



Plats och tid	Ateljén, Nämndhuset, kl. 13:15 – 14:30	
Beslutande	Johan Söderberg (S), Christer Sundqvist (M), Anneli Hedberg (S), Inger Fredriksson (C).	
Beslutande ersättare	Nicklas Adamsson (MP)	
Ersättare	Ulrica Truedsson (S), Gunnar Ljungqvist (S), Bo Sivars (M), Ewa Callhammar (L).	
Övriga deltagande	Ekonomi- och personalchef Susanne Sandlund, förhandlare Håkan Sundqvist, administratör Madelene Carlsson.	
Utses att justera		
Justeringens plats och tid		
Underskrifter		
Sekreterare Paragrafer §22 - §34	
	Madeline Carlsson	
Ordförande	
	Johan Söderberg	
Justerande
	Inger Fredriksson	

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet	Paragrafer §22 - §34
Sammanträdes datum	2018-10-10	
Datum för anslags uppsättande	2018-10-16	Datum för anslags nedtagande 2018-11-09
Förvaringsplats av protokollet	Kommunledningsförvaltningen Katrineholm	
Underskrift		

Utdragsbestyrkande



§ 22

Fastställande av dagordning

Utsänd dagordning fastställs och godkänns med följande undantag:

Punkt 5 går från informationspunkt till beslutsärende.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 23

Löneöversyn 2018

På dagens sammanträde informerar förhandlare Håkan Sundqvist kring löneöversynen 2018.

Läraravtalet är nu klart efter långa förhandlingar, ny lön utbetalas i november och retroaktiv lön i december. Avtalet, som är ett sifferlöst avtal, sträcker sig över 3 år. Avtalet innefattar bland annat ett lokalt arbete tillsammans med facken kring kompetensförsörjning, hur vi använder resurser på bästa sätt, arbetsmiljö, lönespridning och rekryteringsfrågor.

Yttrande

Under informationspunkten yttrar sig Johan Söderberg (S), Inger Fredriksson (C), Susanne Sandlund.

Personalutskottet tackar för informationen.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 29

Förslag på mötesdatum PU 2019

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att utskottet ska sammanträda följande datum 2019.

Månad	PU onsdagar kl. 13:15
januari	
februari	13
mars	13
april	
maj	15
juni	
juli	
augusti	
september	11
oktober	16
november	
december	4

Ärendebeskrivning

Kommunledningsförvaltningen har upprättat förslag till sammanträdesdagar för år 2019 för personalutskottet. Enligt förslaget sammanträder utskottet onsdagar klockan 13:15.

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S)

Ordförandens sign

Justerandes sign



Yrkanden

Johan Söderberg (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag med undantag att sammanträdet 16 januari flyttas till 13 februari.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordförande att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 30

Verksamhetsinformation

På dagens sammanträde informerar ekonomi- och personalchef Susanne Sandlund att arbetet kring kompetensförsörjning och rehabilitering fortlöper. Statistik kring personalomsättning kommer bli mer korrekt nästa år med fler mätbara parametrar, där till exempel intern omsättning kommer att redovisas.

Yttrande

Under informationspunkten yttrar sig Johan Söderberg (S), Ulrica Truedsson (S), Ewa Callhammar (L).

Personalutskottet tackar för informationen.

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 31

Systematisk utvärdering när personal slutar inom någon av Katrineholms verksamheter (KS/2017:507)

Personalavdelningen förslag till beslut

Med hänvisning till det pågående arbetet utifrån beslutad övergripande kompetensförsörjningsplan föreslår personalutskottet att kommunfullmäktige ska anse motionen besvarad.

Ärendebeskrivning

Ewa Callhammar (L), Jesper Ek (L), Inger hult (L), Krister Wistbacka (L), Lars Levin (L) samt John-Erik Nyman (L) har lämnat en motion i vilken de yrkar att personalkontoret utarbetar, tillsammans med samtliga förvaltningar, ett standardiserat utvärderingsförfarande som motionen föreslår.

