

Kommunledningsförvaltningen

Kallelse

2022-09-28

Sammanträdande organ

Personalutskottet

Tid

2022-09-21 klockan 13:15

Plats

Ateljén

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	Statistik sjukfrånvaro	
5	Återkoppling arbetsmiljöverkets åiterrapportering	
6	Information från KLF	
7	Extra sammanträde 2/11	
8	Beslut - Löneprioriteringar 2023	KS/2022:350
9	Beslutsärende - Svar på motion om handlingsplan för att ta tillvara äldres kompetens	KS/2021:385
10	Beslutsärende - Svar på motion om arbetsskor till vård- och omsorgspersonal	KS/2021:383

Löneprioriteringar 2023

Förvaltningens förslag till beslut

- Inför beslut om 2023 års budget ställer sig personalutskottet bakom kommunledningsgruppens förslag om en extra satsning om 5 975 tkr.
- Överlämna ärendet till budgetberedningen för vidare ställningstagande.

Sammanfattning av ärendet

Inför varje nytt budgetår ska personalutskottet besluta om löneprioriteringar inför fastställande av kommande års budget. Löneprioriteringar kan beslutas utifrån flera skäl som omvärldsförändringar och oskäligen skillnader inom olika yrkesgrupper som värderas eller lönestruktur utifrån den årliga lönekartläggningen samt yttranden från de fackliga organisationerna samt kommunens ledningsgrupp.

Inför årets beslut om prioriteringar är inte årets lönekartläggning slutförd. Utifrån tidigare års lönekartläggningar har inga oskäligen skillnader mellan yrkesgrupper som värderas lika påvisats. De skillnader som upptäckts har främst handlat om enskilda personer som har hanterats. Däremot har löneutvecklingen för olika yrkesgrupper påverkats av omvärldsfaktorer som ökad efterfrågan med brist på yrkesutbildade inom området.

Kommunens ledningsgrupp har utifrån bristyrken och lönestruktur i jämförelse med andra kommuner definierat och prioriterat fyra yrkesgrupper där det finns behov av en lönejustering utöver lönejustering enligt planeringsdirektivet om 2,1% motsvarande 5 975 tkr.

Yrkesgrupp	Antal	Kr/mån	Summa tkr
Förskollärare	220	1 000	3 830
Bibliotekarier	18	3 000	940
Miljöinspektörer	18	2 000	630
Enhetschefer, vård- och omsorg	33	1 000	575
Totalt 5 975			

Yrkanden har inkommit från Vision, Sveriges Arbetsterapeuter, Lärarförbundet samt LR. Samtliga fackförbund hänvisar till reallönesänkningar på grund av inflation med ökande

levnadskostnader. Sveriges arbetsterapeuter och lärarförbunden hänvisar därutöver till bristyrken och möjligheten att behålla kompetens.

- Vision yrkar på en extra satsning om 300 kr för Visions medlemmar utöver ram.
- Sveriges Arbetsterapeuter vill se en ökad lönespridning samt en utveckling av karriärvägar.
- Lärarförbunden yrkar på kraftfulla åtgärder i enlighet med vad de yrkat inför tidigare lönerevisioner.

Bilagor:

- Yrkande Vision
- Yrkande Sveriges arbetsterapeuter
- Yrkande Lärarförbundet och LR

Susanne Sandlund
Personalchef/tf ekonomichef

Beslutet skickas till:

Svar - Motion om handlingsplan för att ta tillvara äldres kompetens

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet föreslår kommunfullmäktige avslå motionen om en handlingsplan med förslag på att höja åldern för rätten att vara kvar som anställd med hänvisning till att förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv bör utvecklas i kommunens kompetensförsörjningsplan och att hur länge den enskilde kan arbeta kvar bör utgå från den enskildes förutsättningar samt verksamhetens behov och inte en höjd ålder för rätten att vara kvar som anställd.

