



Kommunstyrelsens personalutskott

2020-03-23

Plats och tid Stadshuset, Avesta, klockan 15:00 - 16:00

Beslutande Lars Isacsson (S), ordförande
Susanne Berger (S)
Johan Thomasson (M)
Patrik Sundin (S), ersättare för Pia Aronsson (V)

Övriga deltagande Anders Friberg, kommundirektör
Magnus Sörebö, personalchef, sekreterare

Utses att justera Johan Thomasson (M) med Susanne Berger (S) som ersättare

Justeringens plats och tid Kommunkansliet torsdag 26 mars klockan 13:15

Underskrifter	Paragrafer
Sekreterare _____	2-5
Ordförande _____	
Justerande _____	

ANSLAG

Sammanträde Kommunstyrelsens personalutskott

Datum 2020-03-23

Anslag sätts upp 2020-03-25 **Anslag tas ner** 2020-04-16

Protokollets förvaring Kommunkansliet

Christina Hardyson

Kommunstyrelsens personalutskott**2020-03-23****ÄRENDELISTA**

§ 2	Informationsärenden	3
§ 3	Informationsärende - Strategi och åtgärder för att minska sjukfrånvaron	6
§ 4	Informationsärende - Utredningen av modellen 80-90-100	8
§ 5	Informationsärende - Friskvårdstimme och friskvårdsbidrag	11

§ 2 Informationsärenden

Löneöversynen 2020

Löneöversyn 2020

Klara centrala avtal

Läraryrket
Lärarnas Riksförbund
Vårdförbundet
Akademikeralliansen

SKR har meddelat att det är bra om kommuner och regioner genomför löneöversynen utifrån de avtal som är klara.

Ej klara centrala avtal

Kommunal
Vision
Akademikerförbundet SSR
Ledarna

*Parterna är överens om att prolongera avtalen till sista oktober 2020.
Parterna återöppnar förhandlingarna 1 oktober 2020*

PERSONALENHETEN



Besök av Arbetsmiljöverket 23 mars 2020

Besöket och mötet blev inställt pga Coronaviruset

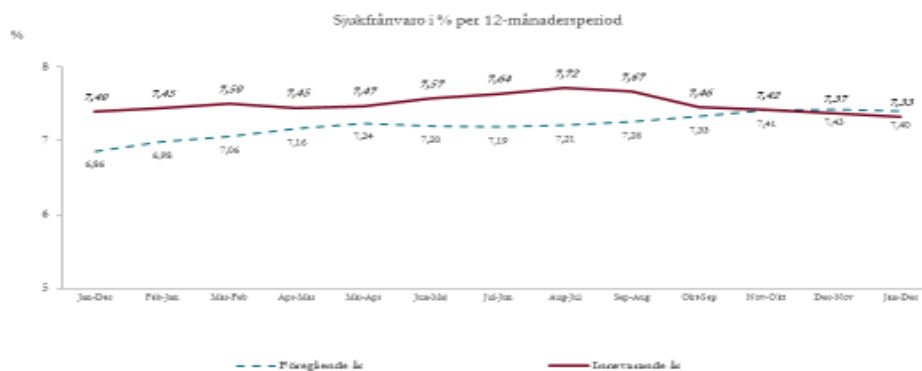
§ 2 (forts)

Sjukfrånvaro

Här nedan presenteras sjukfrånvaron från 2019 och den aktuella sjukfrånvaron den januari – februari 2020. Det visar sig att sjukfrånvaron minskar.

