

Nr**Ärende****Beteckning**

- 1 Upprop
- 2 Val av justerare
- 3 Fastställande av dagordning
- 4 Verksamhetsinformation
- 5 Beslutsärende - Lönestrategi

KS/2021:278

Distansarbete samt digitala och resfria möten

Innehåll

Distansarbete samt digitala och resfria möten	3
Distansarbete	3
När och var	4
Arbetstid	4
Tillgänglighet	4
Arbetsmiljö	4
Sekretess och verksamhetssystem	5
Resfria och digitala möten och konferenser	5
Resfria möten	5
Val av transportsätt	5
Digitala möten	5
___ Deltagare	6
___ Under mötet	6
___ Organisatör	6

Ärendehistorik

- Fastställd av kommunens ledningsgrupp 2021-03-18
- Reviderad av kommunens ledningsgrupp 2021-08-19

Distansarbete samt digitala och resfria möten

En flexibel arbetsplats med möjlighet att arbeta på distans bidrar till vår attraktionskraft. Distansarbete och digitala möten och konferenser bidrar samtidigt till ett minskat resande, vilket är positivt för både miljö och ekonomi. Katrineholms kommun är positivt inställd till flexibla arbetsplatser och ger möjligheter till distansarbete, ett mobilt arbetssätt, för de funktioner där arbetet så tillåter. Omvärlden förändras och denna rutin kommer över tid att förändras och anpassas efter nya förutsättningar. Syftet med rutinen är att skapa tydlighet om vad som gäller för distansarbete i Katrineholms kommun just nu.

Distansarbete

I Katrineholms kommun finns möjlighet att arbeta på distans genom ett mobilt arbetssätt för de funktioner där arbetet så tillåter. Utgångspunkten är alltid vårt uppdrag, att vi levererar med kvalitet. Ett mobilt arbetssätt innebär att man har tillgång till aktuella arbetsverktyg utan att behöva finnas på kontoret/arbetsplatsen. Inom ramen för mobilt arbetssätt ges möjligheten till arbete direkt i systemen genom bärbara datorer, när arbetstagaren befinner sig på annan plats/ort så att restid kan nyttjas mer effektivt.

Genom ett mobilt arbetssätt är arbetsgivarens förhoppning att medarbetaren ska kunna använda sin tid mer effektivt, vilket kan leda till effektiviseringar av verksamheten och bättre arbetsmiljö för medarbetarna samt en ökad balans mellan arbete och fritid. Utifrån ett mobilt arbetssätt behöver inte handlingar finnas med utskrivna till olika möten, vilket tillsammans med direkt dokumentation i system, ökar rättssäkerheten.

Distansarbete kan samtidigt bidra till social och professionell isolering; att man tappar sociala kontakter och samvaro samt en känsla av sammanhang. Det finns också en risk för att tillgängligheten minskar, vilket kan påverka medborgare och verksamhet.

Arbete på distans ska vara frivillig och bygger på en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare och grundar sig på ett ömsesidigt förtroende.

För att säkerställa att den löpande verksamheten inte påverkas, att det finns medarbetare tillgängliga samt att medarbetare på arbetsplatsen inte riskerar att beläggas med extra arbetsuppgifter ska distansarbete:

- förankras med närmaste chef och arbetsgrupp

- som norm omfatta högst 2 dagar per vecka
- planeras och följs upp på arbetsplatsen (se bilaga: Uppföljning av distansarbete).

När och var

Varje arbetsplats ska i dialog komma fram till vilka arbetsuppgifter och möten som kräver fysiskt deltagande, eller är möjliga att genomföra, eller delta i digitalt. Leveransen, kvaliteten och nyttan för verksamheten ska vara vägledande .

När och för vad på distans?

När arbetet inte kräver närvaro på kontoret som digitala möten, information, avstämningar, utredningar och administrativa uppgifter. Distansarbete bygger på flexibilitet och eget ansvar.

När och för vad på arbetsplatsen?

För ett gott samarbete och för att täcka upp för varandra. Kreativa möten, svåra samtal, nätverkande, planerings- eller verksamhetsplanering genomförs effektivast på arbetsplatsen. Det är viktigt att vara närvarande och synlig, speciellt i ett ledarskap eller nätverksbyggande, internt som externt.

Arbetstid

- Samma arbetstider och eventuell flexram gäller som vid arbete på arbetsplatsen och registrerar arbetstid i aktuellt system.
- Raster och lunch tas ut på samma sätt som vid ordinarie arbete
- Vid sjukdom, VAB och liknande ska medarbetaren inte arbeta.

Tillgänglighet

- Medarbetare ska, under kontorstid, vara tillgänglig via telefon, teams och/eller e-post utöver de tider medarbetaren sitter i möten.
- Medarbetaren deltar på digitala möten via Teams, se instruktion för Teams på Communis under "Wikis/ IT / Teams". För att nå interna verksamhetssystem samt dokumentation på G:, H: och K: så användas en VPN-koppling till kommunens interna nät, alla bärbara Windowsdatorer är utrustade med en VPN-koppling.
- Arbete på annan plats än ordinarie ska meddelas till arbetsplatsen, sammanställas och finnas tillgängligt utifrån fastställda rutiner, t.ex. genom en digital anslagstavla.
- Närmaste chef kan omprioritera arbete och/eller kalla in medarbetare till arbetsplatsen om detta bedöms nödvändigt.

Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön också i den enskildes bostad (AFS 2001:1). Arbetsgivare ska till exempel se till att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Arbetsgivaren behöver regelbundet stämma av arbetstagarens arbetssituation.

Närmaste chef ansvarar för planering med riskanalys samt tar fram rutiner och prioriteringar så att tillgängligheten, arbetsmiljön och verksamhetens löpande och prioriterade arbetsuppgifter säkras. Chef ansvarar också för att frågan samverkas.

Vid distansarbete ansvarar arbetsgivare att medarbetare har tillgång till bärbar dator och system som krävs för att utföra arbetet (se ovan). Arbetsgivaren ansvarar inte för utrustning av en distans-/hemarbetsplats. Om medarbetaren inte kan ombesörja en god arbetsmiljö på distans-/hemarbetsplatsen påverkar det möjligheten att arbeta på distans.

Vid arbete i hemmet gäller arbetsskadeförsäkringen TFA-KL. Dock krävs att olycksfallet har ett direkt samband med det arbete som ska utföras. Medarbetare ansvarar för att en hemförsäkring är tecknad.

Sekretess och verksamhetssystem

- Genom tillgång till verksamhetssystem och dator, ska inga sekretessbelagda handlingar lämna arbetsplatsen i utskrivet format.
- Lämna aldrig datorn olåst eller utan uppsikt.
- Efter att en uppdatering gjorts i verksamhetssystemet måste inloggning först göras på arbetsplatsen innan systemet fungerar mobilt.
- För vidare information om hantering av sekretess i våra system och datorer, se Informationssäkerhetsinstruktion för användare på Communis under "Wikis / IT / Informationssäkerhet"

Resfria och digitala möten och konferenser

Resfria och digitala möten främjar både miljömässig och ekonomisk hållbarhet. (Se också Rese- och fordonspolicy samt riktlinjer).

Resfria möten

Möjligheten att genomföra resfria och digitala konferenser, utbildningar eller andra möten (via telefonmöte, webbmöte eller videokonferens) ska alltid övervägas först, internt som externt. Nyttan för organisation och verksamhet ska vara vägledande.

När det är nödvändigt att genomföra konferenser/utbildningar/möten som innebär att deltagarna behöver resa ska plats och tid för mötet anpassas för att underlätta för deltagarnas möjlighet att gå, cykla eller resa med kollektivtrafik.

Val av transportsätt

Om resfritt möte inte är lämpligt ska resan genomföras så miljöanpassat, trafiksäkert, och kostnadseffektivt som möjligt. Vid beräkning av kostnadseffektiviteten ska hänsyn tas till samtliga kostnader förknippade med resan (transport, logi, traktamente, färdtidsersättning, parkeringsavgifter, arbetstid och restid). Alla medarbetare och förtroendevalda ska förstå det goda exemplet och planera sina resor så att var och en genom sitt agerande bidrar till detta.

Digitala möten

Katrineholms kommun använder Teams för digitala möten. Den som deltar eller organiserar digitala möten i egenskap som anställd i Katrineholms kommun representerar kommunen. Det innebär bland annat att vara representativ, respektera mötesregler och föra talan utifrån sin funktion.

OBS! På ett Teamsmöte ska inte sekretessbelagda uppgifter behandlas. Detta gäller alla delar i Microsoft Office 365 där man kan dela information och filer med varandra.

Deltagare

Innan mötet

- Kontrollera att ljud- och bildinställningar är korrekta innan mötet startar.
- Välj en plats som möjliggör tydlig bild och med så lite bakgrundsljud som möjligt.
- Tänk på vad som kan höras av omgivningen.
- Tänk på att det som presenteras på skärmen kan eventuellt ses av andra personer i omgivningen.
- Använd gärna headset med mikrofon för bästa ljud.

Under mötet

- Vid anslutning till ett möte så se till att kameran är på och mikrofonen av.
- Följ sedan organisatörens instruktioner vad gäller ljud och bild för mötet.
- Undvik distraktion genom att stänga ner andra program på datorn och lägga bort mobilen.

Organisatör

Innan mötet

- Planera mötet noga. Digitala möten kräver oftast en tydligare struktur än fysiska möten. Det är därför extra viktigt med en tydlig agenda samt en plan för hur deltagarna ska bidra.
- Vid ett längre möte är det viktigt att planera in pauser under mötet.
- Det är bra att i god tid inför mötet skicka ut den information som deltagarna behöver för att kunna delta. Exempelvis agenda, länkar och dokument.
- Ett möte med många deltagare kan underlättas genom att någon hjälper organisatören till exempel med chatten, anteckningar.
- Kontrollera de tekniska förutsättningarna i god tid som exempelvis att uppkoppling, samt att ljud- och bildinställningar är korrekta.
- Tänk på vad som kan höras av omgivningen.
- Använd gärna headset med mikrofon för bästa ljud.
- Välj en plats som möjliggör tydlig bild och med så lite bakgrundsljud som möjligt.
- Tänk på att det som presenteras på skärmen eventuellt kan ses av andra personer i omgivningen.
- Säkerställ att eventuella presentationer som till exempel PowerPoint fungerar att visas.