Sammanfattning av ärendet

Marian Loley (KD), Joha Frondelius (KD) samt John G Ogenholt (KD) har lämnat en motion i vilken de yrkar att Katrineholms kommun tar fram en handlingsplan för hur vi bättre ska ta tillvara äldre medarbetares kompetens och att i handlingsplanen också ska finnas med förslag på att kommunen ska höja åldern för rätten att vara kvar som anställd i Katrineholms kommun, om den enskilde vill och det är förenligt med verksamhetens krav i ett långsiktigt hållbart perspektiv.

Förvaltningens bedömning

Konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens är en utav de största utmaningarna för välfärdens verksamheter det kommande decenniet. Såväl kommuner och regioner som näringslivet kommer att möta utmaningar för kompetensförsörjningen de kommande åren och konkurrensen om arbetskraften kommer att vara hård.

De närmaste tio åren ökar antalet äldre över 80 år med nästan 50 procent. Förbättrade levnadsvillkor och teknologiska framsteg inom hälso- och sjukvården gör att vi lever allt längre. Det är en positiv utveckling, men det innebär också att befolkningens behov av vård och omsorg ökar.

Under samma tidsperiod förväntas antalet personer i arbetsför ålder öka med endast 4 procent. I nästan 6 av 10 kommuner minskar till och med den arbetsföra delen av befolkningen. Allt färre ska försörja allt fler. Det ger arbetsgivarna en matematisk formel för kompetensförsörjningen som är svår att få ihop. Tillgången till arbetskraft räcker helt enkelt inte till.

För att lösa ekvationen behöver kommuner och regioner bli ännu bättre på att ta tillvara den kompetens som finns. Det kommer att behövas ännu fler utbildningsinsatser som utvecklar kompetensen hos de befintliga medarbetarna. Arbetsgivarna behöver också fortsätta arbetet med att stärka arbetsmiljön och ge fler möjlighet att jobba heltid samt att digitalisera där det är möjligt. Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen.

Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering. Arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare är central för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet. Signalera tidigt att medarbetare som närmar sig pensionsålder är en viktig resurs.

Sedan 2010 har antalet anställda över pensionsåldern i kommuner och regioner mer än fördubblats. I Katrineholm finns det i dag 129 personer över 68 och upp till 87 år som har en anställning i kommunen, fördelat enligt nedan;

- Bildningsförvaltningen 40 personer
- Socialförvaltningen 20 personer
- Viadidakt 9 personer
- Vård- och omsorg 51 personer

Det innebär att cirka 3,5 % av våra anställda är över 68 år och äldre. En hög andel som visar på att det finns en positiv inställning till att ge möjlighet arbeta kvar efter pensionsålder om den enskilde vill och om det är förenligt med verksamhetens behov.

Då livslängden ökar har samtidigt anställningsskyddet stärks för den som befinner sig kring pensionsåldern. Tidigare hade medarbetare rätt att arbeta kvar till 67 års ålder men från 2020 höjs åldern till 68 år och från 2023 till 69 år.

Samtidigt som rätten att stanna kvar längre på jobbet höjs skjuts gränsen framåt för när allmän pension kan tas ut. Från och med år 2023 gäller nya pensionsåldrar som styr när allmän pension kan tas ut första gången. Det är ett steg emot att införa det som kallas riktålder som från och med år 2026 kommer att styra när allmän pension kan tas ut. Riktåldern fastställs mot bakgrund av medellivslängdens utveckling och sker varje år för att börja gälla sex år senare.

Det är också av vikt att påminna om att ett flertal medarbetare, som av olika anledningar inte har möjlighet att arbeta kvar, till 69 år, vilket vi som arbetsgivare ska ha respekt för och möta. För att få fler att arbeta kvar är en god arbetsmiljö central.

På varje förvaltning ska en kompetensförsörjningsplan arbetas fram. En av tre strategier för ett hållbart arbetsliv är att förlänga arbetslivet. Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner skapas överblick,

medvetenhet, samsyn och handlingsberedskap också inför att ge möjlighet för dem som vill, har möjlighet och kan arbeta kvar efter pensionsåldern. Inte genom ett nytt högre ålderstak, utan utifrån den enskildes förutsättningar och verksamhetens behov.