Helår 2019

Sjukfrånvaro

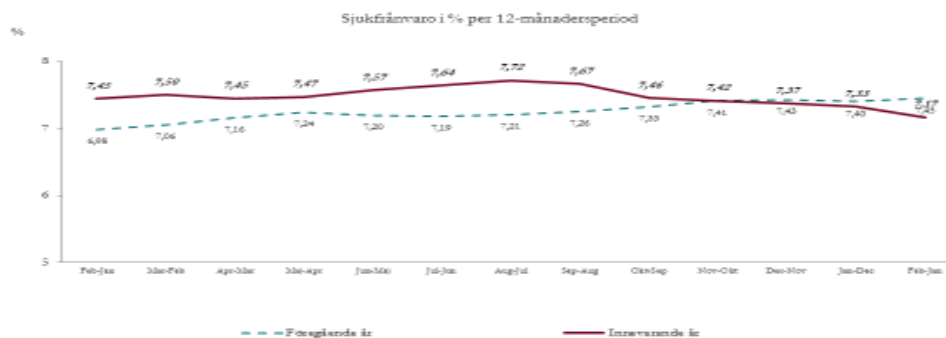


PERSONALENHETEN



Februari 2019 – Januari 2020

Sjukfrånvaro



PERSONALENHETEN



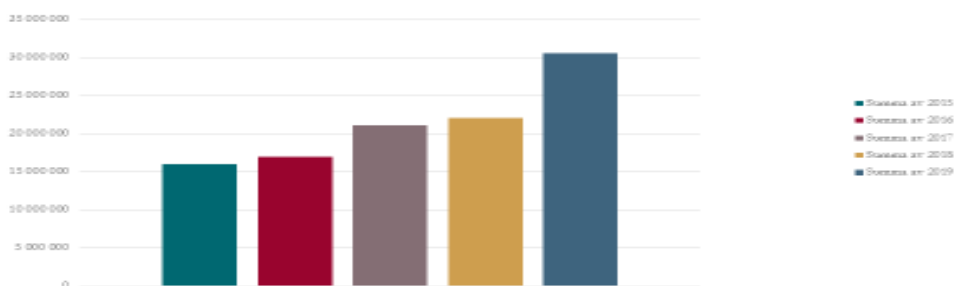
§ 2 (forts)

Här nedan presenteras sjuklönekostnaden per år för hela Avesta kommun samt per år och per förvaltning. Totalt för 2019 uppkom sjuklönekostnaden till 30 miljoner kr.

Sjuklönekostnad totalt per år

Sjuklönekostnad

Sjuklönekostnad per år, totalt, inkl sociala avgifter



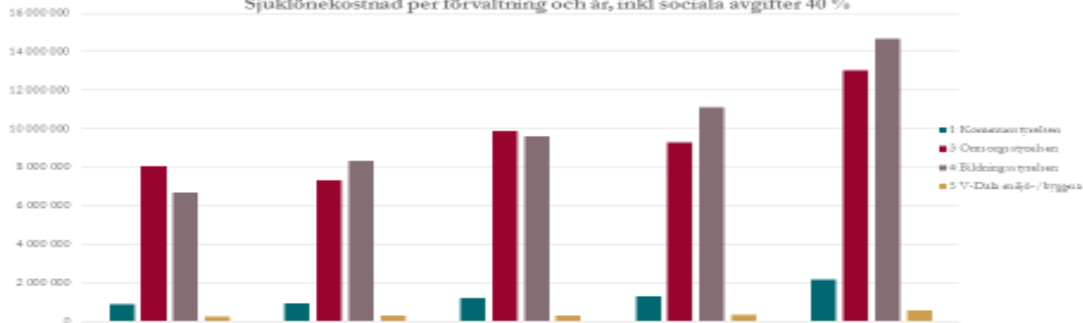
PERSONALENHETEN



Sjuklönekostnad totalt per år och per förvaltning

Sjuklönekostnad

Sjuklönekostnad per förvaltning och år, inkl sociala avgifter 40 %



PERSONALENHETEN



§ 3 Informationsärende - Strategi och åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Dnr KK 2020-000105 027

Personalchefen informerar om förslag på strategi och åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Kommunstyrelsen har gett personalchefen i uppdrag att presentera vilka åtgärder som bör vidtas för att minska sjukfrånvaron inom Avesta kommun. Redovisningen för kommunstyrelsen skedde den 2 december 2019.

Dokumentet ”Strategi och åtgärder för att minska sjukfrånvaron” har presenterats för koncernledningsgruppen samt för de lokala parterna inom Avesta kommun.

Sjukfrånvaron har stigit trots att målet har varit att den skulle sjunka med 0,5 % enheter per år.

Det finns många faktorer som påverkar sjukfrånvaron dels interna som Avesta kommun kan påverka dels externa som Avesta kommun inte kan påverka. Detta har framkommit från företagshälsovården Avesta hälsan. Det finns sjukfaktorer, exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar, som är mer frekventa inom orten Avesta än andra delar av länet enligt läkare på Avesta hälsan.

Sjuklönekostnaden inom Avesta kommun ligger på runt 30 miljoner för 2019 inklusive sociala avgifter. Detta innebär att åtgärder torde kunna göras som sänker den totala sjuklönekostnaden. Att genomföra åtgärder kan innebära ekonomiska kostnader i ett initialt skede men i nästa fas kan det innebära ökade besparingar som överstiger kostnaderna. Vilka dessa åtgärder är kan variera beroende på var i organisationen åtgärderna sker.

