



Personalutskottet 2019-02-12

Pu § 13	Löneöversyn 2019.....	2
Pu § 14	Löneöversyn 2019 yrkanden	3
Pu § 15	Verksamhetsinformation	4
Pu § 16	Löneprocess och lönepolicy.....	6
Pu § 17	Information/övriga ärenden	7

Plats och tid	Kommunstyrelsens sammanträdesrum kl. 13,00- 15,00		
Beslutande	Hans Johansson, ordförande (C) Mats Nilsson (S) Hassan Jafari (S) ersättare för Caroline Willfox (M)		
Ej tjänstgörande ersättare			
Övriga deltagare	Malin Karhu Birgersson, förvaltningschef Ulf Månsson, förvaltningschef, barn- och utbildningsförvaltningen Anette Stengård, förvaltningschef, kulturförvaltningen Andreas Mossberg, förvaltningschef, samhällsbyggnadsförvaltningen		
Utses att justera	Mats Nilsson		
Justeringens plats och tid			
Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 13-17
		Malin Karhu-Birgersson	
	Ordförande	
		Hans Johansson	
	Justerande	
		Mats Nilsson	

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2019-02-12		
Datum för anslags uppsättande	2019-02-21	Datum för anslags nedtagande	2019-03-15
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet		
Underskrift		

Pu § 13

Dnr KS2018/0416

Löneöversyn 2019**Beslut:**

Personalutskottet beslutar ge personalchefen och förvaltningschefen för barn- och utbildningsförvaltningen i uppdrag att räkna på olika modeller för lärarnas löneläge samt hur modellerna ska finansierings förslag.

Ärendebeskrivning:

Barn- och utbildningsförvaltningens förvaltningschef informerar kring löneläge och förutsättningar för lärare i Sätters kommun.

Ulf Månsson presenterar statistik på löneläge för de olika lönekategorier i Sätters kommun i förhållande till länet och landet.

Pu § 14

Dnr KS2019/0100

Löneöversyn 2019 yrkanden

Beslut

Personalutskottet bifaller att en översyn genomförs samt att personalutskottet tar ställning till övriga punkter efter översynen

Ärendebeskrivning:

Personalchefen redovisar de fackliga organisationernas inkomna yrkanden för löneöversynsarbetet 2019

Pu § 15

Verksamhetsinformation

Personalutskottet beslutar:

Ärendebeskrivning:

Samhällsbyggnadsförvaltningen och Kulturförvaltningen redovisar enligt arbetsordningen.

Kulturförvaltningen

Arbetsmiljöarbete –

en arbetsmiljörisk är att det är en öppen verksamhet för besökare. Det har förekommit incidenter med besökare som varit påverkande som har medfört att personalen måste kontakta polis eller ambulans.

Inga incidenter har inträffat i Gustafs och Skedvis bibliotek.

En regelbunden dialog sker på arbetsplatsträffarna kring hantering av olika situationer.

Inga olycksfall eller tillbud finns registrerade under 2018 på Kulturförvaltningen.

Sjukfrånvaro – under 2018 har sjukfrånvaron varit låg. Inga långtidssjuka under året.

Arbetsplatsträffar – genomförs 1 gång per månad. Alla bidrar till punkter på dagordningen som kompletteras med en stående dagordning.

Kompetensförsörjning – det finns få bibliotekarier som är anställningsbara. Viktigt att få utvecklas inom verksamheten för att vara attraktiv som arbetsgivare.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Arbetsmiljöarbete –

Ett arbete med externt stöd har genomförts inom en enhet inom förvaltningen under 2018.

Anmälan av incidenter som anmält på Skönviks hallen har varit kopplade till fastigheten.

Förvaltningen har ökat frekvensen av anmälningar tillbud och olycksfall på alla nivåer. Det har många gånger handlat om brännskador inom kostenheten.

Incidenterna har medfört att åtgärder har vidtagits.

Arbetsmiljöverket har gjort besök på flera verksamheter vilket medfört åtgärder.

Brist på utrymme på för de som sitter i samhällsbyggnads huset upplevs som ett arbetsmiljöproblem.

Pu § 15 forts

Sjukfrånvaro –För hela förvaltningen är sjukfrånvaron kring 7%
Utmattningssyndrom har funnits på flera enheter.

Åtgärder för att sänka sjukfrånvaron

- Stärkt organisation
- Samarbete med andra
- Specialstöd med grupputveckling
- Arbete med HR
- Uppföljning av sjukfrånvaro
- Stöd avseende prioritering av arbetsuppgifter
- Samverkan med andra förvaltningar

Samverkan – förvaltningsövergripande samverkan med de fackliga organisationerna
Brist på skyddsombud. Det har inte varit några ärenden som gått vidare till den kommunövergripande samverkansgruppen. Diskussion har förts om man ska ha en samverkansnivå på enhetsnivå men som det ser ut nu finns endast den förvaltningsövergripande samverkansnivån.

Kompetensförsörjning

Viss personalrörlighet inom förvaltningen, det har skett en generationsväxling då flera gått i pension och ersatts med medarbetare med kortare arbetslivserfarenhet.
Vid flera rekryteringar har man aktivt valt Säter som arbetsgivare. Ökad samverkan mellan kommunerna kommer att behövas.
Det har blivit svårare att hitta medarbetare inom flera områden.

Pu § 16

Dnr KS2019/0101

Löneprocess och lönepolicy**Beslut**

Personalutskottet beslutar ge kommundirektören i uppdrag att revidera lönepolicy, riktlinjer för löneprocessen och lönekriterier och prestationsbedömning samt koppla ihop samtliga dokumenten kring löner till ett gemensamt dokument.

Ärendebeskrivning:

Sätters kommun har beslutat att anta Säter kommuns lönepolicy 2013-05-30. Vidare har Sätters kommun i en utbildningsprocess tagit fram riktlinjer för löneprocessen. Till det finns även ett dokument med namnet lönekriterier och prestationsbedömning som används i verksamheterna. Utifrån riktlinjerna i dokumentet löneprocess har flera verksamheter arbetat fram egna kriterier kopplade till verksamhetens mål.

Samtliga dokument behöver ses över och för att underlätta för chefer och medarbetare bör dokumenten kopplas ihop till ett dokument,

Pu § 17

Information/övriga ärenden

Beslut:

Personalutskottet förklarar sig tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning:

Förvaltningschef/personalchef Malin Karhu-Birgersson informerar om aktuella ärenden

Körkort - frågan har kommit upp från medarbetare om möjligheter att kunna låna av arbetsgivaren för körkort med samma princip som för de övriga förmånerna

KPMG har inlett en granskning av Säters kommuns interna anställning och löneprocess.