Susanne Sandlund
Personalchef

Beslutet skickas till:

Svar - Motion om arbetsskor till vård- och omsorgspersonal

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet föreslår kommunfullmäktige anse motionen besvarad med hänvisning till att konsekvenser, enligt yttrande, bör utredas vidare inför ett ställningstagande.

Sammanfattning av ärende

Marian Loley (KD), Joha Frondelius (KD) samt John G Ogenholt (KD) har lämnat en motion i vilken de yrkar att kommunen bidrar med 800 kr per år och anställd för att införskaffa skor till vård- och omsorgspersonalen

Förvaltningens bedömning

Det finns inga krav på arbetsskor inom vård- och omsorg utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd. De föreskrifter som utfärdats (AFS 2001:3) avser skyddsutrustning som är avsedd att bäras eller hållas av en person till skydd mot en eller flera risker som skulle kunna hota dennes säkerhet eller hälsa. Arbetsgivaren skall också se till att den personliga skyddsutrustningen underhålls, kontrolleras, repareras och förvaras så att dess skyddseffekt och hygieniska standard bibehålls. Utrustning som skadats eller av annan anledning kan antas ha otillräcklig skyddseffekt får inte användas.

Som motionären skriver förhindrar bra skor fallolyckor och minskar förslitningsskador och det kan därmed finnas skäl för att arbetsgivaren säkerhetsställer kvaliteten att inköpta arbetsskor. Därutöver kan finnas behov av skor för inne- och/eller utebruk och att de är anpassade efter årstid.

Idag är det personal inom delar av service- och tekniknämnden som har tillgång till arbetsskor utifrån behov av skyddsskor. Inom kommunorganisationen finns det samtidigt fler yrkesgrupper, utöver vård- och omsorgspersonal, där det kan vara aktuellt med arbetsskor, som till exempel personal inom förskoleverksamhet. Innan ett eventuellt införande av arbetsskor kan det finnas behov av att se över om det finns ytterligare behov inom kommunorganisationen. Samtidigt kostnaden för ett införande av arbetsskor beräknas.

Motionären yrkar att kommunen bidrar med 800 kr. Enligt Skatteverket är kontanta bidrag för inköp av uniform och andra arbetskläder alltid skattepliktiga som lön. Däremot är förmån av uniform och andra arbetskläder skattefri om förmånen avser kläder som är avpassade för tjänsten och inte lämpligen kan användas privat bruk. (11 kap. 9 § IL). Följande krav ska då samtidigt vara uppfyllda.

Kläderna bör;

- utgöra arbetskläder, det vill säga att de tillhandahålls för att användas i tjänsten,
- vara obligatoriska att använda i tjänsten för den anställda,
- vara avpassade för tjänsten, det vill säga plaggen bör vara enhetliga för viss personal eller ha någon annan särskild egenskap, och
- vara försedda med arbetsgivarens namn eller logotyp så att de märkbart avviker från vanliga plagg.

För skattefrihet för sådana plagg räcker det inte att de är försedda med logotyp, eller att plaggen enligt avtal inte får användas privat, utan samtliga förutsättningar ovan bör vara uppfyllda. Skatteverket skriver vidare att: "Detta innebär att vissa klädesplagg normalt inte kan komma ifråga för skattefrihet, till exempel underkläder och skor."

Inför ett ställningstagande om att tillhandahålla arbetsskor bör frågan ytterligare utredas för att:

- Säkerhetsställa att skorna håller rätt kvalitet, är anpassade till olika förhållanden och ersätts vid förslitning,
- Undersöka om det finns ytterligare yrkesgrupper inom organisationen där det finns behov av arbetsskor.
- Regler för arbetsskor upprättas och att den enskilde medarbetaren inte påverkas i form av löneskatt.
- Ekonomiska konsekvenser av införandet av arbetsskor beräknas.