Kompetensförsörjning är en av de största utmaningar kommunens verksamheter står inför. Färre ska försörja fler och både privat och offentlig sektor konkurrerar om arbetskraften. Attraktionskraften som arbetsgivare är och kommer att bli allt viktigare. En attraktiv arbetsgivare kan som motionen beskriver vara både diffust och subjektivt och spänner över fler områden. Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur väl kommunen lyckas inom dessa områden är vad kommunen signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen kommunen har för att skapa attraktiva och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

Övergripande kompetensförsörjningsplan (KF 2018-05-21 § 66) utgår från ARUBA. En åtgärd var att systematisera avslutningssamtalen med årlig analys och ett utvecklingsarbete pågår. Det är samtidigt en utmaning att nå samtliga medarbetare som slutar, eftersom ett avslutningssamtal aldrig kan vara tvingande. Det finns samtidigt flera skäl till varför jag som medarbetare väljer bort detta samtal.

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S).

Yrkanden

Johan Söderberg (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Ordförandens sign_____
Justerandes sign



Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 32

Optimera hur vi använder våra personella resurser (KS/2018:99)

Personalavdelningens förslag till beslut

Med hänvisning till pågående processer och avtal föreslår personalutskottet att kommunfullmäktige ska anse motionen besvarad.

Ärendebeskrivning

Ewa Callhammar (L), Jesper Ek (L), Inger Hult (L) samt Lars Levin (L) har lämnat en motion i vilken de yrkar att

Samtliga förvaltningar uppdras att kritiskt granska hur man använder utbildad, behörig eller legitimerad personals tid.

Samtliga förvaltningar tar fram förslag, förankrade hos berörda grupper, på hur Katrineholms kommun skulle kunna optimera användningen av berörd personals tid och kompetenser.

Som följd av ovanstående, fastställa vilka arbetsuppgifter inom verksamheterna som skulle kunna utföras av annan personal där konkurrens inte föreligger.

Samtliga förvaltningar tar fram förslag på roller som kan skapas där samma kompetens- eller legitimationskrav inte finns och se över vilka kompetenser dessa roller kräver samt vilka yrkesgrupper som kan rekryteras till de rollerna.

Det är vanligt att det inom yrkesgrupper med krav på utbildning, eller legitimation finns beskrivet vilket arbete som inte kan utföras om behörighet eller legitimation saknas. Nämnas kan till exempel sjuksköterska, arbetsterapeut, sjukgymnast, lärare med flera. En utredning pågår också kring krav på socionomexamen inom socialtjänster för att utföra vissa arbetsuppgifter. Det finns inom vissa arbetsområden också krav på en lägsta utbildningsnivå.

Inom flera förvaltningar pågår ett arbete för att avlasta vissa yrkesgrupper och öka möjligheten till anställning för andra. Det finns också ett pilotprojekt i syfte att öka den interna rörligheten inom förvaltningarna, men på sikt också inom hela den kommunala verksamheten. Brist på kompetens, men också krav på heltid som norm med utbildningstjänster är två av flera faktorer som bidragit till utvecklingen.

I det nyligen slutna läraravtalet åläggs lokala parter att stärka arbetet med kompetensförsörjning och uppmärksamma hur arbetsmiljö, arbetstid och lönebildning påverkar kompetensförsörjning. Avtalet påtalar också vikten av att på varje arbetsplats finna metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag. Därutöver ska de centrala parterna ta fram dialogmaterial om bland annat arbetsbelastning och arbetstider.

Det finns samtidigt en risk med att arbeta med förtydligande av arbets- eller funktionsbeskrivningar då detta kan medföra begränsningar och inte möjligheter, vilket är viktigt att beakta i de arbeten som pågår.

Ordförandens sign

Justerandes sign



Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S).

Yrkanden

Johan Söderberg (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 33

Projekt med sex timmars arbetsdag (KS/2018:102)**Personalavdelningens förslag till beslut**

Med hänvisning till det arbete som pågår inom heltid som norm föreslår personalutskottet kommunfullmäktige att avslå motionen.

Reservation

Mot beslutet och till förmån för det egna yrkandet reserverar sig Nicklas Adamsson (MP).

