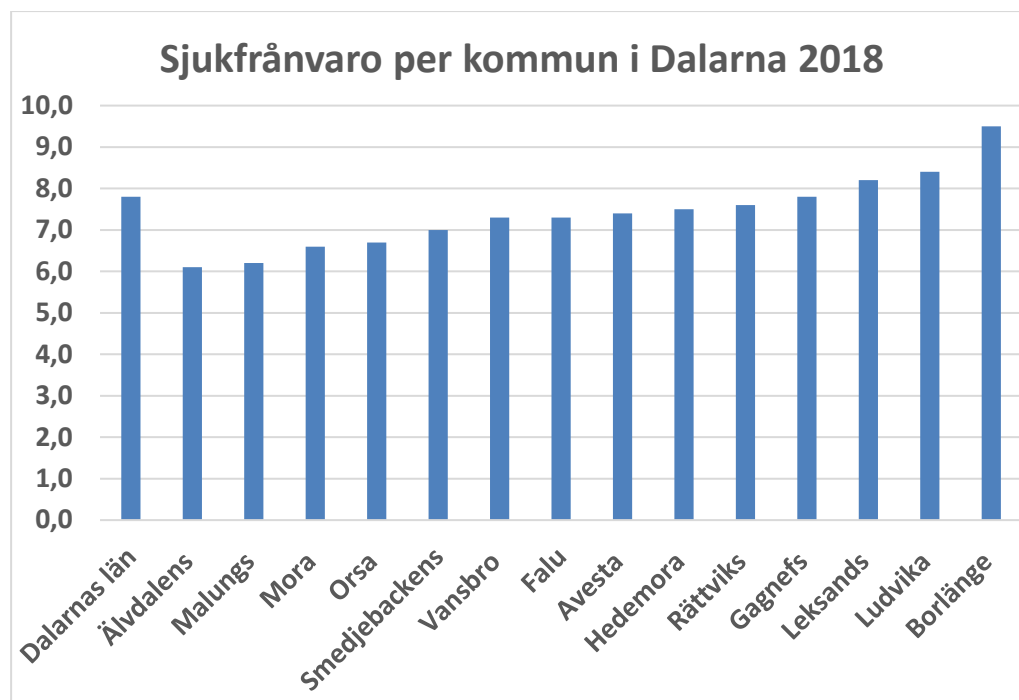


Sjukfrånvarokostnad stiger och under 2019 närmar sig kostnaden 20 miljoner kr, inkl sociala avgifter, fram till och med augusti. Korttidsfrånvaron utgör ca hälften av den kostnaden.



§ 6 (forts)

Nedanstående bild anger sjukfrånvaron per kommun i Dalarna under 2018. Avesta ligger i mitten av länets kommuner.



Personalenheten har uppdraget att hitta vilka åtgärder som ska vidtas för att minska sjukfrånvaron. De fackliga organisationerna har vid central samverkan getts möjlighet att ge synpunkter på vilka faktorer som påverkar sjukfrånvaron.

I oktober sker konferens kring arbetsmiljö där chefer och skyddsombud inom Avesta kommun träffas under två dagar. Där kommer, som en del, samtliga medverkande att ge förslag till åtgärder. Personalenheten sammanställer, analyserar samt ger förslag till prioriterade åtgärder som koncernledningen beslutar i december. Dessa beslutade åtgärder inleds i januari 2020.

§ 6 (forts)

Flextidsavtal

Flextidsavtalet inom Avesta kommun är uppsagt utifrån ett rättviseperspektiv. I det uppsagda avtalet innehöll det en arbetstidsförkortning som inte var möjlig för andra medarbetare. Arbetsgivaren ställer sig positiv till flextidsavtal men inte med arbetstidsförkortning. Arbetstagarparten har avböjt arbetsgivaren förslag om nytt flextidsavtal.

Löneöversyn 2019

Samtliga fackliga organisationer är klara förutom Vårdförbundet. Resultatet blev 2,67 % i Avesta kommun.