- Om deltagarna inte känner varandra sedan tidigare och det är ett lagom antal deltagare, så planera för en presentationsrunda.

Under mötet

- Inled mötet med att ge deltagarna tydliga instruktioner om mikrofon, kamera och turordning.
- Om mötet kommer att spelas in så måste alla deltagare upplysas om detta och vad syftet med inspelningen är.
- Vid möten som genomförs med både fysisk och digital närvaro måste det beaktas att den/de som deltar digitalt har andra förutsättningar till jämlik närvaro.
- Är det väldigt få deltagare i mötet kan alla ha både mikrofoner och kameror påslagna under hela mötet.
- Är det många deltagare i mötet så rekommenderas att alla har sina mikrofoner av men sina kameror påslagna. Deltagarna slår endast på sina mikrofoner när de ska tala.
- Är det väldigt många deltagare så rekommenderas att alla deltagare har sina kameror och mikrofoner av, och endast slår på dem när de har fått ordet.
- Bevaka vilka deltagare som begär ordet genom att räkna upp handen, och ge dem ordet i tur och ordning.
- Bevaka chatten. Upprepa gärna frågorna för deltagarna i samband med besvarande.
- Se till att alla deltagare känner sig välkomna samt att de får göra sig hörda.
- Ta hjälp vid tekniska problem och var lösningsfokuserad.

Löneprioriteringar 2022 enligt lönestrategi 2022-2024

Förvaltningens förslag till beslut

Budgetram för socialförvaltningen utökas med 1200 tkr, för löneprioriteringar enligt lönestrategi 2022-2024. Socialförvaltningens behov av extra medel år 2022 avser satsning på yrkesgruppen socialekreterare.

Sammanfattning av ärendet

Samtliga förvaltningar har arbetat fram en förvaltningsanpassad lönestrategi som innebär lönejusteringar, nya lönespann, kompetenshöjande aktiviteter och extra lönesatsningar. Kommunledningsförvaltningen har sammanställt och prioriterat. Den kommunövergripande lönestrategin är långsiktig, hållbar och tydlig. Den omfattar de tre kommande årens löneöversyn.

Socialförvaltningen behöver extra medel för att kunna genomföra extra lönesatsning på yrkesgruppen socialekreterare. Syfte och mål med extra satsning är att skapa en stabil organisation med ökad kvalitet mot våra kommuninvånare. Att kunna behålla kompetent personal samt attrahera erfarna socialekreterare att söka arbete i Katrineholms kommun. Med fler behöriga få ökad kompetens i förvaltningen och vår kapacitet och kvalitet kan öka till de mest utsatta kommuninvånare som är i behov av förvaltningens stöd.

Ärendets handlingar

Lönestrategi 2022-2022

Förvaltningens bedömning

Många av Sveriges kommuner har under lång tid haft svårt att rekrytera och behålla kompetent personal inom myndighetsutövningen i socialtjänsten. En del av denna situation handlar om löneläget och det resulterade i för ett antal år sedan att många socionomer vid kommunernas socialtjänster istället tog arbete som bemanningskonsulter. Under de senaste åren har 19 st socialekreterare slutat på enheten för ekonomiskt bistånd. Den individuella lönen har i flera fall varit avgörande. I tidigare rekryteringsprocesser har inte den bäst lämpade kunnat erbjudas tjänsten utifrån löneanspråk.

Att rekrytera och introducera ny personal är kostsamt och bidrar till att förvaltningens kostnader ökar. Arbetsmiljön påverkas för de som är kvar. Förvaltningens mål är att skapa stabilitet och ökad kompetens i det myndighetsutövande arbetet samt att Katrineholm blir en attraktiv kommun att arbeta i.

Lönestrukturen i förvaltningen behöver ses över. Jämförelse med både interna och externa löner behöver genomföras kontinuerligt med mål att skapa en lönestruktur inom förvaltningen som stödjer kommunens lönepolicy. Det kommer att innebära ett omfattande arbete för att komma tillrätta med felaktiga löner.

Socialförvaltningen behöver under kommande år ta fram lönespann för olika befattningar samt kompetenshöjande insatser inom flera av våra verksamheter. Arbetet kommer att startas upp under 2021 och pågå fram till 2024.

