



**Kommunstyrelsens
personalutskott**

2018-10-19

Plats och tid

Verdesalen, kl. 09:00 - 11:00

Beslutande

Se nästa sida

Övriga deltagande

Se nästa sida

Paragrafer

19 - 28

Utses att justera

Erik Östman

Sekreterare

.....
Elisabeth Hasselgren

Ordförande

.....
Gunnar Broman

Justerande

.....
Erik Östman

Anslag/Bevis

Protokollet offentliggörs under tre (3) veckor genom att det anslås på kommunens anslagstavla. Under tiden kan besluten i protokollet överklagas.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum

2018-10-19

Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningsförvaltningen

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

.....
Underskrift/Namnförtydligande

.....
Underskrift/Namnförtydligande

Omedelbar justering av (§ och rubrik)

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

.....
Underskrift/Namnförtydligande

.....
Underskrift/Namnförtydligande



**Kommunstyrelsens
personalutskott**

2018-10-19

Beslutande

Gunnar Broman (L) Ordförande
Annika Krutzén (M) vice ordförande
Mikael Sanfridson (S)
Elisabeth Gustafsson (S)
Helena Balthammar (S)
Erik Östman (M)

Övriga deltagande

Hasselgren Elisabeth, Sekreterare
Jaber Faiz, personalstrateg, personalavdelningen
Flyckt Charlotte, personalstrateg, personalavdelningen
Erlandsson Sonja, HR direktör
Frida Andersson, Förhandlare, Deltog vid §19-22

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



Innehållsförteckning

	Ärende	Sida
§ 19	Återrapportering rätt till högre önskad sysselsättningsgrad	4
§ 20	Inför kommunal maxlön, svar på motion (V)	5
§ 21	Återrapportering handlingsplan för förlängt arbetsliv	6
§ 22	Lönebildning – information inför kommande inriktningsbeslut	7
§ 23	Strategiska utvecklingsuppdrag kompetensförsörjning	8
§ 24	Ny riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande	9
§ 25	Återrapportering chefers förutsättningar	10
§ 26	Årets pristagare LPP-priset	11
§ 27	Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa - hållbart arbetsliv	12
§ 28	Riktlinje för jämställdhet och mångfald	13

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 19 Återrapportering rätt till högre önskad sysselsättningsgrad

Dnr KS 2018-10

Ärende

Maria von Ekensteen informerar om rätt till högre önskad sysselsättningsgrad (RTHÖS). Syftet med projektet är arbeta för att erbjuda varje medarbetare heltid samt att våra nyanställningar är heltidsanställningar. Arbetet tillser också att vi är attraktiva arbetsgivare, att vi tillvaratar den kompetens som finns i vår verksamhet och skapar en ökad intern kompetensöverföring.

Arbetet med heltid som norm startade vid förvaltningar med relativt få deltidsanställningar. Projektet infördes 180101 vid Omsorgs- och äldreförvaltningen, Kommunledningsförvaltningen, Socialförvaltningen, Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen samt vid affärsområdena LKDATA och Stöd och Service vid Leanlink. Man har utfört sex stycken fördjupade utredningar, bland annat för vårdare och elevassistenter samt yrkesgrupper med specifik yrkeskompetens exempelvis språklärare. Fyra stycken pilotprojekt är igång vid förskola, hemtjänst inom äldreomsorg, kost- och restaurang samt biblioteket. Vid piloterna har man identifierat vilka medarbetare som vill öka sysselsättningsgrad samt hur man på verksamhetsnivå kan ställa om till heltid som naturlig norm. 25 % av kommunens arbetsplatser erbjuder heltidsanställning. Under 2019-2021 planeras piloter vid Leanlink inom flera affärsområden och vid Utbildningsförvaltningen inom flera yrkesgrupper.

De utförda utredningarna och pilotprojekten visar att intresset till heltid är starkt bundet till uppdrag, arbetsplats och arbetstider. Projektet och genomförandet visar stark koppling till bemanningsplanering, scheman, budget och hållbar arbetsmiljö. Utmaningar med projektet är bland annat utökningen av sysselsättningsgrader påverkar hela arbetsplatser och verksamhetsområden, det krävs metodstöd till chefer och delaktighet för medarbetare. Utöver utförda aktiviteter är förslag att ta fram tillämpningsanvisning som visar gemensamma riktlinjer för införande. Från och med oktober finns nya riktlinjer gällande upphandling med koppling till erbjudande om heltidsanställning. Handling till PLU i november.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Noterar informationen.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 20 Inför kommunal maxlön, svar på motion (V)

Dnr KS 2016-1062

Ärende

Frida Andersson redogör för Kommunledningsförvaltningens svar på motion från Vänsterpartiet. Motionen föreslår att ingen tjänsteperson eller chef i Linköpings kommun eller i de kommunala bolagen ska ha en högre månadslön än vad kommunstyrelsens ordförande får i månadsarvode.

