

Philip Johansson, Förhandlingsansvarig
Telefon 0345-181 94
E-post philip.johansson@hylte.se

Hanna Kjellgren, HR-strateg
Telefon: 0345-18415
E-post: hanna.kjellgren@hylte.se

Kommunstyrelsen

Motion svar på attraktiv arbetsgivare

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut:
Kommunfullmäktige anser att första att-satsen är besvarad,
Kommunfullmäktige avslår andra att-satsen samt
Kommunfullmäktige anser att tredje att-satsen är besvarad i motionen om attraktiv arbetsgivare.

Beskrivning av ärendet

Stina Isaksson (SD) lämnade den 20 februari 2023 in en motion där hon yrkar att:

1. utreda införandet av en kommungemensam arbetsmiljöpott.
2. införa en tjänst som kommungemensam rehabkoordinator.
3. utveckla medarbetarnas inflytande i viktiga beslut.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 25 april 2023, §98 att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att lämna förslag till svar på motionen.

Sammanfattningsvis finns det redan en central arbetsmiljöpott att tillgå samt att införandet av en kommungemensam rehabkoordinator inte är möjlig utifrån nuvarande ekonomiska aspekter. Utvecklandet av medarbetarnas inflytande i viktiga beslut utgör ett redan pågående och prioriterat arbete framåt.

Kommunfullmäktige bör därför anse att första att-satsen är besvarad, avslå andra att-satsen samt anse att tredje att-satsen är besvarad i motionen om attraktiv arbetsgivare.

Ekonomisk konsekvens av beslutet

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut har ingen ekonomisk påverkan. Årskostnad för en rehabkoordinator med en uppskattad medellön på 35 000 kr inkl. PO beräknas till cirka 620 000 kr.

En ytterligare arbetsmiljöpott skulle medföra en ekonomisk påverkan men det kan inte visas på förhand vad en sådan kostnad skulle innebära.

Förvaltningens bedömning och överväganden

Stina Isaksson (SD) lämnade den 20 februari 2023 in en motion där hon belyser att vi ständigt måste bevaka och bli bättre vad gäller arbetsmiljöarbetet i kommunen samt vara en attraktiv arbetsgivare så att vi kan behålla våra medarbetare över tid.

Mot bakgrund av detta yrkas att:

4. utreda införandet av en kommungemensam arbetsmiljöpott.
5. införa en tjänst som kommungemensam rehabkoordinator.
6. utveckla medarbetarnas inflytande i viktiga beslut.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 25 april 2023, §98 att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att lämna förslag till svar på motionen.

Beträffande införandet av en kommungemensam arbetsmiljöpott, finns ett befintligt centralt finansierat avtal med företagshälsovården Avonova där kommunens och medarbetarnas sammantagna behov ingår i årskostnaden. Avtalsmässigt finns goda möjligheter för insatser på hälso- och arbetsmiljöområdet utifrån perspektiven främja, förebygga och rehabilitera inom organisationens samtliga nivåer; individ, grupp och organisation. I praktisk mening avses arbetet att förstärka hälsosamma och hållbara arbetsförhållanden och levnadsvanor, likväl ett stöd i att identifiera, bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön på ett systematiskt sätt. Dessutom omfattar avtalet insatser som syftar till att stärka kommunens anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt tillhandahållandet av psykosocialt stöd och krishantering vid behov. Det pågår ett gott samarbete kommunen och företagshälsovården emellan där insatserna planeras utifrån behov och mål.

Beträffande yrkandet om införandet av kommungemensam rehabkoordinator vill kommunledningsförvaltningen lyfta följande avseende pågående arbete. Rehabiliterande insatser sker i stor utsträckning via samverkan och i samarbete med personalavdelningen, enhetschefer och fackliga företrädare. Syfte är att fånga upp medarbetare på ett bra sätt och där andra aktörer kan kopplas in vid behov, däribland företagshälsovården. Tillika pågår ett välfungerande samarbete med Försäkringskassan vilket även blir naturligt utifrån myndighetens lagstadstadgade samordningsansvar. När det kommer till befintliga interna resurser finns i dagsläget en HR-strateg med det övergripande ansvarsområdet arbetsmiljö och rehabilitering. Därutöver har personalavdelningen ställt om sitt arbete så att samtliga HR-strategier framgent kan stötta chefer genom att skapa förutsättningar för friskfaktorerna. Likaså finns det en hälsoutvecklare inom kultur- och folkhälsoförvaltningen som betraktas som en värdefull resurs när det kommer till arbetsmiljöfrämjande insatser. Personalavdelningen på kommunledningsförvaltningen och kultur- och folkhälsoförvaltningen genom hälsoutvecklaren har under våren 2024 inlett ett samarbete för att stärka befintliga insatser.

Arbetet med att vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, såväl för potentiella som för befintliga medarbetare, är ett pågående arbete i flera led. Bland annat i det strategiska arbete

med strategiska kompetensförsörjningsarbete samt fokus i arbetsmiljömålen för 2024 och i kommande handlingsplaner utifrån resultaten av senaste medarbetarenkäten. Det kommer också att stärka vårt arbete avseende hur vi främjande kan säkerställa en god arbetsmiljö med hjälp av de forskningsbaserade ”friskfaktorerna”. Parallellt med andra processer ska arbetet knytas samman och integreras med en förståelse för varför medarbetare väljer att stanna respektive lämna organisationen i syfte att tillvarata medarbetarnas engagemang och vilja att utvecklas. Att utöver ovanstående arbete anställa en rehabkoordinator skulle medföra en årskostnad om cirka 620 000 kr.

Angående medarbetarnas inflytande i viktiga beslut är det en fråga som kommunen värnar om och uppmuntrar till. Medarbetarinflytande utgör en självskriven del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och där det finns en strävan efter att ständigt möjliggöra utvecklingen av densamma, vilket däribland omfattar framtagandet av rutiner, arbetet med arbetsmiljömål samt kompetensutveckling. Utöver det utgör medarbetarnas delaktighet och inflytande grundpelare i formerna för samverkan och i befintligt samverkansavtal genom blanda annat arbetsplatsträffar. Ett arbete med en förhoppning om att landa in i ett förnyat samverkansavtal med samtliga berörda fackliga organisationer har initieras och förväntas slutföras under våren. Sammantaget skulle det möjliggöra ett omtag när det kommer till arbetsmiljöarbetet med förnyade rutiner och processer där delaktigheten och inflytandet hos medarbetarna skulle stärkas ytterligare.

Sammanfattningsvis finns det redan en central arbetsmiljöpott att tillgå samt att införandet av en kommungemensam rehabkoordinator inte är möjlig utifrån nuvarande ekonomiska aspekter. Utvecklandet av medarbetarnas inflytande i viktiga beslut utgör ett redan pågående och prioriterat arbete framåt vilket beskrivs ovan.

Kommunfullmäktige bör därför anse att första att-satsen är besvarad, avslå andra att-satsen samt anse att tredje att-satsen är besvarad i motionen om attraktiv arbetsgivare.

Handlingar i ärendet

Motion Attraktiv arbetsgivare

Protokollsutdrag Kommunfullmäktige 2023-03-16, §21

Protokollsutdrag Kommunstyrelsens arbetsutskott 2023-04-25, §98

Beslutet skickas till

Klicka här för att fylla i vilka beslutet ska skickas till.

Emma Gröndahl
Kommunchef

Ronja Morales Nilsson
Personalchef