Vid senaste årens lönekartläggningar har gruppen socialsekreterare som kvinnodominerat arbete jämförts med icke kvinnodominerade arbeten. Utredningar har genomförts och resulterat i att löneskillnaderna inte beror på kön. I lönekartläggning 2020 jämförs gruppen socialsekreterare med 14 icke kvinnodominerade arbeten som har en lägre arbetsvärdering. Socialsekreterare är det arbete i Katrineholms kommun som jämförs med flest icke kvinnodominerade arbeten. Åtgärd från kartläggning: *Översyn av lönestrukturen i gruppen behöver genomföras, även om diskriminering på grund av kön inte kan säkerställas/alt. Som en åtgärd för att justera lönediskriminering av likvärdiga arbeten.*

Elin Karlsson
Lönechef

Beslutet skickas till:



Lönestrategi 2022-2024

Katrineholms kommuns lönestrategi genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och transparens. Lönestrategin är ett styr- och hjälpmedel för att alla våra verksamheter ska bedrivas effektivt och nå uppsatta mål. Lönesättningen ska stimulera utvecklings- och förbättringsarbete.

Bakgrund

Lönestrategin ska vara långsiktig, hållbar och tydlig. Den omfattar de tre kommande årens löneöversyn. Samtliga förvaltningar har arbetat fram en förvaltningsanpassad lönestrategi som sammanställts och prioriterats av Kommunledningsförvaltningen, som har till uppdrag att vara styrande och ledande i kommungemensamma sakfrågor.

Förslag till löneprioriteringar och lönejusteringar har överenskommit i respektive förvaltnings ledningsgrupp. Följande underlag har använts som beslutsunderlag i diskussionerna:

- Kompetensförsörjningsplan
- Organisationens behov
- Lönestatistik och jämförelseunderlag
- Marknad
- Lönekartläggning 2020
- Socioekonomiska beräkningar

Varje förvaltnings förslag till lönestrategi redovisas, komprimerat, i detta dokument. Förslagen kan genomföras inom förvaltningens budgetram om inte annat anges i slutet av dokumentet under rubriken: Underlag för beslut. Varje förvaltning tar ansvar för att fördela utrymme vid löneöversyn och resurser så att strategierna kan genomföras.

Sammanfattning

Samtliga förvaltningar har behov av ökad kompetens inom lönebildning och kommunens löneprocess. Chefer behöver bli tryggare i sin arbetsgivarroll och tydliggöra koppling mellan prestation och lön för sina medarbetare. Vi behöver arbeta med ökad transparens och förankring i hela löneprocessen.

Det finns behov av kalibrering kring synsätt i prestationsbedömning och tillämpning av lönekriterier för att möjliggöra en tryggare organisatorisk och social arbetsmiljö där modellen för lönesättning upplevs rättvis och transparent. Likaså finns behov av att tydliggöra rutiner, en kungörelsemodell, för tillämpning av lönesättning av ingångslöner, även vid intern rörlighet.

Samtliga förvaltningar har arbetat fram en förvaltningsspecifik lönestrategi som innebär lönejusteringar, nya lönespann, kompetenshöjande aktiviteter och extra lönesatsningar. Dialogen om lön har ökat under tiden för framtagande av lönestrategi, vilket innebär att vissa mål delvis är uppnådda- ökad transparens och förståelse för löneprocessen.

Socialförvaltningen behöver extra medel för att kunna genomföra extra lönesatsning på yrkesgruppen socialsekreterare. Se Socialförvaltningens förslag till lönestrategi.

Syfte

Skapa en gemensam process som alla förvaltningar känner till och aktivt arbetar med så att kommunens medarbetare och ledare känner igen sig oavsett vilken avdelning eller förvaltning man arbetar inom. Alla medarbetare och chefer ska känna till på vilka grunder individuell lön sätts.

Mål

Lönestrategin ska bidra till att nå uppsatta mål för vår arbetsgivarepolitik och kompetensförsörjning. Vi strävar efter goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och möjlighet att utvecklas och vara en del i kommunens gemensamma välfärdsarbete. Den service vi ger är ansvarsfull, effektiv och av god kvalitet.

Genom ökad kompetens och förståelse för processens syfte kan varje medarbetare känna till på vilka grunder den individuella lönen är satt och på så sätt skapas en röd tråd mellan prestation-motivation-lön. Samt tydligare koppling mellan individuell lön och verksamhetens mål och uppdrag.

Skapa ändamålsenlig lönespridning med differentierade löner som är jämställda och jämlika.

Metod

Genomförandeplan 2021

Skapa kommungemensamma digitala dialogunderlag för medarbetarsamtal, individuell utvecklingsplan och lönegrundande samtal. Dialogunderlagen kommer att utgå från samma grundmaterial vilket ger alla medarbetare och chefer samma förutsättningar. De tre underlagen skapas och sparas i samma system vilket är positivt för förståelse för att samtalen är beroende av varandra, "den röda tråden".

Implementera digitala dialogunderlag för medarbetarsamtal och individuell utvecklingsplan hösten 2021.

Samtliga förvaltningar tar fram en plan för arbete med lönekriterier. Varje arbetsplats ska veta vad lönekriterierna står för och innebär i praktiska handlingar för just deras arbetsplats. Personalavdelningen tar fram metodunderlag och lanserar detta under hösten 2021.

Kommunens ledningsgrupp tar ansvar för att driva utveckling genom att synliggöra löneprocessen och i dialog ta fram aktiviteter för att öka kompetens kring löneprocessen. Samt planera kommande års löneöversyn inkl. Prioriteringar.