Förutsättningarna för dessa är helt olika då förtroendevalda får arvode och tjänsteorganisationen lön. Arvode finns stipulerat i Kommunallagen samt i styrdokument vid Linköpings kommun som sätts för mandatperioden. Utgångspunkten för lönebildningen regleras av kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten. Lönebildningen styrs av ansvar, befogenheter, svårighetsgrad, marknadspåverkan samt den individuella prestationen. Lönespridningen är en viktig fråga och en konkurrensfördel, idag står vi inför kompetensförsörjningsutmaningar där ett sådant här beslut kan inverka negativt. Frågan är prövad inom stat och kommun tidigare, där man gett avslag till förslag. Utredningen visar att detta inte är förenligt med gällande kollektivavtal. I dagsläget påverkas ett fyrtiotal personer direkt av detta förslag vid Linköpings kommun och de kommunala bolagen. Indirekt påverkar det hela lönestrukturen som följer. Medskick från juridiken är att det är tveksamt om kommunfullmäktige kan besluta om lönenivåer i de kommunala bolagen.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tillstyrker beslutet.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 21 Återrapportering handlingsplan för förlängt arbetsliv

Dnr KS 2017-890

Ärende

Frida Andersson informerar om pilotprojektet ett förlängt arbetsliv. Ett hundratal personer har fått pensionsrådgivning. Nu tittar man på möjligheten till enskilda punktinsatser då det varit ett lågt intresse hos medarbetare att öka upp andelen procent. Det är en stor kulturfråga där vi som arbetsgivare behöver kommunicera ut och inspirera till ett förlängt arbetsliv. Det pågår arbete med att se över våra styrdokument så att de följer en struktur som stödjer ett förlängt arbetsliv. Utifrån arbetsmiljöperspektivet behöver det finnas rätt möjligheter och förutsättningar för ett förlängt arbetsliv där företagshälsovården undersöker förutsättningar och återrapporterar i december.

På Personalutskottet 14/12 kommer förslag till beslut om ny riktlinje för förlängt arbetsliv. Den reviderade riktlinjen fokuserar på förlängt arbetsliv, omställningshantering och förmåner vid tjänstepension.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Noterar informationen.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 22 Lönebildning – information inför kommande inriktningsbeslut

Dnr KS 2018-10

Ärende

Inför 2019 löneöversyn visar Konjunkturinstitutets rapport och rapport från sex fackliga organisationer att löneutvecklingen inte varit så hög utifrån de senaste årens konjunkturläge. En förklaring är att vi har märket 2,3 % att förhålla oss till som arbetsgivarpart på arbetsmarknaden. Vid Kommunals avtal har undersköterskor haft riktade satsningar med utrymme till lönebildning under 2016-2018. Inför 2019 ska 0,3 % utöver det totala löneutrymmet fördelas med fokus på ”yrkesutbildning”, diskussion pågår med förvaltningarna. Från september 2018 finns nytt avtal inom Lärarnas samverkansråd. Vidare inväntas centralt avtal då OFR löper ut 31 mars 2019.

Inför lönebildningen syns en utmanande kompetensförsörjningssituation i vår organisation. Tidigare satsningar på socialsekreterare har för första gången gett resultat där medellönen ökat i organisationen då socialsekreterare stannar kvar. Vision 2020 är att ha noll bemanningssjuksköterskor vilket är svårt att nå, framförallt gällande nattsjuksköterskor. Det behövs fortsatt arbete med vaktmästare som yrkesgrupp och framtagning av handlingsplan, yrket slår hårt mot flera andra av kommunals kvinnodominerande yrken.

Inför lönebildningen konstateras att pågående satsningar ger effekt och att dessa behöver fortsätta genomföras, det finns en ökad konkurrens om arbetskraft gällande fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Lönekartläggningen påverkar hur vi hanterar det ekonomiska utrymmet. I slutet av oktober är förvaltningarnas analyser färdiga.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Noterar informationen.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 23 Strategiska utvecklingsuppdrag kompetensförsörjning

Dnr KS 2018-666

Ärende

Sonja Erlandsson informerar om svar på strategiskt utvecklingsuppdrag kompetensförsörjning. KS har gett samtliga nämnder i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser.

