

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
	Information	
4	Verksamhetsinformation	
5	Personalbokslut	
	Ärende till kommunstyrelsen	
6	Motion - Ökade kunskaper om droger	KS/2023:416
	Ärenden till personalutskottet	
7	En anställningsmyndighet	KS/2024:160
8	Prioriteringar - Löneöversyn 2024	KS/2024:162

Ulrica Truedsson (S)

Ordförande personalutskottet

Svar på motion om ökade kunskaper om droger (PU)

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet anser att för sin del att motionen kan anses besvarad och överlämnar yttrandet till kommunstyrelsen för vidare hantering.

Sammanfattning av ärendet

Inger Fredriksson (C) och Ingela Wallace (C) har lämnat en motion om att öka kunskaperna om droger och beroende. Motionen utmynnar i följande yrkande:

"Att kommunen rustar alla kommunanställda med kunskaper om droganvändning och beroende, en ANDTS-utbildning.

Att kommunen rustar alla föräldrar på samma sätt.

Att kommunfullmäktiges ledamöter får en utbildning eller föreläsning i anslutning till ett sammanträde. Därmed får allmänheten också möjlighet till att ta del av samma information.

Att kommunen rustar alla barn med kunskaper, så att de vet och väljer att svara nej den dag frågan kommer om de vill prova.

Att kommunens hemsida blir tydligare, så att det snabbt går att hitta svar för googlande, oroade föräldrar exempelvis."

Motionen har sänts till bland annat personalutskottet på remiss.

Yttrande

I årshjulet gällande SAM (Systematiskt Arbetsmiljöarbete) finns en systematik över vad enheterna ska ta upp under respektive månad. Det finns en koppling till arbetsmiljölagen, till styrdokumentet om personalfrågor och till antagna riktlinjer utifrån kommunens samverkansavtal med de fackliga organisationerna.

Syftet är att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande gällande alkohol och droger ur ett medarbetarperspektiv och att det ska tas upp årligen. Det blir på det sättet en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ansvarig chef har årshjulet som stöd vid genomgång av olika frågor på APT med sina medarbetare.

2024-03-25

KS/2023:416 - 1.2.6 -
Initiativ från
förtroendevalda,
nämnd, revisorer,
bolag,
fullmäktigeberedning

I årshjulet finns ett avsnitt kopplat till kommunens alkohol- och drogpolicy. Den innehåller ett APT-kit med värderingsfrågor och är ett stöd till chefen vid genomgång av dessa frågor till arbetsgruppen och dess medarbetare. I slutet finns också en informationsfilm från Mercur (öppenvården i Katrineholm) som informerar om detta ämne. En folder om Mercur och vad de kan erbjuda finns också med i detta kit.

I övrigt hålls alkohol- och drogpolicyn hålls levande i olika sammanhang t.ex vid arbetsmiljöutbildningar. Särskilda utbildningsinsatser görs också inom området.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen



En anställningsmyndighet

Förvaltningens förslag till beslut

- Personalutskottet ställer sig bakom förslaget om att övergå från sju anställningsmyndigheter till en anställningsmyndighet under Kommunstyrelsen.
- Förslaget sänds på remiss till nämnderna för yttrande till senast den 30 juni 2024.

Sammanfattning av ärendet

Idag är respektive nämnd egen anställningsmyndighet. Det innebär att kommunen som arbetsgivare och organisation omfattar sju anställningsmyndigheter.

Förvaltningen föreslår att kommunstyrelsen tar över denna roll för hela kommunorganisationen.

Fördelarna med detta förslag är främst att kommunen agerar och uppträder som en arbetsgivare, då kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens arbetsgivarpolitik.

Ansvarsfrågan blir tydligare - nämnderna styr verksamheten och den därtill kopplade arbetsmiljön och kommunstyrelsen har ansvar för arbetsgivaruppdraget.

Verkställigheten av arbetsgivarpolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Utifrån reglementet är respektive nämnd ytterst ansvarig för verksamheten och den till verksamheten knutna arbetsmiljön.

För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, omformuleras.

Ärendebeskrivning

Frågan om en anställningsmyndighet för organisationen har vid flera tillfällen varit uppe för dialog.

Senast uppstod den under pandemin då både administrativa och arbetsrättsliga hinder behövde hanteras för att säkerhetsställa god och säker vård genom att temporärt flytta avgörande kompetenser mellan förvaltningarna. Något som försenade förflyttningen mellan arbetsplatser i kommunen och kunde ha påverkat brukare och patienter.

