



Sammanträdande organ

Personalutskottet

Tid

2024-09-04 klockan 13:15

Plats

Ateljén, nämndhuset

Nr

Ärende

Beteckning

1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
	Information	
4	Verksamhetsinformation	
	Ärende till kommunstyrelsen	
5	Svar på motion om arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi	KS/2024:52
	Ärende till personalutskottet	
6	Prioriteringar av yrkesgrupp vid löneöversyn 2025	KS/2024:355

Ulrica Truedsson (S)

Ordförande personalutskottet

Svar på motion om arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen mot bakgrund av kommunledningsförvaltningens beredning av ärendet.

Sammanfattning av ärendet

Tony Rosendahl (V), Anita Johansson (V) och Thomas Selig (V) har lämnat en motion om arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi. Motionen utmynnar i följande yrkande:

”Arbetsmiljöarbetet ska skrivas in i kommunens kompetensförsörjningsstrategi så att den utgår från samtliga av SKR:s identifierade strategiområden för kompetensförsörjning.”

Kommunledningsförvaltningen konstaterar sammanfattningsvis att arbetsmiljöarbetet vilar på flera styrande dokument. Utöver regler för en god arbetsmiljö som framgår av arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetsmiljöförordningen (1977:1166), forskrifter om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), samverkansavtalet mellan arbetsgivare och fackliga organisationer preciseras arbetet i en rad olika styrande dokument. Här finns bland annat kommunplanen, det personalpolitiska programmet och kompetensförsörjningsstrategin. Alla dessa dokument utgör tillsammans inriktning för arbetet med att säkerställa en god arbetsmiljö.

Ärendets handlingar

- Motion till Katrineholms kommunfullmäktige - arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi, 2024-01-19
- [Möt kompetensutmaningen – Rekryteringsrapport 2020 i kortversion, Sveriges kommuner och regioner \(SKR\), 2020](#)

Ärendebeskrivning

Tony Rosendahl (V), Anita Johansson (V) och Thomas Selig (V) har lämnat en motion om arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi. Motionen utmynnar i följande yrkande:

"Arbetsmiljöarbetet ska skrivas in i kommunens kompetensförsörjningsstrategi så att den utgår från samtliga av SKR.s identifierade strategiområden för kompetensförsörjning."

Förvaltningens bedömning

I den kompetensförsörjningsstrategi som antogs av kommunfullmäktige 2024-01-14 utgår kommunen från åtta av de nio strategier som SKR, Sveriges kommuner och regioner, har tagit fram som stöd för arbetet i kommuner och regioner med att möta kompetensutmaningar i välfärden (se bifogad rapport). Dessa åtta är: Stöd medarbetarnas utveckling, stärk ledarskapet, rekrytera bredare, utnyttja tekniken smart, använd kompetensen rätt, sök nya samarbeten, öka heltidsarbetet och förläng arbetslivet.

Den nionde strategin, prioritera arbetsmiljöarbetet, framhåller krav på att arbetsgivare arbetar strukturerat och förebyggande med arbetsmiljö för att medarbetares arbetsliv blir hållbart. I Katrineholms kommun är arbetsmiljöarbetet ytterst ett prioriterat område och genomsyrar flera styrande dokument. Här kan nämnas dels kommunplanen för 2023–2026, dels kommunens personalpolitiska program.

I kommunplanen, som antogs av KF 2023-01-16, identifieras arbetsmiljöarbetet som ett strategiskt och prioriterat område under rubriken Hållbart arbetsliv och effektiv organisation. Inom ramen för detta arbetar kommunen med resultatmål om halverad sjukfrånvaro och högt medarbetarengagemang genom ett ökat fokus på arbetsglädje, hälsa, arbetsmiljö och den kammungemensamma värdegrunden RÖTT. För det hälsofrämjande arbetet utgör även underlag från Hälsoåret 2022 inspiration. Riktade insatser ska identifieras och genomföras inom bland annat förskola, vård och omsorg. Ytterligare underlag i arbetsmiljöarbetet utgörs av bland annat resultat från medarbetarundersökningar och kontinuerlig uppföljning av sjukfrånvaro, tillbud och skador samt rehabiliteringsärenden.

Utöver kommunplan som utgångspunkt för arbetsmiljöarbetet finns även det personalpolitiska programmet och som reviderades av kommunfullmäktige 2024-01-01. I detta framhävs arbetsmiljöarbetet som ett centralt område för att stimulera medarbetardrivet engagemang.

Sammanfattningsvis vilar arbetsmiljöarbetet på flera styrande dokument. Utöver regler för en god arbetsmiljö som framgår av arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetsmiljöförordningen (1977:1166), forskrifter om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), samverkansavtalet mellan arbetsgivare och fackliga organisationer preciseras arbetet i en rad olika styrande dokument. Här finns bland annat kommunplanen, det personalpolitiska programmet och

2024-08-29

KS/2024:52 - 1.2.6 -
Initiativ från
förtroendevalda,
nämnd, revisorer,
bolag,
fullmäktigeberedning

kompetensförsörjningsstrategin. Alla dessa dokument utgör tillsammans inriktning för arbetet med att säkerställa en god arbetsmiljö.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akten



Motion till Katrineholms Kommunfullmäktige – arbetsmiljöarbete som kompetensförsörjningsstrategi.