Lönespann, som stöd vid nyrekryteringar, uppdateras med löner 2020 för stora arbetsgrupper och kommuniceras med samtliga chefer.

Genomförandeplan 2022

Samlad utbildningsinsats till samtliga chefer i arbetssätt med de nya dialogunderlagen samt grundläggande genomgång av lönebildning och lönesättning i samband med implementering av dialogunderlag för lönegrundande samtal i Winlas.

Löneöversyn 2022 genomförs där lönestrategins prioriteringar och föregås av Förvaltningarnas interna fördelningar/prioriteringar.

Bildningsförvaltningens lönestrategi

Syfte och mål med lönestrategin är att säkra kompetensförsörjningen och öka likvärdigheten mellan förskolor och skolor. Förbättra barns- och elevers kunskapsutveckling och stärka incitamentet för att utbilda sig till förskollärare eller lärare. Samt bidra till att öka andel barn och elever som når höga mål, öka andel behörig personal i socioekonomiskt utsatta områden, öka andel behörig personal samt likvärdig bemanning.

Tidigare satsningar

Under 2020/2021 har Bildningsförvaltningen justerat individuella löner inom grupperna modersmålslärares, APL-samordnare, studie- och yrkesvägledare och bitr rektor/rektorer. Samt enligt lönestrategi 2021:

Arbete/grupp	Orsak	Förslag
Förskollärare	Rekryteringsbehov i utsatta områden: Stavstugan Lasstorp Berguven Regndroppen Näverstugan Norrgården	+ 2% utöver löneutrymme i löneöversyn 2021
Fritidspedagog	Rekryteringsbehov Alla skolenheter	+ 2% utöver löneutrymme i löneöversyn 2021

Sammanlagt har Förvaltningen satsat 340 tkr extra för att täcka löneprioriteringar år 2021.

Motivering strategi 2022-2024

Andelen med pedagogisk högskoleutbildning är lägre än i riket i snitt. Analys av de underlag som använts inför att ta fram lönestrategin visar att förskolor, fritidshem och skolor uppvisar till vissa delar på en stor olikvärdighet när det gäller behörig och utbildad personal. Flera förskolor och skolor på landsbygden har svårt att rekrytera behörig personal och verksamheten blir känslig för förändringar i personalgruppen. Det finns också enskilda enheter i tätorten där en stor andel av personalen saknar behörig utbildning. I några ämnen saknas en stabil behörighet.

Analysen visar att löneskillnaden mellan barnskötare och förskollärare är liten och incitamentet till att utbilda sig försvinner. Det gäller även lönenivån för utbildade lärare och behöriga lärare där skillnaden också är liten.

Utifrån gällande styrdokument är vårt uppdrag att se till att kunskapsutveckling sker under barns och elevers hela utbildningstid. Styrdokumentet pekar också på vikten av att stärka de verksamheter där barn och elever är mest socioekonomiskt utsatta. I dagsläget tas ingen stor hänsyn till att vi behöver välutbildad personal till de mest utsatta grupperna. I jämförelse med andra kommuner presterar barn och elevers sämre än det modellberäknade värdet. Analyser behöver fortsätta på avdelnings/klassnivå.

Arbete/grupp	Orsak	Förslag	Kostnad
Lärare	Förändrat arbetstidsavtal Rekryteringsbehov inom vissa ämnen, behov i utsatta områden.	+ 2% År 2022/2023	Beräknas efter löneöversyn 2021
Förskollärare	Förändrat arbetsinnehåll Nya lagkrav, Skollag och Lpfö 18, har föranlett högre ansvarsgrad, mer kvalificerade	Lönespann från 29500.	Ingår i ordinarie

	arbetsuppgifter, behörighetskrav och krav på högre utbildningsnivå. Förändring genomförd 2019. Prioriterat arbetsområde Enligt kommunplan prioriterat arbetsområde. Viktig resurs /nyckelfunktion för kommunen.		löneöversyn.
Obehöriga lärare	Höja motivationen till vidareutbildning Särskilda regler gäller för yrkeslärare och modersmålslärare.	Lönespann 25000-31000	-
Individuell lönesättning	Tydliga kriterier	Översyn av lönekriterier	-
Lönesättande chefer	Lönesättande chefer ska vara involverade i hela löneprocessen Modell för större delaktighet tas fram inför fördelning av löneutrymme Chefer ska bidra till analys och underlag inför löneöversyn		-

Socialförvaltningens lönestrategi

Syfte och mål är att skapa en stabil organisation med ökad kvalitet mot våra kommuninvånare. Att kunna behålla kompetent personal samt attrahera erfarna socialsekreterare att söka arbete i Katrineholms kommun. Med fler behöriga får vi ökad kompetens i förvaltningen och kan öka vår kapacitet och kvalitet till våra mest utsatta kommuninvånare som är i behov av förvaltningens stöd.