I dokumentet redovisas följande:

- Bakgrund
- Friskare arbetsplatser – ett partsprojekt
- Arbetsmiljödagar inom Avesta kommun
- Sammantaget innebär detta för Avesta kommun
- Ekonomiska insatser per konkret åtgärd och tidpunkt för genomförande samt konkreta åtgärder i olika steg och möjligheter till pilotprojekt.
- Förslag till beslut.

Beredning

- Kommunkansliets skrivelse 16 mars 2020.

§ 3 (forts)

Vid sammanträdet:

Personalutskottet har informerats om förslag på konkreta åtgärder, tidsram och ekonomiska förutsättningar.

- Följande konkreta åtgärder under steg 1 genomförs i följande ordning och med ekonomiska insatser som redovisas vid respektive åtgärd:
 - Genomföra pilotprojekt för att utveckla stödfunktioner 200 000 kronor
 - Riktade stödinsatser där sjukfrånvaron är hög: 300 000 kronor
 - Bemötande: 100 000 kronor
 - Active way och friskvård: 50 000 kronor exkl friskvårdsbidrag och friskvårdstimme.
- Finansiering sker till större delen från Personalutvecklingsprogrammet.
- Personalutskottet ger personalchefen i uppdrag att komplettera utredningen. Detta utifrån de diskussioner och synpunkter som framkom vid mötet.
- Personalutskottet meddelar att utredningen tas upp vid nästa personalutskott.

—

§ 4 Informationsärende - Utredningen av modellen 80-90-100

Dnr KK 2019-000259 026

Personalchefen informerar om resultatet av utredningen av modellen 80-90-100.

Personalutskottet gav den 24 september 2019 personalenheten i uppdrag att utreda möjligheten att införa 80-90-100-modellen för alla kommunens yrkesgrupper och fackförbund. (personal vid 62 års ålder kan arbeta 80 %, få 90 % i lön och med 100 % pensionsavsättning).

Personalenheten överlämnar utredning av modellen 80-90-100 med följande innehåll:

- Uppdraget
- Syfte
- Sammanfattning
- Bakgrund
- Kostnaden för modellen 80-90-100
- Antal 65-åringar per år från Personec daterat 2091-12-31
- Omvärld
- Attraktivitet
- Andra faktorer att beakta
- Slutsats
- Förslag till beslut

Bakgrund

Tanken med 80-90-100 är att medarbetare ska kunna vara verksamma längre i sin yrkesroll. Arbetstidsminskningen sker genom att den anställde minskar sin arbetstid till 80 procent av ordinarie sysselsättningsgrad. Lön utbetalas med 90 procent av tidigare lön och intjänandet till tjänstepensionen hålls oförändrat.

Möjligheten att minska sin arbetstid gäller anställda som uppnått 62 års ålder och som har varit anställda i kommunen sammanhängande i minst 3 år i direkt anslutning till arbetstidsminskningen.

Syfte

I uppdraget anges att uppdragsgivaren tror att personal över 62 års ålder med modellen 80-90-100 kan innebära att fler orkar arbeta hela sitt yrkesliv, att viktig erfarenhet och kompetens finns kvar hos personalen längre samt att det kan minska behovet av nyrekrytering. Infallsvinkeln har varit att undersöka vilka faktorer bör beaktas innan beslut fattas.

§ 4 (forts)

Det har visat sig i utredningen att det finns flera aspekter som hänsyn måste tas till samt vilket fokus inriktning ska ha.

Framtida kompetensförsörjning, sjuktalet samt attraktiviteten är faktorer som kan påverkas beroende på vilka åtgärder som vidtas.

Kostnaden för modellen 80-90-100

En schablonmässig beräkning har gjorts baserat på en snittlön om 30 000 kronor per månad:

Alternativ 1 – Rationalisering med 20%: På årsbasis en besparing per person på 50 400 kr inkl sociala avgifter (medarbetaren erhåller 90% av lön).

Alternativ 2 – Ersättningsrekrytering: På årsbasis per person och inkl sociala avgifter blir kostnaden c:a 51 900 kr

Slutsats

Personalenheten har utrett på uppdrag av kommunstyrelsens personalutskott om möjligheten till att införa modellen 80-90-100.

Det är ingen självklarhet att låta modellen erbjudas som helhet inom Avesta kommun. Däremot kan den erbjudas där det finns möjligheter beroende på situation och organisation. Där det inte kommer ske någon ersättningsrekrytering utan enbart en effektivisering är det stora möjligheter att införa modellen.

