

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid SR Gräsö, kommunhuset, Östhammar, 2021-01-26 kl. 08.00-09.15

Beslutande Jacob Spangenberg (C)
Margareta Widén Berggren (S)
Tomas Bendiksen (S)
Pär-Olof Olsson (M)
Martin Wahlsten (SD)

Övriga deltagande Kommunsekreterare Rebecka Modin
HR-chef Pauliina Lundberg
§§ 1-3, 5: Förhandlingschef Birgitta Kraft
§§ 1, 3, 5: HR-strateg Lisa Karbelius

Utses att justera Pär-Olof Olsson (M)
Justerings plats och tid Kommunhuset 2021-01-26

Underskrifter

Paragrafer 1-5

Sekreterare _____
Rebecka Modin

Ordförande _____
Jacob Spangenberg (C)

Justerande _____
Pär-Olof Olsson (M)

ANSLAG/BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2021-01-26
Datum för anslags uppsättande 2021-01-26
Anslags nedtagande 2021-02-17
Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset, Östhammar

Underskrift _____
Rebecka Modin

Kommunstyrelsens personalutskott

| | |
|--|---|
| § 1. Lägesrapport av nämndbeslut om heltid som norm | 3 |
| § 2. Information om BUI T 17 och BAL T 17 | 4 |
| § 3. Information om utfall löneöversyn 2020..... | 6 |
| § 4. Arbetsgivarens förtydligande om chefens arbetsmiljöansvar med fokus på AFS 2015:04 § 10..... | 7 |
| § 5. Information från kommunförvaltningen | 9 |

Dnr KS-2020-412

§ 1. Lägesrapport av nämndbeslut om heltid som norm

Beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen beslutade 2020-10-20, § 243, om att genomföra ett nämnds- och förvaltningsövergripande pilotprojekt "heltid som norm" i Gimo. Beslutet fattades inom kommunstyrelsens uppgift enligt reglementet att leda, samordna och utveckla arbetsgivarpolitiken i kommunen. Beslutet gäller under förutsättning att barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och kultur- och fritidsnämnden godkänner projektet.

Socialnämnden har godkänt pilotprojektet 2020-12-02, § 159.

Kultur- och fritidsnämnden väntas behandla ärendet vid sitt första sammanträde 2021.

Barn- och utbildningsnämnden har godkänt pilotprojektet 2020-12-03, § 145, men med tillägget att nämnden under projektperioden vill ha uppföljningar av projektet minst två gånger per halvår samt ta del av utvärderingen av projektet.

HR instämmer i att Socialnämnden, Kultur- och Fritidsnämnden samt Kommunstyrelsen bör få uppföljningar av projektet minst två gånger per halvår samt att man får ta del av utvärderingen av projektet.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag från socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden

Ärendets behandling

Kommunstyrelsen 2020-10-20, § 243

Socialnämnden 2020-12-02, § 159

Barn- och utbildningsnämnden 2020-12-03, § 145

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-strateg Lisa Karbelius föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Sektor Verksamhetsstöd, HR: Lisa Karbelius och Birgitta Kraft.

Dnr KS-2021-10

§ 2. Information om BUI T 17 och BAL T 17

Beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

1. BUI T 17 Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Avtalet syftar till att erbjuda särskilda utbildnings- och introduktionsanställningar för att ge den som **fullföljt vård- och omsorgsutbildning** och saknar relevant yrkeserfarenhet en möjlighet att utveckla sina färdigheter och underlätta för arbetstagaren att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad. Syftet med anställningen är att den, efter 12 kalendermånader, ska leda till en tillsvidareanställning hos den arbetsgivare där introduktionen genomförs. Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan.

2. BAL T 17 Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning Svenska Kommunalarbetareförbundet

Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i **vård- och omsorg samt barn- och fritidsverksamhet** för personer som är **arbetslösa** och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan. Vid handledning ska eftersträvas att handledare har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens. Av den totala arbetstiden får i genomsnitt högst 75 procent användas för de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet. Arbetslivsintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Kan utökas till andra verksamheter.