Ärendebeskrivning

Tony Rosendahl (V) och Olof Carlsson (V) lämnat en motion i vilken de yrkar om att införa ett pilotprojekt med sex timmars arbetsdag, i någon av Katrineholms kommuns verksamheter. Detta i syfte att få en förbättrad arbetsmiljö, få ned höga sjuktal i kvinnodominerade yrken och att öka kommunens anseende som attraktiv arbetsgivare. Motionärerna vill också se ifall sex timmars arbetsdag skulle kunna bidra till att få bort schemalagda delade turer.

För att möta dagens utmaningar inom personalförsörjning och rådande kompetensbehov har Katrineholms kommun tagit ett beslut om att införa heltid som norm för alla medarbetare, i syfte att vara en attraktiv arbetsgivare. Beslutet om Heltid som norm är en satsning på en jämställd arbetsplats där alla ska kunna leva på sin lön och framtida pension samt bidra till goda möjligheter i form av kompetensutveckling och karriärvägar.

Enligt Sveriges kommuner och landsting kommer det behövas över en halv miljon nya medarbetare i välfärden fram till 2023, om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning. Befolkningsstrukturen innebär samtidigt att färre ska försörja fler. Om fler medarbetare skulle arbeta heltid, skulle rekryteringsbehoven minska.

Katrineholms kommun står inför ett stort framtida rekryteringsbehov, där heltidsarbete är en del av lösningen för att lyckas bemanna verksamheter utifrån den växande välfärdssektorn. I kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan (2018-05-21, § 66) beskrivs att Sveriges kommuner och landsting har beräknat hur strategierna Låt fler jobba mer och Förläng arbetslivet skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer.

Minskad arbetstid till sex timmar enligt motionen innebär att verksamheterna skulle behöva rekrytera ännu fler än vad som redan beräknats i dagens prognoser Enligt kompetensförsörjningsplanen uppgår antalet nyrekryteringar årligen till cirka 300 personer, något som idag upplevs som en stor utmaning för kommunen.

Ordförandens sign

Justerandes sign



Det finns viss framtagen forskning som stödjer motionernas förslag på sex timmars arbetsdag utifrån en arbetsmiljöaspekt. Forskning har visat att arbetstagare genom förkortad arbetsdag får en ökad återhämtning. Motsvarande effekt av önskad återhämtning kan också ses som en konsekvens vid införande av heltidsarbete. Heltidsarbete innebär ofta en mer varierad arbetsbelastning, vilket kan medföra att arbetssituationen blir mindre ansträngd för medarbetaren. Förhoppningen är att arbetsmiljön kommer upplevas som bättre efter införandet av heltid som norm.

Motionärerna önskar se ifall en sex timmars reform kan bidra till att delade turer upphör, vilket i teorin kan stämma. En schemaläggning med färre personaltimmar kräver dock både fler huvuden och därmed ökade kostnader för att kunna bemanna, utifrån ett oförändrat bemanningskrav. Resultatet skulle bli kostnadsmissigt dyrare än dagens bemanning och kommunens rekryteringsutmaning skulle öka markant. Istället kan motionärernas önskan om återhämtning och borttagande av delade turer uppfyllas i och med en genomtänkt schemaläggning, där hälsoaspekten lyfts fram och organiseras genom så kallade hälsosamma scheman. Något som blir nästa steg i arbetsmiljöarbetet där fokus ska vara att identifiera och minimera organisatoriska hinder för heltidsarbete. En viktig del i en anställning är medarbetarens möjlighet att kunna vara delaktig och påverka sin schemaläggning, något som är ett av resultatmål av reformen heltid som norm. Parametern ökat medarbetarengagemang kommer årligen att följas upp liksom parametern minskad sjukfrånvaro då självbestämmande över önskad sysselsättningsgrad, samt möjlighet till kompetensutveckling påverkar hälsa positivt.

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Johan Söderberg (S), Nicklas Adamsson (MP) och Susanne Sandlund.

Förslag och yrkanden

Johan Söderberg (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.
Nicklas Adamsson (MP) yrkar bifall till motionen.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning ställer ordföranden proposition på ordförandens förslag till beslut och Nicklas Adamsson (MP) avslagsyrkande. Han finner att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign



§ 34

Meddelanden

Meddelandet läggs till handlingarna.

Ordförandens sign

Justerandes sign