Katrineholms kommunfullmäktige antog i januari 2024 den nya kompetensförsörjningsstrategin. Den utgår från SKR:s strategier för kompetensförsörjning. SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning är framtagna som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

I Katrineholm beslöt man dock att endast utgå från 8 av de 9 strategierna. Den strategi som utelämnades var: Prioritera Arbetsmiljöarbetet. SKR skriver själva: ***”Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommuner och regioner till attraktiva arbetsgivare och det är en av flera strategier för att möta välfärdens kompetensutmaning. Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete hanterar arbetsgivare de risker som finns på arbetsplatsen, motverkar skador och ohälsa samt underlättar återgång i arbete för sjukskrivna. Dessutom bidrar det till att ta vara på medarbetarnas engagemang, främja hälsa och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.”***

SKR har alltså identifierat arbetsmiljöarbetet som ett nyckelområde för kompetensförsörjning.

Vi yrkar att:

Arbetsmiljöarbetet skrivs in i kommunens kompetensförsörjningsstrategi så att den utgår från samtliga av SKR:s identifierade strategiområden för kompetensförsörjning.

Tony Rosendahl (V)

Anita Johansson (V)

Thomas Selig (V)

Katrineholm 19/1 - 2024

Prioriteringar av yrkesgrupp vid löneöversyn 2025

Personalutskottets förslag till beslut

1. Personalutskottet ställer sig bakom kommunens ledningsgrupps bedömning av att inga prioriteringar av yrkesgrupper behöver göras inför löneöversyn 2025.
2. Personalutskottet ger i uppdrag till personalavdelningen att återrapportera hur arbetet fortlöper med löneavtalets olika delar.

Sammanfattning av ärendet

Personalutskottet kan på delegation av kommunstyrelsen fatta beslut om prioriteringar av yrkesgrupp vid löneöversyn.

Under de två senaste åren har löneutrymmet i Katrineholms kommun varit 4,1% (2023) och 3,3% (2024). Enligt kommunens ledningsgrupp (KLG) finns det i årets löneöversyn inga behov av att generellt prioritera någon särskild personalgrupp.

Eventuella prioriteringar och omfördelningar av löneutrymmet görs i stället på sedvanligt sätt inom respektive förvaltning med utgångspunkt dels i deras egna analyser av den egna verksamheten, dels varje enskild medarbetares prestationer. Detta innebär att fokus ligger på den lokala löneprocessen.

Utöver lön finns det i löneavtalen även en rad avsiktsförklaringar som gäller de centrala parterna. De rör frågor om kompetensförsörjning, friskfaktorer, arbetsmiljö, arbetstider och löneprocessen. För det ändamålet, och inför 2025 års löneöversyn, föreslås att personalavdelningen får i uppdrag att återrapportera om hur arbetet med löneavtalets olika delar samlat fortskrider.

Ärendebeskrivning

Under de två senaste åren har löneutrymmet i Katrineholms kommun varit 4,1% (2023) och 3,3% (2024). Enligt kommunens ledningsgrupp (KLG) finns det i årets löneöversyn inga behov av att generellt prioritera någon särskild personalgrupp.

Eventuella prioriteringar och omfördelningar av löneutrymmet görs i stället på sedvanligt sätt inom respektive förvaltning med utgångspunkt dels i deras egna analyser av den egna verksamheten, dels varje enskild medarbetares prestationer. Detta innebär att fokus ligger på den lokala löneprocessen, där medarbetares lönesättning varierar beroende på deras måluppfyllelse och resultat, vilket är i linje med löneavtalens intentioner om att lönen ska vara individuell, differentierad och utgå från kommunens lönepolitik. Varje anställd ska kunna relatera sin lön till sin förmåga där lön sätts utifrån tydliga och väl kända kriterier.

Varje anställd ska också årligen ges möjlighet till såväl medarbetarsamtal som lönesamtal med närmaste chef.

Utöver lön finns det i löneavtalen även en rad avsiktsförklaringar som gäller de centrala parterna. De rör frågor om kompetensförsörjning, friskfaktorer, arbetsmiljö, arbetstider och löneprocessen. För det ändamålet, och inför 2025 års löneöversyn, föreslås att personalavdelningen får i uppdrag att återrapportera om hur arbetet med löneavtalets olika delar samlat fortskrider. I detta ingår att rapportera om exempelvis insatser för att utveckla, och stärka kunskapen om, löneprocessen, analyser avseende lönestrukturer samt arbetsmiljörelaterade insatser för en god arbetsmiljö.

Mot ovanstående bakgrund har kommunens ledningsgrupp föreslagit att inför löneöversyn 2025 inte besluta om generella löneprioriteringar avseende någon personalgrupp. Ej heller påvisar den årliga lönekartläggningen några sakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Akten