Löneöversynen inom Avesta kommun för Vårdförbundet pågår eftersom de centralt på Sveriges kommuner och Landsting (SKL) blev klara i juni 2019.

Löneöversyn 2020

Gällande avtal även under 2020

Vårdförbundet, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund samt Akademikeralliansen.

Nya avtal med start under 2020

Från 1 april - Ledarna, Vision och Akademikerna SSR

Från 1 maj - Kommunal

Mall för medarbetarsamtal och lönekriterier

Parterna har utarbetat en ny mall för detta och som tas i bruk inför löneöversynen 2020.

Personalenheten 2019

I samband att det har blivit personalförändringar inom personalenheten ses organisationen och arbetsfördelningen över. Kartläggning sker över arbetsuppgifternas prioritet.

§ 6 (forts)

Krislägesavtal

Under juli månad kom parterna på central nivå överens om krislägesavtal. Varje kommun ska skriva LOK (lokalt avtal) med sina fackliga organisationer. Avesta kommun har inlett och kommer slutföra detta under oktober månad.

Krislägesavtalet handlar om att det i kris måste råda andra regler än vad som är gängse i vanliga fall. För att krislägesavtalet ska gälla i ett akut läge måste Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och gällande kommun tillsammans vara överens om läget.

Arbetsgång vid övertalighet

Det är alltid arbetsgivaren som avgör om övertalighet råder och det är chef vid berörd enhet som anger vilken numerär av berörda som råder. Det är också förvaltningarna som först måste förhandla om organisationsförändringar, innan personalenheten kan biträda med omplaceringar. När alla fakta är klara träder personalenheten in och håller i de arbetsrättsliga åtgärderna där berörda chefer är delaktiga. Det är personalenheten som för dialogen i form av överläggningar och förhandlingar med de fackliga organisationerna utifrån de fakta som berörd chef har framfört.

Arbetsgång vid löneöversyn

Den övergripande budgeten för löneöversynen fastställs i mål och budgetarbetet av politikerna.

Det praktiska arbetet hanteras av personalenheten som utreder, analyserar och tar fram förslag till beslut. Koncernledningen beslutar om ramen, nivåer, inriktningar samt arbetsgången.

Politiker inom kommunstyrelsens personalutskott informeras om tankarna kring löneöversynen. Personalenheten öppnar respektive års löneöversyn genom överläggning med parterna.

Chefer utför det praktiska arbetet utifrån vad som är beslutat ytterst av koncernledningen och specifikt av förvaltningsledningen.

Personalenheten stänger löneöversynen genom förhandling med parterna.

§ 7 ”80-90-100-modellen” - innebär att personal vid 62 års ålder kan arbeta 80% för 90% lön och med 100% pensionsavsättning

Dnr KK 2019 000259 026

Vid sammanträdet väcker ordförande Lars Isacson ett nytt ärende ang ”80-90-100-modellen”. Ordförande anför följande på uppdrag av Socialdemokraterna i Avesta:

”Två av de stora utmaningarna i Kommunsverige och Avesta framöver är kompetensförsörjning och att få ned sjukskrivningstalen. Vi Socialdemokrater i Avesta tror att upplägget 80-90-100 som innebär att personal vid 62 års ålder kan arbeta 80% för 90% lön och med 100% pensionsavsättning kan leda till att fler orkar arbeta hela sitt yrkesliv, att viktig erfarenhet och kompetens finns kvar hos vår personal längre, samt att det kan minska behovet av nyrekrytering.

Därför yrkar vi att, personalenheten utreder möjligheten att införa metoden 80-90-100 för alla våra yrkesgrupper och fackförbund. ”

Beredning

- Socialdemokraterna i Avestas skrivelse 24 september 2019

Personalutskottets beslut

- Personalenheten får i uppdrag att utreda möjligheten att införa ”80-90-100-modellen” för alla kommunens yrkesgrupper och fackförbund

—

§ 8 Kompetensförsörjningsprogram

Dnr KK 2019 000235 027

Personalchef Magnus Sörebö anför följande:

Programmet för kompetensförsörjning 2030 är ett koncernövergripande dokument som visar det prognostiserade personalbehovet. Det innehåller också förslag på fokusområden och konkreta åtgärder för att möta problematiken avseende kompetensförsörjning. I programmet tydliggörs även arbetssätt och hur uppföljning av programmet för kompetensförsörjningsfrågor ska ske.