Heltidsmålet är en faktor som kan påverka hur möjligheten är att införa 80-90-100 inom Avesta kommun. Där det finns minst fem personer inom samma befattningsområde och som önskar använda modellen där kan det var möjligt att införa 80-90-100 utifrån att varje 20% del tillsammans kan skapa en heltidstjänst. Dock sker det till en kostnad på c:a 51900 per person och år exkl rekryteringskostnad.

Prioriteras generationsväxling kan modellen vara en möjlighet målsättningen med att alla tjänster ska vara på heltid kan dock begränsa möjligheten till generationsväxling. Det kan variera inom organisationen där modellen är möjlig att tillämpa gentemot där modellen är svårare att tillämpa. Det är därför viktigt att hanteringen är likvärdig.

§ 4 (forts)

Attraktiviteten är en viktig faktor att påpeka i valet att införa modellen eller ej. Möjligheten för medarbetare att välja modellen kan innebära att de kan vara motiverade av att kunna jobba kvar längre i sitt yrkesval. Det kan också vara en faktor som skapar än mer intresse för arbetsgivaren Avesta kommun. Skapar modellen förutsättningar till att vara en faktor i minskningen av sjukfrånvaron, då kan det vara väl investerade medel i att införa modellen 80-90-100 inom Avesta kommun.

Det kan variera inom organisationen där modellen är möjlig att tillämpa gentemot där modellen är svårare att tillämpa. Det är därför viktigt att hanteringen är likvärdig.

Beredning

- Socialdemokraternas skrivelse 24 september 2019.
- Kommunstyrelsens personalutskott 24 september 2019 § 7.
- Personalenhetens utredning av modellen 80-90-100 14 januari 2020.

Vid sammanträdet:

Personalutskottet har informerats om resultatet av utredningen av modellen 80-90-100

I utredningen framkommer att Personalenheten förslår att modellen 80-90-100 införs inom Avesta kommun men undantag kan göras ur ett organisatoriskt, ekonomiskt och personalpolitiskt perspektiv.

I utredningen framkommer att Personalenheten föreslår vidare att beslut att ge medarbetare möjligheten till modellen fattas av förvaltningschef i samråd med personalchef.

- Personalutskottet ger uppdrag till personalenheten att ta redan på hur andra arbetsgivare som har infört modellen har resonerat kring heltidsmättet.
- Personalutskottet meddelar att utredningen tas upp vid nästa Personalutskott.

—

§ 5 Informationsärende - Friskvårdstimme och friskvårdsbidrag

Dnr KK 2020-000106 028

Personalchefen informerar om förslaget av friskvårdstimme och friskvårdsbidrag.

Inom Avesta kommun finns idag möjlighet för anställda att använda en friskvårdstimme per vecka eller använda friskvårdsbidraget på 800 kr. Det är inte möjligt att använda båda delarna.

Det finns idag möjlighet att utnyttja friskvårdsbidraget på flera olika företag som är anslutna till Active way som finns representanter på ett antal orter inom Sverige.

Genom friskvård kan sjukfrånvaron sjunka vilket är allom bekant och det är viktigt att det finns ett brett utbud av friskvårdsalternativ. Det är även viktigt att samtliga anställda känner motivation till att genomföra någon form av friskvård och därmed må bättre. Då är Avesta kommun på väg åt rätt håll vad gäller att minska sjukfrånvaron.

Friskvårdstimmen ger förutsättningar till att medarbetare ska kunna utföra friskvård när det bäst lämpar sig utifrån flera faktorer såsom möjligheterna inom verksamheten, intresset från medarbetaren, intresset från flera medarbetare.

Genom att ge medarbetarna möjlighet att både nyttja friskvårdsbidraget och friskvårdstimmen kan det skapa ett större intresse för ett flertal medarbetare. Motivationen och samhörigheten kan höjas. Detta kan då leda till effekten att sjukfrånvaron sjunker och att frisknärvaron ökar.

Beredning

- Personalenhetens skrivelse 16 mars 2020.

Vid sammanträdet:

Personalutskottet har informerats om förslaget att tillsvidareanställda inom Avesta kommun får använda en friskvårdstimme per vecka och använda friskvårdsbidraget på 800 kr

- Personalutskottet ger uppdrag till personalenheten att beräkna den totala kostnaden samt beräkna nyttjandegraden av förslaget.
- Personalutskottet meddelar att förslaget tas upp vid nästa personalutskott.