3. BAL T 17 Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning AkademikerAlliansen och AKV (Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna)

Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar för personer som är **arbetslösa** samt personer med **universitet- eller högskoleutbildning**, eller motsvarande från ett svenskt eller utländskt lärosäte, som inte har fått möjlighet att arbeta inom sin profession och som behöver en fördjupad arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan. Vid handledning ska eftersträvas att handledare har handledarutbildning eller motsvarande kompetens. Av den totala arbetstiden får i genomsnitt högst 75 procent användas för de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet. Arbetslivsintroduktionsanställning kan ske även om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Kommunstyrelsens personalutskott

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Förhandlingschef Birgitta Kraft föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Sektor verksamhetsstöd, verksamhet HR: Birgitta Kraft och Pauliina Lundberg

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2021-10

§ 3. Information om utfall löneöversyn 2020

Beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Information om utfallet i löneöversyn 2020.

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

Förhandlingschef Birgitta Kraft föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Sektor verksamhetsstöd, verksamhet HR: Birgitta Kraft och Pauliina Lundberg

Dnr KS-2020-184

§ 4. Arbetsgivarens förtydligande om chefens arbetsmiljöansvar med fokus på AFS 2015:04 § 10

Beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Arbetsgivaren har ett ansvar för medarbetares arbetsmiljö. Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) förtydligar särskilt vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. 10 § har fokus på tydlighet och säger att arbetsgivaren ska se till att de anställda känner till förutsättningarna för sitt arbete och vilka befogenheter de har.

Samma paragraf betonar att det är viktigt att arbetstagaren vet t.ex. vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilka resultat som de ska uppnå, om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på, hur prioritering ska göras om tiden inte räcker till och om de behöver hjälp och stöd, vem ska de vända sig till. Om det inte finns kollegor, så ska det finnas en chef eller arbetsledare som kan ge stödet.

I Östhammars kommun är det förtydligad, bland annat genom fördelningen för arbetsmiljöansvaret och ledarpolicyn, att varje chef har ansvar för sina medarbetares arbetsmiljö. Genom samverkansavtalet förtydligas dessutom vikten av den löpande dialogen mellan chef och medarbetare för att skapa och stärka förutsättningar för och möjligheter till inflytande och delaktighet. Dessutom betonas även arbetstagarens ansvar för arbetsmiljö tex genom att lyfta problem och frågor med sin chef samt genom aktivt deltagande i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetslivet är i ständig förändring, uppdrag tillkommer och försvinner. Varje medarbetares arbetsuppgifter förändras därmed löpande i någon mån. Över tid förändras de flestas arbetsinnehåll i betydande omfattning och det ska betraktas som förändringar som ingår när arbetslivet utvecklas.

Det förekommer ändå med viss frekvens förslag på rollbeskrivningar till både medarbetare och chefer. Rollbeskrivningar förväntas förtydliga vilka arbetsuppgifter som medarbetaren förväntas utföra. En förväntan är ofta att rollbeskrivning motsvarar de krav som AFS § 10 ställer. Men en rollbeskrivning på den nivån skulle riskera vara aktuell endast en mycket kort tid efter den skrivits ner.

Östhammars kommuns chefer tar och bär ansvaret för att genom löpande dialog och att skapa möjlighet till delaktighet att uppfylla AFS § 10. Det är självklart att chef vid behov ska ge svaren i samtliga frågor enligt AFS § 10 för en medarbetare som det önskar. Däremot skulle en fast rollbeskrivning inte ens ge det svaret då arbetslivet och arbetets innehåll utvecklas. I värsta fall skulle arbetsbeskrivningar dessutom kunna begränsa utvecklingen av arbetets innehåll och därmed kommunens service till våra medborgare.

Kommunstyrelsens personalutskott

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-chef Pauliina Lundberg föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Sektor Verksamhetsstöd, HR: Pauliina Lundberg

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2021-10

§ 5. Information från kommunförvaltningen

Beslut

Personalutskottet tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Information i aktuella frågor.

Dagens sammanträde

Muntlig föredragning

HR-chef Pauliina Lundberg informerar om:

- Remiss om att öppna för att genom centrala kollektivavtal slopa karensavdraget under ett par år för vissa yrkesgrupper. Östhammars kommun är ej remissinstans.
- Lägesrapport från tjänstemannaomorganisationen som trädde i kraft 1 januari.