Susanne Sandlund
Personalchef

Beslutet skickas till:

Löneyrkande inför 2023 års lönerevision

Kompetensförsörjningsfrågan är fortsatt en av de viktigaste frågor Katrineholms skolor har att lösa. Givetvis finns även andra viktiga områden att arbeta med, t ex arbetsmiljön och arbetsbelastningen. Det gör dock inte att lönefrågan kan nedprioriteras. Katrineholm måste kunna möta ökade lönekrav i en hårdnande konkurrens om befintlig utbildad personal. När inflationen för närvarande skenar underlättas inte situationen av förestående reallönesänkningar.

Tillgången till rätt kompetens i form av legitimerade förskollärare, lärare och fritidspedagoger men också till de grupper bland våra medlemmar med relevant högskoleutbildning där ännu inte något legitimationskrav finns, är nu än lägre. Risker att vi tappar erfarna lärare som tröttnat på att inte bli värderade för sina kunskaper är större än någonsin. Incitamentet för personer som närmar sig pensionering att stanna kvar behöver stärkas. På enskilda arbetsplatser har man av olika anledningar redan förlorat många anställda, vilket i sin tur påverkar arbetsbelastningen negativt för de olika kategorier av lärare som är trogna sin kommun och sin arbetsplats. Arbetsuppgifter så som betygsättning åt andra, handledning av utbildade kollegor/vikarier etc riskerar att påverka arbetsmiljön negativt. Att täta lärarbyten dessutom påverkar elevernas resultat negativt är belagt i forskning. Katrineholms kommun behöver öka incitamentet för redan anställda att stanna kvar för att inte situationen ska förvärras ytterligare. Läget blir dessutom inte bättre av att stora grupper närmar sig pensionering. Skolor, förskolor eller fritidshem utan tillräckligt med utbildad personal kan aldrig hålla godtagbar kvalitet.

Läraryrket yrkar därför, i linje med vad vi yrkat inför tidigare revisioner, på att kraftfulla åtgärder sätts in enligt nedan.

- En bred satsning på/prioritering av utbildade lärare i alla skolformer
- Skolledares löner måste bevakas utifrån ett konkurrensperspektiv
- Erfarna, trogna och utbildade lärare måste särskilt beaktas för att få fler att motiveras till att stanna längre
- Vid pensionsavgångar behöver man säkra att alla medel återförs till yrkesaktiva och trogna lärare
- Kulturskolans lärare får inte bli åsidosatta
- Ett tillräckligt löneutrymme behöver skapas så att det sett över tid lönar sig att genomgå lärarutbildning. Ett livslöneperspektiv behövs vid lönesättning av utbildade medarbetare.
- Vid verksamhetsintegrerad utbildning för ökad lärarkompetens måste löneutfallet vid färdigställd utbildning garanteras redan vid påbörjandet av studierna. Fortbildning måste löna sig även i detta fall.

Bo Sundahl

Läraryrket i Katrineholm

Alexander Broberg

Lärarnas Riksförbund

Löneyrkande inför budget 2023.

Välfärdssektorn är mitt uppe i omfattande pensionsavgångar samtidigt som behov av rehabilitering ökar till följd av exempelvis en stor del äldre invånare.

Socialstyrelsens senaste kartläggning visar att det råder stor brist på Rehabpersonal i landet. Många väljer att söka arbeten utanför kommuner och regioner eftersom lönerna där ofta är högre och karriärmöjligheterna är bättre.

Lönesatsning inför 2023 års budget

Sveriges Arbetsterapeuters arbetsmiljöenkät visar att många arbetsterapeuter överväger att lämna yrket beroende på befolkningsökningen och en åldrande befolkning som förväntas ge ett ökat behov av rehabiliteringsinsatser. Kraven som ställs på en arbetsterapeut är höga och ansvaret i arbetet är stort. Vi står inför stora förändringar med införandet av "Nära vård", omställning till ett mer personcentrerat arbetssätt och arbetet med psykisk ohälsa i våra verksamheter. Vi måste arbeta mer proaktivt för att klara uppdraget med att ge medborgarna den vård de har rätt till.

