

Personalutskottet

Plats och tid	Kommunledningskontoret 13:00-15:05	
Beslutande	Camilla Ollas Hampus (C), ordf. Yvonne Junell (C) Britt-Marie Essell (S)	
Ersättare och övriga närvarande	Anna Nises Borgström, personalchef Anna Laforet, personalstrateg Terese Renbro, kommunsekreterare	
Justerare	Britt-Marie Essell	
Justeringens plats och tid	Kommunledningskontoret	
Underskrifter		Paragrafer 22-26
	Sekreterare	Terese Renbro
	Ordförande	Camilla Ollas Hampus
	Justerare	Britt-Marie Essell
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.	
Beslutsinstans	Personalutskottet	
Sammanträdesdatum	2016-09-20	
Datum då anslaget sätts upp	2016-09-27	Datum då anslaget tas ned 2016-10-19
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningskontoret	
Underskrift	Terese Renbro	

Personalutskottet

Innehållsförteckning

§ Ärende

§ 22	Lärlönelyftet	2016/176	3 - 5
§ 23	Yrkande från lärarnas riksförbund gällande lärlönedsatsning	2016/491	6 - 7
§ 24	Information - Sjukfrånvaro 2:a kvartalet 2016	2016/492	8
§ 25	Information - Åtgärder för friskare arbetsplatser	2016/493	9
§ 26	Projekt ökad sysselsättningsgrad Även tidigare dnr 2012/647 02 och 2010/665 009	2014/449	10 - 11

Personalutskottet

PU § 22

Dnr 2016/176

Regeringens lärarlönelyft 2016

Ärendebeskrivning

Förelåg en skrivelse från Barn- och utbildningsförvaltningen förvaltningschef Lars Kratz.

”Vad är Lärarlönelyftet?”

Lärarlönelyftet är en statlig satsning för att skolhuvudmän ska kunna ge löneökning till särskilt kvalificerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Syftet med bidraget är att höja läraryrkets attraktionskraft och därigenom förbättra resultaten i skolan. Lärarlönelyftet ska fördelas så att det premierar skicklighet och utveckling i yrket. Det ska bidra till en långsiktig löneförhöjning till de lärare som kommer i fråga, utöver den ordinarie lönerevisionen. Beslut om höjd lön ska fattas lokalt.

Tilldelat belopp rekvideras halvårsvis från Skolverket. Lärarlönelyftet ska utbetalas utöver ordinarie lönerevision. Lärarlönelyftet får inte användas i samband med nyanställning.

Rättvik har för läsåret 2016/2017 tilldelats 3 150 000 kr.

Målgruppen för lärarlönelyftet är, om de uppfyller kriterierna;

Lärare, inom förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola samt fritidshem, om denne är legitimerad lärare.

Förskollärare, inom förskola och förskoleklass om denne är legitimerad som förskollärare, eller

Fritidspedagog, eller motsvarande, som inte uppfyller kraven på legitimation, och som arbetar i fritidshem.

Icke legitimerade lärare, så som modersmålslärare och yrkeslärare jämföras med legitimerade lärare i ovanstående skolformer.

Lärarlönelyftets kriterier

Kriterier att uppfylla för att komma i fråga för lärarlönelyftet

Läraren ska arbeta med undervisning eller med uppgifter som hör till undervisning eller andra uppgifter av pedagogisk natur

Läraren ska vara särskilt kvalificerad för verksamheten och den undervisning som bedrivs

Läraren ska ha visat intresse för och god förmåga att utveckla undervisningen på egen hand och tillsammans med kollegor

Dessutom ska ett eller flera av följande kriterier uppfyllas

Ta särskilt ansvar för att utveckla undervisningen genom kollegialt lärande i former som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet

Personalutskottet

PU § 22 forts.

Med stöd av formell utbildning på avancerad nivå utöver lärarexamen förbättra undervisningens innehåll, metoder och arbetssätt

Ta särskilt ansvar för att stödja lärarstudenter och kollegor som är nya i yrket eller genom att ta särskilt ansvar för att utveckla ämnen eller ämnesövergripande områden

Ta särskilt ansvar för särskilt komplicerade undervisningssituationer

Processen i Rättviks kommun

Dialogsamtal med representanter för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samt representanter för arbetsgivaren startades upp 2016-05-03. Ytterligare fyra dialogsamtal har genomförts. Dialogen har fokuserat på att tolka de kriterier som ligger till grund för att kunna få ta del av lärarlönelyftet samt hur processen i Rättvik ska fungera.