Motivering

Många av Sveriges kommuner har under lång tid haft svårt att rekrytera och behålla kompetent personal inom myndighetsutövningen i socialtjänsten. En del av denna situation handlar om löneläget och det resulterade i för ett antal år sedan att många socionomer vid kommunernas socialtjänster istället tog arbete som bemanningskonsulter. Under de senaste åren har 19 st socialsekreterare slutat på enheten för ekonomiskt bistånd. Den individuella lönen har i flera fall varit avgörande. I tidigare rekryteringsprocesser har vi inte kunnat erbjuda den bäst lämpade tjänsten utifrån löneanspråk.

Att rekrytera och introducera ny personal är kostsamt och bidrar till att förvaltningens kostnader ökar. Arbetsmiljön påverkas för de som är kvar. Förvaltningens mål är att skapa stabilitet och ökad kompetens i det myndighetsutövande arbetet samt att Katrineholm blir en attraktiv kommun att arbeta i.

Lönestrukturen i förvaltningen behöver ses över. Jämförelse med både interna och externa löner behöver genomföras kontinuerligt med mål att skapa en lönestruktur inom förvaltningen som stödjer kommunens lönepolicy. Det kommer att innebära ett omfattande arbete för att komma tillrätta med felaktiga löner.

Socialförvaltningen behöver under kommande år ta fram lönespann för olika befattningar samt kompetenshöjande insatser inom flera av våra verksamheter. Arbetet kommer att startas upp under 2021 och pågå fram till 2024.

Vid senaste årens lönekartläggningar har gruppen socialsekreterare som kvinnodominerat arbete jämförts med icke kvinnodominerade arbeten. Utredningar har genomförts och resulterat i att löneskillnaderna inte beror på kön. Andra parametrar så som arbetserfarenhet, kompetens och utbildning har varit avgörande för lönebildningen. I lönekartläggning 2020 jämförs gruppen socialsekreterare med 14 icke kvinnodominerade arbeten som har en lägre arbetsvärdering. Socialsekreterare är det arbete i Katrineholms kommun som jämförs med flest icke kvinnodominerade arbeten. Åtgärd från kartläggning: *Översyn av lönestrukturen i gruppen behöver genomföras, även om diskriminering på grund av kön inte kan säkerställas/alt. Som en åtgärd för att justera lönediskriminering av likvärdiga arbeten.*

Tidigare satsningar

En lönesatsning gjordes med ett lönetillägg för våra barnutredare för ett antal år sedan och det har tillsammans med andra insatser gett resultat. Trots en lönesatsning skiljer sig löneläget åt även för denna grupp såväl i riket som mot Sörmlands kommuner. Många andra kommuner har höjt lönerna för denna yrkesgrupp för att kunna anställa socialsekreterare. Det har lett till kompetensunderskott i Katrineholms kommun.

Arbeten att prioritera/justera i kommande års löneöversyner

Arbete/grupp	Orsak	Förslag	Kostnad
Socialsekreterare	Marknadslöneläge - ca. 2000 kr lägre medellön vid jämförelse med landet (kommuner och landsting). Svårrekryterat - vid rekrytering har <u>behöriga</u> kandidater hoppat av pga. löneerbjudande. Förvaltningen förlorar kompetens som i dagsläget inte går att återrekrytera. Lönestruktur Minlön 26500 Maxlön 34200	Medellön bör höjas år 1 Satsning 1000kr per individ. Motsvarar 64 tkr att fördela på soc.sekr. i löneöversyn 2022	867 tkr inkl. Arb.giv.avg.
Socialsekreterare	Öka individuell lönesättning. Skapa differentierade löner efter prestation.	Lönesatsning 2000 kr per individ på högpresterande (7 personer)	189 tkr inkl. Arb.giv.avg
Socialsekreterare	Lönestruktur Skapa en sammanhållen och medveten lönestruktur utifrån kommunens lönepolicy. Attraktiv arbetsgivare	Lönespann Lägstalön för <u>behörig</u> socialsekreterare ska höjas till 29000 (10e	144 tkr inkl. Arb.giv avg. From löneöversyn 2022

Attrahera nyexaminerade behöriga kandidater som visar potential att växa i organisationen.	percentil) år 2022.	Avser även kommande rekryteringar vilket påverkar kommande år budget med start 2022.
--	---------------------	--

Vård och omsorgsförvaltningens lönestrategi

Mål och syfte är att säkra en trygg vård och omsorg och att vara en attraktiv arbetsgivare och bedriva en effektiv organisation.

Lönestrukturen och den individuella lönen ska inom tre år spegla bidraget till verksamheten. Ambitionen är att alla medarbetare ska känna till förvaltningens lönepolicy, lönekriterier och dess koppling till förvaltningens övergripande mål. Vi arbetar för att bli en attraktiv arbetsgivare för våra nuvarande, tidigare och blivande medarbetare samt kunna utföra en trygg vård och omsorg till våra brukare genom att tydliggöra kopplingen mellan mål, resultat och lön för chefer och medarbetare.

Målen med de angivna löneprioriteringarna är att

- Resultatmål blir en tydligare del av lönesamtalet.
- Såväl chefer på alla nivåer som medarbetare skall få god kännedom om verksamhetens mål.
- Det skall bli tydligt att hög målluppfyllelse premieras och avspeglar sig i slutlönen
- Den lön som fastställs vid lönerevision ska uppfattas som en bekräftelse på hur medarbetarens arbetsprestation bidrar till ökad målluppfyllelse och utveckling av verksamheten.