En omvärldsbevakning har gjorts i närbelägna kommuner och det finns olika lösningar, beroende på hur organisationerna styrs.

Arbetsgivarepolitiken – en arbetsgivare

En anställningsmyndighet ger tydligare förutsättningar för en enhetlig politisk styrning i arbetsgivarfrågorna.

Arbetsgivarpolitiken styrs genom att kommunfullmäktige fattar beslut om inriktningsfrågor. Utifrån styrdokument som fastställts av kommunfullmäktige fastslår tjänstemannaorganisationen riktlinjer, handlings- /åtgärdsplan och rutiner. I styrdokumenterna tydliggörs ambitioner och villkoren för olika personalrelaterade frågor som exempelvis anställningsförmåner, lönebildning och arbetsmiljörelaterade frågor. Hur attraktiv Katrineholms kommun uppfattas som arbetsgivare kan påverkas av att nämnderna hanterar personalfrågor olika. En sammanhållen arbetsgivarpolitik är en av förutsättningarna för att kunna arbeta aktivt med hur både blivande och redan anställda uppfattar Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv förutsätts det att kommunen uppträder som en arbetsgivare och hanterar personalfrågorna på samma sätt, oavsett vilken nämnd medarbetaren tillhör. De kommunövergripande personalfrågorna samverkas med de fackliga parterna i Cesam (central samverkansgrupp) och berör därmed samtliga anställda i kommunen. I respektive nämnds delegationsordning finns beskrivit vem det är som har delegation att besluta i olika personalfrågor. Genom att samla alla anställda inom en anställningsmyndighet ökar möjligheten till en enhetlig hantering av personalfrågor.

Den föreslagna förändringen, där kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet och därefter delegerar arbetsgivaruppdraget direkt till förvaltningscheferna, vilka är anställda av kommunstyrelsen, ger en tydlig ansvarskedja där verkställigheten av arbetsgivarpolitiken framför allt blir en fråga mellan förvaltningschef och kommunstyrelsen.

Verksamhetsansvar

Verkställigheten av arbetsgivarpolitiken ska inte blandas samman med nämndens verksamhetsansvar. Respektive nämnd är ytterst ansvarig för verksamheten utifrån de av kommunfullmäktige fastställda reglementet där nämnden har ansvar för att säkerställa en fungerande verksamhet i form av mål- och resultatstyrning samt ekonomisk uppföljning. Förvaltningschefens har i sin tur ansvar att gentemot nämnden säkerställa verksamhetens kvalitet, effektivitet och organisation.

I praktiken innebär därför förslaget få ändringar i den löpande verksamheten. Anställande chef har fortsatt ansvar för att attrahera, rekrytera, utbilda och behålla medarbetare. Chefsuppdraget är därmed intakt, till exempel att anställa, fatta beslut om lön med mera enligt delegationsordningen.

Arbetsmiljö

I kommuner och regioner är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Det är fullmäktige som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön.

Det har gjorts en omvärldsbevakning i länet och kontakter har tagits med SKR för att inhämta erfarenheter kring frågan om anställningsmyndighet och fördelning av

arbetsmiljöuppgifter. Olika kommuner och regioner har olika organisationer och styrmodeller. Därför går det inte att säga något bestämt om hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska göras.

Till skillnad från arbetsgivaransvaret, som följer LAS (Lagen om anställningsskydd) och kommunalrättsliga principer, fördelas arbetsmiljöansvaret utifrån arbetsmiljölagstiftning. Det innebär att arbetsgivaren med beaktande av arbetsmiljölagen har valfrihet i hur arbetsmiljöuppgifter fördelas, med utgångspunkt i att delegaten alltid ska ha mandat och resurser för att kunna fullgöra arbetsmiljöansvaret för den verksamhet som den bedriver. Frågan om kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet påverkar därför inte frågan om hur arbetsmiljöansvaret fördelas.

Arbetsmiljölagen förutsätter en obruten kedja i ansvarstagande för verksamhet från respektive nämnd till enskild medarbetare. Fördelningen av ansvaret bygger på att respektive nivå, som nämnd, förvaltningschef, verksamhetschef och enhetschef, har förutsättningar att utifrån kunskap, budget och befogenheter utföra verksamheten i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna på de olika nivåerna ska ske utifrån straffrättsliga principer, där respektive nivå har ansvar för sina arbetsmiljöuppgifter som de har fått delegerat till sig. Nämnden fördelar arbetsmiljöansvar till förvaltningschef, som fördelar vidare ut i organisationen. En chef som bedömer att förutsättningar saknas för uppgiften genom otillräckliga befogenheter eller budget kan returnera arbetsmiljöansvaret. Det innebär att arbetsmiljön i större utsträckning är en verksamhetsknuten fråga än en arbetsgivarpolitisk fråga.