Ärendet

Andelen barn och äldre ökar i betydligt högre takt än andelen av befolkningen i arbetsför ålder. Risken är stor att kompetensen inte kommer att räcka till och att vi inte kommer ha tillräcklig tillgång till den. Sveriges kommuner och Landsting (SKL) är tydliga och menar att om vi inte förändrar arbetssätt och organisation kommer välfärden inte att klara sitt uppdrag.

Programmet för kompetensförsörjning 2030 har arbetats fram av en grupp där förvaltningschefer och VD-funktioner ingått tillsammans med representanter för personalenheten. Ansvarig för programmet är personalchef. Utgångspunkterna har varit SKL:s nio strategier för kompetensförsörjning samt våra rekryteringsbehov utifrån personalomsättning, pensionsavgångar och den demografiska utvecklingen.

Syftet med programmet

Kartlägga och analysera kompetensförsörjningsbehovet.

Identifiera och prioritera fokusområden för att Avesta kommun ska klara kompetensförsörjningen.

Tydliggöra arbetssätt och hur uppföljning av kompetensförsörjningsfrågorna ska ske.

Målet är att säkerställa kompetensförsörjningen genom insatser som bidrar till att Avesta kommun är digitala, innovativa och kompetenta.

Resultatet av nulägesanalysen visar att vi precis som i riket speciellt behöver satsa särskilt på att möta behoven inom barnomsorg och skola, samt inom äldreomsorgen och övrig omsorg. Vi ser också ett behov av att vidta åtgärder för att säkra ledarförsörjningen och vissa specialisttjänster.

§ 8 (forts)

Tillgången till arbetskraft kommer, enligt tillgängliga prognoser, inte svara upp mot det behov som förutspås. Att använda kompetensen rätt och att digitalisera de arbetsuppgifter som är möjliga är därför två viktiga strategier för att klara kompetensförsörjningen. Vi behöver också hitta nya vägar in till arbete hos oss. När kompetensen inte finns i tillräcklig utsträckning kommer vi i större omfattning behöva samarbeta med andra arbetsgivare och med utbildningssamordnare för att klara kompetensförsörjningen. Det är inte realistiskt att det statliga utbildningsväsendet kan klara hela kompetensförsörjningsbehovet åt oss.

Obalansen mellan tillgången till och behovet av arbetskraft kan medföra risker såsom en försämrad arbetsmiljö och att kompetensen urholkas men också en risk för försämrad service gentemot våra medborgare. Vi måste vara medvetna om dessa risker och arbeta proaktivt för att Avesta kommun ska vara en arbetsgivare i framkant med digitala, kompetenta och innovativa medarbetare. Vi ska arbeta aktivt med ledarskap och medarbetarskap i samklang för att ha en effektiv verksamhet.

Årliga uppföljningar och justeringar av handlingsplanerna inom detta program kommer genomföras för att vi ska vara så verklighets- och tidsnära som möjligt i aktiviteter och insatser. Personalenheten inom Avesta kommun driver och samordnar arbetet.

Personalutskottet informeras årligen om resultaten av uppföljningarna samt vilka åtgärder som är planerade.

Förslag till beslut

Programmet för kompetensförsörjning 2030 antas

Beredning

- Skrivelse från personalchefen med förslag Kompetensförsörjningsprogram 2030 16 september 2019

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

- Kompetensförsörjningsprogrammet antas

§ 9 Delgivning

1. Dnr KK 2019 000228 024

Begäran om översyn av löner för enhetschefer inom vård och omsorg

—