Rektorer och förskolechefer har parallellt med ovan nämnda dialogmöten arbetat med kriterierna och processen i Rättvik.

Dessa båda processer har letts av Lars Kratz, förvaltningschef.

Samtalen har resulterat i ett dokument där kriterierna tydliggörs och som ska användas som underlag av rektorer och förskolechefer då de utser vilka som får ta del av lärarlönesatsningen i Rättvik. Arbetsgivaren och facken är eniga om att den är ett bra underlag att använda.

Vidare finns en enighet om att 10 % av bidragsramen ska gå till löneökningar i förskola och fritidshem.

För att uppfylla syftet med lärarlönelyftet; att premiera lärares skicklighet och utveckling i yrket samt att öka läraryrkets attraktionskraft, ges de som uppfyller kraven 3000 kr i löneökning. Detta innebär även att lärarlönelyftets satsning bidrar till öka lönespridningen i kommunen.

Förvaltningens förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår att PU tar beslut om att detta är en permanent löneökning, som även fortsättningsvis ska finansieras av stadsbidraget.”

Yrkanden

Ordförande Camilla Ollas Hampus yrkade enligt förvaltningens förslag till beslut och uttryckte en förhoppning om att detta bidrar till en ökad lönespridning inom läraryrket i kommunen. I detta yrkande instämde även övriga politiker Yvonne Junell (C) och Britt-Marie Essell (S).

Personalutskottet

PU § 22 forts.

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Lärarlönelyftet ska vara en permanent löneökning för de som berörs och lärarlönelyftet ska även fortsättningsvis finansieras av statsbidraget.
-

Personalutskottet

PU § 23

Dnr 2016/491

Yrkande från lärarnas riksförbund gällande lärarlönesatsning

Ärendebeskrivning

Styrelsen för Lärarnas Riksförbund i Rättvik kontaktade personalutskottets ordförande gällande fördelningen från regeringens satsning "Lärlönelyftet" i Rättvik. De uppfattar att de inte får något gehör från förvaltningsledningen gällande satsning på erfarna lärare.

Yttrande/förslag

"Vårt yrkande innebär helt kort att rektorerna vid sin bedömning utifrån samtliga kriterier ska utgå från frågan:

"Hur mycket har den anställde utvecklats i förhållande till respektive kriterium under sin anställningstid?"

Vårt yrkande grundar sig på följande argument:

1. De erfarna lärarna har varit missgynnade under lång tid.
2. Ingångslönerna är höga relativt slutlönerna.
3. Rättviks kommun ligger i bottenligan av Sveriges kommuner när det gäller lönespridning. Vilket är en konsekvens av punkt 2.
4. De som är erfarna MEN har bytt arbetsgivare har ÄNDÅ fått upp sin lön. Vi ser därmed inget större problem med att erfarna lärare med kort anställning i kommunen missgynnas något av ovanstående yrkande.
5. Förstelärrareformen har i huvudsak gynnat yngre lärare och kommer sannolikt fortsätta att göra det.

Man kan också fråga sig varför de erfarna lärarna missgynnats av den individuella lönesättningen? En tanke som vi har är att det kanske är så att jantelagen är starkare hos våra äldre kollegor. Yngre kollegor skulle därför kunna vara bättre på att framhäva sina fördelar vid lönesamtal. Oavsett om detta är fallet så ÄR det ett faktum att de erfarna lärarna HAR missgynnats i ordinarie löneöversyn, och vi har nu ett unikt tillfälle att kompensera för detta, eftersom lärlönelyftet innebär en annan modell för lönesättning.

Slutligen:

Det behövs en satsning, inte bara för att rekrytera ny personal, utan också för att BEHÅLLA personal. En viss personalomsättning kan vara bra för verksamheten. Men om personalomsättningen blir för hög, drabbas kontinuiteten och kvalitén på verksamheterna. Vi kommer att få en rörig situation på skolorna när ingen riktigt har rutin och vet hur saker fungerar på den aktuella enheten."

Personalutskottet**Yrkande**

Camilla Ollas Hampus (C) yrkade att denna fråga ligger på tjänstemannanivå och att personalenheten tar med sig Lärarnas Riksförbunds synpunkter som underlag för löneöversynen 2017.

Proposition

Ordförande ställde proposition på ovanstående yrkande och fann att personalutskottet bifallit detsamma.