Motivering

Vård- och omsorgsförvaltningen är en stor förvaltning med ett mycket viktigt samhällsuppdrag. De stora yrkesgrupperna behöver öka differentiering inom grupperna och öka lönesättning utifrån prestation för att verksamhetens effektivitet och utveckling ska gynnas.

Nya förutsättningar och möjligheter ställer krav på omställning gällande kompetens och arbetssätt.

Oregelbundna arbetstider, stora personalgrupper och många vikarier försvårar kommunikation och återkommande dialog mellan medarbetare-chef. Förvaltningen behöver tydliggöra koppling mellan mål, resultat och lön. Den lön som fastställs vid löneöversyn ska uppfattas som en bekräftelse på respektive medarbetares resultat och utveckling. De medarbetare som presterar utöver det normala och bidrar till verksamhetens utveckling samt har hög målluppfyllelse ska prioriteras vid löneöversyn.

Arbeten att prioritera/justera i kommande års löneöversyner

Arbete/grupp	Orsak	Förslag	Kostnad
Samtliga yrkesgrupper	Tydliggöra koppling till måluppfyllelse	Översyn av gällande lönekriterier så att de tar större hänsyn till verksamhetens resultatmål	
Enhetschefer	Sneditsar		300 tkr (inkl PO)
Kvalificerad boendestödjare/Stödpedagog	Löneläge behöver justeras	4 x 2tkr/månaden	135 tkr (inkl PO)
Planerare	Kompetenshöjning annat utbildningskrav	10 gånger 3 tkr/månad	505 tkr (inkl PO)

Kan statsbidrag finansiera del av satsning? Planerare.

Viadidakt

Mål och syfte med lönestrategin är att kunna behålla den kompetens vi har byggt upp, att vara konkurrenskraftiga på marknaden vid nyrekrytering samt kunna behålla den kompetens som vi har idag. Detta för att kunna fortsätta bedriva lagstadgad verksamhet på ett effektivt sätt.

Motivering

Viadidakt ser ett behov av att justera lönenivån för våra utbildare inom Samhällsorienteringen, dvs våra SO-kommunikatörer. Historiskt rekryterades gruppen enbart utifrån språkkunskaper och i stort sett krävdes ingen utbildning för uppdraget. Nu har uppdraget förändrats, men lönenivån har inte justerats. För uppdraget krävs idag en specifik utbildning på ett år ([MILSA Utbildningsplattform | Informationsverige.se](https://milsa.se/utbildningsplattform-informationsverige.se)) samtidigt som samhällsorienteringen har utökats från 60 till 100 h per grupp.

Arbeten att prioritera/justera i kommande års löneöversyner

Arbete/grupp	Orsak	Förslag	Kostnad
SO-kommunikatör	Förändrat arbetsinnehåll - från 1 feb 2020 utökning av samhällsorienteringen både i innehåll och tid. (Från 60-100h per individ.) Krav på högre utbildningsnivå för kommunikatorer. Marknadslöneläge - ca. 3000 kr högre medellön vid jämförelse med landet (kommuner och regioner).	Medellönen bör höjas med 3000kr/mån	År 1- 250 tkr

	<p>Rekrytering- svårt att behålla och nyrekrytera utbildad personal med rätt kompetens pga löneläget. Nya lagkrav 2017 har föranlett högre ansvarsgrad, mer kvalificerade arbetsuppgifter, behörighetskrav och krav på högre utbildningsnivå. Förändring genomförd 2019.</p>		
--	---	--	--

Kommunstyrelsens förslag till lönestrategi

Mål och syfte med kommunstyrelsens lönestrategi är att alla medarbetare och chefer känner till på vilka grunder individuell lön sätts. Koppling mellan lön och verksamhetens mål och uppdrag ska tydliggöras. KS-förvaltningar ska skapa en gemensam löneprocess så att förvaltningarna aktivt kan arbeta med gemensamma aktiviteter. Medarbetare och ledare ska känna igen sig oavsett vilken avdelning eller enhet man arbetar på.

Medarbetarna får en ökad motivation samt lön i paritet med deras uppdrag, bidrag till verksamhetsutveckling och resultat.

Motivering

Stödande befattningar på KLF har ett kommunövergripande och strategiskt ansvar, vilket också ska påverka lönenivåerna. Utifrån lönekartläggning ligger lönenivåerna på samma nivå i jämförelse med de andra förvaltningarna.

Lönejusteringar och extra satsningar i denna lönestrategi ger en lönestruktur som inte skiljer sig från marknaden. Grupperna arbetar självständigt med utveckling inom sitt verksamhetsområde och varje medarbetares arbetsinsats gör skillnad för kommunen.