Linköpings kommun står inför behovet att nyrekrytera ca 1000 personer årligen, vilket inte kommer gå enbart genom rekrytering då rätt kompetens inte finns. Stöd som behövs för att svara upp till behovet är bland annat att arbeta med professionsanalyser, att arbeta med heltid som norm, ta fram nya arbetstidsmodeller och att utveckla digitalisering av arbetsflöden samt införandet av den digitala medarbetaren. Vi behöver vidare se över attraktivare anställningsvillkor för korttidsvikarier (timavlönade) såsom hälsoförmåner och introduktion där vikarierna ges samma möjligheter som andra medarbetare och känner sig lika delaktiga och viktiga.

För att svara mot nya eller förändrade personal- och kompetensbehov behövs bland annat expertkunskap för att driva processer, högre digital kompetens i digitalisering och teknik hos medarbetare och chefer, tillföring av logistikkunskap, se över arbetsinnehåll för nya yrkesgrupper, stärka stödet med språkhandledare samt förstärka resurser för att driva regional samverkan. Sonja visar den digitala plattformen (<http://www.linkoping.se/nya-vagar/>) som redogör för hur Linköpings kommun arbetar för att svara mot behovet för nya vägar till kompetensförsörjning och vad vi gör i praktiken.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tillstyrker svaret.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 24 Ny riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande

Dnr KS 2017-28

Ärende

Sonja Erlandsson informerar om förslag att revidera riktlinje för ett hållbart arbetsmarknadsåtagande. Den nuvarande riktlinjen är inriktad mot att arbetsmarknadsåtagandet ska stödja kommunens kompetensförsörjning. Riktlinjen behöver revideras för att öka mottagandet av antalet sysselsättningsplatser och justeras så att den tydligare omfattar såväl sysselsättningsplatser som arbetsträning/praktikplatser.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet noterar informationen inför förslaget till beslut.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 25 Återrapportering chefers förutsättningar

Dnr KS 2018-10

Ärende

Sonja Erlandsson redogör för projektet Chefers förutsättningar som startade upp våren 2018. Syftet är att skapa ökade förutsättningar för det professionella chefskapet utifrån ett antal givna ramar och att skapa ökade förutsättningar för att attrahera, introducera, utveckla och behålla chefer i Linköpings kommun. Under fas 1 genomfördes en kartläggning vid varje förvaltning för att hitta de största utmaningarna i chefers uppdrag. Fas 2 är igång sedan september 2018 och pågår till och med mars 2019. En enkätundersökning ska gå ut till ca 320 chefer med frågor om vilka brister och utmaningar som finns. Vidare påbörjas workshops i november med ledningsgrupper och chefer på varje förvaltning. Resultatet av dessa undersökningar kommer generera förslag på åtgärder till fas 3 i mars 2019.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Noterar informationen.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 26 Årets pristagare LPP-priset

Dnr KS 2018-663

Ärende

Ansökan till årets LPP-pris har lämnats in av nio arbetsgrupper i Linköpings kommun. Samtliga ansökningar har behandlats av den centrala arbetsmiljökommittén (CAK) och en diskussion fördes på sammanträdet 2018-09-12. CAK föreslår personalutskottet att besluta att AFI-mottagningen vid Socialförvaltningen ska utses till LPP-pristagare 2018.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tillstyrker och beslutar att AFI-mottagningen är pristagare av LPP-priset 2018.

Reservationer

Annika Krutzén och Elisabeth Gustafsson deltar inte i beslutet.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 27 Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa - hållbart arbetsliv

Dnr KS 2016-423

Ärende

Charlotte Flyckt informerar om förslag till reviderad riktlinje för arbetsmiljö och hälsa med tillägg att inkludera repressalier. Riktlinjen revideras efter tillsyn från Diskrimineringsombudsmannen (DO) som menar att det inte är tillräckligt tydligt att repressalier ingår i nuvarande riktlinje. Förslag att även komplettera riktlinjen med kapitel 1.5.5 *Alkohol och droger*, med hänvisning till ny tillämpningsanvisning.

Tillägg till protokoll: I 2018 års medarbetarundersökning angav 9 %, 570 personer att de under de senaste 12 månaderna varit utsatta för kränkande särbehandling. Motsvarande siffror är för sexuella trakasserier 1 %, 63 personer och för diskriminering 3 %, 190 personer.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tillstyrker beslutet.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



§ 28 Riktlinje för jämställdhet och mångfald

Dnr KS 2016-926

Ärende

Charlotte Flyckt informerar om förslag till reviderad riktlinje för jämställdhet och mångfald med tillägg att inkludera repressalier. Riktlinjen revideras efter tillsyn från Diskrimineringsombudsmannen (DO) som menar att det inte är tillräckligt tydligt att repressalier ingår i nuvarande riktlinje.

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Personalutskottet tillstyrker beslutet.

Beslutet skickas till:

-

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--