Personalutskottets beslut

- Frågan ligger på tjänstemannanivå och personalenheten tar med sig Lärarnas Riksförbunds synpunkter som underlag för löneöversynen 2017.
-

Personalutskottet

PU § 24

Dnr 2016/492

Sjukfrånvaro 2016**Ärendebeskrivning**

Anna Nises Borgström redogjorde för sjukfrånvaron 2:a kvartalet 2016 som totalt uppgick till 6,09 %. Samma period 2015 var sjuktalet 6,22 vilket betyder att sjuktalet för aktuell period har minskat.

Personalutskottets beslut

- Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 25

Dnr 2016/493

Information - Åtgärder för friskare arbetsplatser

Ärendebeskrivning

Anna Nises Borgström redogjorde för ärendet och diskussioner fördes om hur man i Rättvik i framtiden ska arbeta för att nå upp till föreslagna åtgärder.

Bakgrunden till avsiktsförklaringen grundar sig i att regeringen lade fram förslag om så kallad hälsoväxling vilket innebar att kommunerna skulle få bära en större kostnad gällande sjuklön. Socialförsäkringsministern aviserade dock att förslaget om hälsoväxling skulle dras tillbaka om arbetsmarknadens parter kunde komma överens om åtgärder som skulle minska sjukfrånvaron.

Avsiktsförklaringen arbetades fram och hälsoväxlingen drogs tillbaka.

Några exempel ur avsiktsförklaringens åtgärdspaket:

- Säkra att cheferna i verksamheterna har tillgång till kunskap om hur de aktivt kan arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning
- Utveckla ett stödpaket riktat till kommuner och landsting/regioner med hög sjukfrånvaro.
- Initiera ett utvecklingsarbete om hur kostnader för sjukfrånvaro bättre kan inkluderas i den ekonomiska styrningen och uppföljningen i kommuner och landsting.

Personalutskottets beslut

- Informationen läggs till handlingarna.
-

Personalutskottet

PU § 26

Dnr 2014/449

Projekt ökad sysselsättningsgrad

Ärendebeskrivning

Vid förra personalutskottet beslutades att Camilla Ollas Hampus (C), Yvonne Junell (C) och Britt-Marie Essell (S) skulle träffas den 14/9 -16 för att arbeta fram en plan gällande sysselsättningsprojektets syfte. Träffen har ägt rum och gruppen kom fram till att sysselsättningsprojektets syfte är enligt följande:

”Vidare förs diskussion om vilka framgångsfaktorerna kan vara i projektet och kommer fram till att det är viktigt med tydlighet vad gäller syftet med detta arbete och de politiska målen. Vi enas kring att ökade sysselsättningsgrader och heltidsarbete bidrar till:

- Ökad jämställdhet
 - Vi ökar anställningstryggheten i kommunen
 - Vi möjliggör ekonomisk självständighet för individen
- Attraktiv arbetsgivare
 - Att erbjuda ökade sysselsättningsgrader är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare
- Säkra personalförsörjningen
 - Personalförsörjningen kan tryggas och rekryteringsbehovet minska om fler medarbetare jobbar heltid eller för de som frivilligt valt deltid jobbar fler timmar än idag”

Yrkande

Camilla Ollas Hampus (C) yrkade att arbetsgruppen ska bestå av Camilla Ollas Hampus (C), Yvonne Junell (C), Britt-Marie Essell (S) och personalchef Anna Nises Borgström. Arbetsgruppen ska planera in ett studiebesök hos en kommun som redan kommit igång med ökad sysselsättning samt att en konsekvensbeskrivning för ökad sysselsättning ska genomföras och att ovan nämnda syfte är det gruppen ska arbeta efter.

Proposition

Ordförande ställde proposition på ovanstående yrkande och fann att personalutskottet bifallit detsamma.

Personalutskottets beslut

1. Arbetsgruppen för ökad sysselsättningsgrad består av Camilla Ollas Hampus (C), Yvonne Junell (C), Britt-Marie Essell (S) och personalchef Anna Nises Borgström.
2. Arbetsgruppen ska planera in ett besök hos en kommun som redan har kommit igång med ökad sysselsättning.

Personalutskottet

3. En konsekvensbeskrivning för ökad sysselsättning ska genomföras.
 4. Syftet med arbetet är att bidra till ökad jämställdhet, vara en attraktiv arbetsgivare och säkra personalförsörjningen.
-