Detta är också en rekommendation från SKR att följa verksamhetsansvaret vid fördelning av arbetsuppgifter för att "inget ramlar mellan stolarna". Därför är det lämpligt att arbetsmiljöansvar och verksamhetsansvar följer varandra. Om ett organ har ansvar för verksamheten är rekommendationen att samma organ har en fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Övertalighet

Förslaget med att låta kommunstyrelsen vara anställningsmyndighet för hela kommunen påverkar inte en eventuell turordningslista vid en arbetsbristförhandling. Detta styrs av dom turordningsregler som finns i våra kollektivavtal och som innebär att den yttersta gränsen för turordningen är förvaltningsnivån.

Arbetsplikt eller arbetsskyldighet

Kommunstyrelsen har rent kommunalrättsligt befogenheter att förflytta personal mellan kommunens anställningsmyndigheter. Det är dock inte möjligt att omplacera till arbete utanför en medarbetares arbetsskyldighet. Som utgångspunkt sätter arbetsbeskrivningen i anställningsavtalet gränsen för arbetsskyldigheten.

Kommunorganisationen med sju anställningsmyndigheter innebär fler administrativa, men också arbetsrättsliga utmaningar som blev tydliga i samband med arbetet kring heltid som norm och under pandemin då det uppstod behov av att temporärt omplacera kompetenser för att säkerställa god och säker vård.

Enligt en allmän princip inom arbetsrätten utgörs den yttre ramen för den anställdes arbetskyldighet oftast av tillämpligt kollektivavtalsområde som den anställda omfattas av. Detta innefattar arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde. En anställd är alltså skyldig att utföra allt arbete som rymms inom detta område.

Anställningsavtalet är av stor betydelse för att bland annat fastställa en medarbetarens arbetskyldighet. I nuvarande anställningsavtal inom Katrineholms kommun anges en fast placering vid respektive anställningsmyndighet.

Utifrån ovanstående är det anställningsavtalets utformning som sätter ramen för medarbetarens arbetskyldighet. Arbetsgivaren har en vid rätt att leda och fördela arbetet, vilket också innebär omplacering av medarbetare så länge det sker inom medarbetarens arbetskyldighet. För att öka flexibiliteten, säkerhetsställa ändamålsenlig hantering utifrån kommunalrätt och arbetsrätt samt öka möjligheterna att exempelvis kombinera arbeten inom olika nämnder inom samma anställningsavtal föreslås anställningsavtalen, oavsett beslut om en anställningsmyndighet, formuleras om till: Anställd inom Katrineholms kommun och för närvarande placerad vid *"enhet på förvaltningen"*.

Sammanfattningsvis är kommunledningsförvaltningens bedömning, att en förändring om att övergå från sju anställningsmyndigheter till en anställningsmyndighet, kan rekommenderas. Det ger en ökad flexibilitet att ställa om organisationen vid behov, särskilt vid krissituationer. Beslut om förändrad anställningsmyndighet kommer att innebära att reglementen behöver ändras. Om beslut fattas om förändrad anställningsmyndighet föreslås att det lämpligen träder i kraft vid årsskiftet 2024/2025. Ytterligare en konsekvens som behöver belysas inför att en förändring genomförs är huruvida anställningsavtalen ska skrivas om eller om det sker i samband med nyanställning.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Berörda nämnder

Prioriteringar - löneöversyn 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att inför årets löneöversyn 2024 inte göra prioriteringar av lönegrupper utan prioriteringar görs inför 2025 när de nya avtalen är klara.

Sammanfattning av ärendet

Enligt kommunstyrelsens delegationsordning har personalutskottet delegation på att besluta om prioriteringar av yrkesgrupp vid löneöversyn.

Personalavdelningen har gjort bedömningen att 2024 ses inget behov av att göra någon prioritering mot bakgrund av att:

- det utrymme som under förra året var 4,1 procent gav stort utrymme att göra fördelning inom ramen för avtalen och utifrån avtalens intentioner,
- den årliga lönekartläggningen visade heller inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Samtliga förvaltningar