Förvaltningarna har få antal anställda per befattning vilket föranlett möjlighet att justera löner inom ramen för årliga löneöversyner. De grupper som ändå utmärker sig i jämförelse med marknad och som förvaltningsledningen vill satsa på i kommande löneöversyn 2022 anges i tabell nedan. Vid jämförelse anges löner inom den kommunala sektorn. Men skillnaderna är större vid jämförelse med privat och statlig sektor, vilka vi i många fall konkurrerar med.

Budgetram 2021 innehöll ingen kompensation för nya löner till löneöversyn 2021. Om budgetutrymme för lönekomensation kommande år uteblir, har förvaltningarna svårt att arbeta aktivt med lönejusteringar inom förvaltningen och lönesättning utifrån prestation.

Specialisttjänster på SBF konkurrerar med marknadens generellt högre löneläge vilket påverkar aktuella lönenivåer och ingångslöner. Kommunen befinner sig i en tillväxtfas och för att kunna leverera enligt I investeringsplan och mål behöver förvaltningen erbjuda rimliga lönenivåer. Målet är inte att vara löneledande. Målet är att i kombination med god arbetsmiljö ha möjlighet att rekrytera och behålla kompetens inom förvaltningen.

Arbeten att prioritera/justera i kommande års löneöversyner

Arbete/grupp	Orsak/mål	Förslag	Kostnad
Nytt arbetssätt/tidsplan inför löneöversyn	Göra alla chefer delaktiga i löneprocessen Öka dialog kring prioriteringar	Löneöversyn 2022 Skapa ny struktur för arbetssätt inför löneöversyn. Fördela utrymme mellanförvaltningarna/avdelning/enhet	-
Implementera kommunens lönekriterier	Arbeta med lönekriterierna. Alla ska veta vad kriterierna och bedömningsgrunderna betyder för den egna arbetsplatsen, vilka beteenden som föranleder högre bedömningar och vad som påverkar lönen. Tydliggöra koppling mellan lön och verksamhetens mål och uppdrag	Hösten 2021 Gruppövningar i chefsgrupp. Gruppövning på varje enhet.	-
Lönesamtal	Kompetensutveckla lönesättande chefer till att leda motiverande lönegrundande samtal	Januari 2023	-
Lönesatsning på individer utifrån roll och prestation	Avdelningschef plan och bygg HR-samordnare Utredare	Individuella överenskommelser för prioriteringar kommande års löneöversyn	-

Service- och teknikförvaltningen och kulturförvaltningens förslag till lönestrategi

Syfte och mål med förvaltningarnas lönestrategi är att vara en del av den kommungemensamma löneprocessen. Att anpassa de redan framarbetade rutinerna till den nya gemensamma processen inkluderat digitala samtalsmallar. Förvaltningarna ska känna till och aktivt arbeta så att medarbetare och ledare i Service- och teknik samt Kulturförvaltningen känner igen sig oavsett vilken avdelning eller enhet man arbetar inom. Alla medarbetare och chefer ska känna till på vilka grunder individuell lön sätts. Medarbetarna får en ökad motivation samt lön i paritet med deras uppdrag, bidrag till verksamhetsutveckling och resultat.

Extra satsning på kockar ska öka lönespridningen och premiera kompetens, specialistkunskap och yrkesutveckling. Målet är att förbättra möjligheterna till att nå resultatmål i kommunplan; Mer fysisk aktivitet och utveckling av skolmåltiderna ska stärka barns och elevers hälsa och studieresultat.

Motivering

Förvaltningen har arbetat strukturerat med lönebildning inom förvaltningen. Det finns en tydlig struktur för ansvarsfördelning för chef och ledare. Förvaltningen har genomarbetade lönekriterier och mall för bedömning vid lönesamtal vilket gör att arbetet med individuell

lönesättning och prestationsbedömning fungerar bra. De större arbetsgrupperna har en bra lönespridning men ledningen vill satsa extra på kommunals medlemmar som är yrkesutbildade. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Service och teknikförvaltningen gör bedömningen att kockar även, lokalt i Katrineholms kommun, bör omfattas av kommunals extra satsning om 0,3 procent extra utrymme då de arbetar i områdena vård, skola och omsorg.

Arbete/grupp	Orsak	Förslag	Kostnad
Servicetekniker	Befattningsbenämning som ej stämmer överens med arbetsuppgifter	Ändra befattningsbenämning till?	-
Implementera kommunens lönekriterier och förbereda sig inför digitala samtalsmallar	Svårt för alla roller att ha konstruktiva dialoger under lönegrundande samtal. Anpassning till nya samtalsmallar	Göra lönekriterierna väl kända för varje medarbetare. Alla vet vad kriterierna och bedömningsgrunderna betyder för den egna arbetsplatsen, vilka beteenden som föranleder högre bedömningar och vad som påverkar lönen. Tydliggörande av koppling mellan lön och verksamhetens mål och uppdrag	HT 2021 Gruppövningar i chefsgrupp. Gruppövning på varje enhet.

Underlag för beslut

Socialförvaltningens behov av extra medel för satsning på yrkesgruppen socialsekreterare bör inkluderas i 2022 år budgetberedning.

Behov av ökat budgetutrymme för socialförvaltningen:

År 2022- 1200 tkr

Motivering finns under socialförvaltningens lönestrategi.