Vi ser att en satsning behöver göras på rekrytering av arbetsterapeuter till vår kommun för att kunna möta upp dessa nya arbetssätt. Nytt vårdboende har byggts men inga fler arbetsterapeuter har rekryterats. Det här medför ökad arbetsbelastning och ännu fler snabba konsultativa rehabinsatser.

Arbetsterapeuter har ett komplext arbete med många kontaktytor, vilket gör att förlorad kompetens kan bli extra kännbart för arbetsgivaren. I Katrineholms kommun ställs stora krav på arbetsgivaren att tillse kompetensförsörjning samt en god arbetsmiljö för de anställda. Lönen ska spegla det ansvar som legitimerade arbetsterapeuter har. Det är viktigt att lönen används som ett styrmedel för att uppnå önskat resultat. Arbetsgivaren står inför rekryteringsutmaningar och det är viktigt med kort- och långsiktiga strategier för att nå önskvärda lönestrukturer och relationer, såväl inom som mellan grupper.

Utöver de legitimerade arbetsterapeuterna på Rehabenheten finns några arbetstagare med arbetsterapeutisk bakgrund anställda i kommunen. Anställningen har de erhållit just för sin yrkesspecifika kompetens. Därmed bör en lönesatsning gälla även dessa arbetstagare.

Lönespridning inför 2023 års budget

Lönespridningen har inte ökat som förväntat. Yrkande om detta har framförts under flera år i överläggning med arbetsgivaren i Katrineholms kommun. Senast i överläggningen den 11 Mars 2022 håller arbetsgivaren med om att spridningen är svag.

I arbetsterapeutgruppen på Rehabenheten är lönespridningen 7850 kr mellan den som varit 3 år i yrket mot den med 29 års erfarenhet. Om inte erfarna arbetsterapeuter uppmärksammas på det vis de ska så kommer löneavtalets krav på rimlig lönespridning inte kunna nås.

Ingen akademiskt utbildad profession ska behöva acceptera en så dålig löneutveckling under yrkeslivet. Det motiverar heller inte nyutexaminerade arbetsterapeuter till att ta en anställning på en arbetsplats där löneutvecklingen är dålig.

Karriärvägar

Arbetet med utvecklande av karriärvägar går för långsamt. Exempelvis har arbetsterapeuterna på Rehabenheten länge påtalat inrättande av en MAR (Medicinskt ansvarig för rehabilitering) tjänst som möjlig karriärväg. Sveriges Arbetsterapeuter anser att karriär- och kompetenutvecklingsmöjligheter är motivations- och prestationshöjande samtidigt som de kan stimulera en god löneutveckling och spridning. Det satsas på specialistutbildning för sjuksköterskor och undersköterskor i Katrineholms kommun, men vi hör inget om satsningar på specialistkompetens för arbetsterapeuter?

Arbetsterapeuter behövs i hela hälso- och sjukvården och på många andra platser i samhället. Det går inte längre att förlita sig på legitimerade arbetsterapeuters goda vilja att, trots undermålig löne- och karriärsutveckling, stanna kvar i yrket. Det är dags för en lön som speglar värdet av den kunskap vi bidrar med och det växande behovet av arbetsterapeuters kompetens.

Anna-Lena Petersson, Fackligt ombud för Sveriges Arbetsterapeuter

Fackförbundet



Katrineholmsavdelningen

Visions yrkande inför löneöversyn 2023

Vision yrkar på en extra sattsning på 300 kr till visions medlemmar utöver det som avsätts i budget för 2023. Motivering til detta är ökade levnadskostnader för våra medlemmar vilket leder till att många har svårt att få ihop sin ekonomi.

Vision

Adress
Hantverkareg. 24
641 30 Katrineholm

Telefon
0150-576 70
0732302771

E-post
katrineholmsavdelningen@fv.vision.se

Hemsida
www.vision.se

Bankgiro
5531-0031

Swish
1232455293