

Personalutskottet

2015-11-11

Plats och tid

Tingssalen, torsdagen den 11 november 2015 kl 08.00-12.50

Beslutande

Mikael Jonnerby (C)
Carl-Axel Blom (S)
Lina Danlid Burke (C)

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Magnus Gabrielsson (S), ersättare
Stellan Lindeberg, tf skolchef, § 37
Mia Martikainen, HR-samordnare, §§ 43-44

Utses att justera

Lina Danlid Burke

Paragrafer 36 - 46

Underskrifter

Sekreterare

.....
Christina O Axelsson

Ordförande

.....
Mikael Jonnerby

Justerande

.....
Lina Danlid Burke

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2015-11-12

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

Personalutskottet

2015-11-12

PU §36

DNR: KPU.2015.269

Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll föredras och lägges till handlingarna. En kort diskussion förs om att en omvärldsanalys kanske bör göras inför beslut om ersättning för förtroendevalda inför 2017. Till exempel hur ersättningen ska beräknas, vilken tid som ska räknas in etcetra.

Beslutsunderlag
PU 2015-09-09.pdf

PU §37

DNR: KPU.2015.174

Diskussion med skolchefen som ett led i ökat samarbete mellan personalutskottet och verksamheterna

En stor del av tiden och resurserna inom utbildningsförvaltningens verksamheter upptas av asyl och flyktingmottagandet. Det är också svårt att hitta lokaler, omstruktureringar får göras för att lokalerna ska nyttjas på ett så effektivt sätt som möjligt. Logistikproblem uppstår då vi helst vill använda kommunens befintliga lokaler.

Inom utbildningsutskottet har beslut tagits om

att en rektorstjänst, heltid, med huvudansvar för flyktingmottagandet inrättas omedelbart

att en administrativ tjänst, heltid, inrättas för skoladministration omedelbart

att en mottagningsenhet för nyanlända inrättas till höstterminen 2016

att elevvårdspersonalen förstärks med två heltider snarast till den blivande mottagningsenheten. Övriga personalbehov på mottagningsenheten anstår till verksamheten komma igång.

att inskolningsklasser – förberedelseklasser inrättas

att en verksamhet för elever med särskilda behov inrättas på Fröviskolan hösten 2016

att rektorer får inrätta eller anlita lärartjänster/förskollärartjänster inklusive övrig personal (administration, studievägledare, tolktjänster etc.) i den takt elevantalen ökar. Finansiering sker enligt demografimodellen och av återsökningar ifrån Migrationsverket.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §38

DNR: KPU.2015.173

Diskussion med socialchefen som ett led i ökat samarbete mellan personalutskottet och verksamheterna

Socialchef kunde ej närvara.

Vid nästa personalutskottsammanträde önskar personalutskottet att socialchefen svarar på:

- Hur rutinerna för tillsättning av semestervikarier fungerar.
- Hur snabb är processen?

Beslutsmottagare
Socialchefen

PU §39

DNR: KPU.2015.175

Diskussion med personalchefen och HR-samordnaren om sjukfrånvaron

Den totala sjukfrånvaron per den sista oktober är i princip oförändrad i kommunen.

Personalavdelningen har från och med oktober månad påbörjat ett mer aktivt arbete för att säkerställa att kommunens riktlinjer för rehabilitering efterlevs. Cheferna erbjuds också stöd och hjälp från personalavdelningen om så önskas. Syftet med det arbetet är att få cheferna att ta en tidig kontakt med den medarbetare som är sjukskriven och att det ska bli ett mer aktivt arbete för att återfå medarbetaren tillbaka i arbete.

Ett arbetssätt med extra stöd för chefer som har medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro har påbörjats nu i november där Previa kontaktar chefen och erbjuder extra stöd för de chefer som önskar. Detta kommer Previa att göra en gång per halvår.

Personalchefen har också regelbundna avstämningar med HR-samordnaren kring sjukfrånvaron och hur rehabiliteringsrutinerna efterlevs. Fyra gånger/år deltar även Previa på dessa avstämningar för att få Previas syn på om vi kan agera annorlunda för att minska sjukfrånvaron.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §40

DNR: KPU.2015.176

Kostnadsneutrala förmåner

Kommunstyrelsen har diskuterat möjligheter till kostnadsneutrala förmåner med bruttolöneavdrag t.ex. ögonoperationer, leasing av personbil.

Vid personalutskottets (PU) sammanträde 2015-06-09 fick personalchefen i uppdrag att utreda ärendet.

Förmåner är alla former av "ersättning för arbete" som man som anställd kan få i annat än kontanter. En förmån uppkommer i princip så snart arbetsgivaren bekostar en privat levnadskostnad åt en anställd.

Löneväxling innebär att en anställd byter en del av sin kontanta bruttolön mot en förmån. Löneväxling kan göras vid ett enstaka tillfälle eller fortlöpande.

Före alla former av löneväxling är det viktigt att arbetsgivaren avtalar med den anställde om vad medlen ska användas till. Om den anställde redan har fått tillgång till ett lönebelopp ska det beskattas som lön, och då är det för sent att omförhandla löneposten. Löneväxling kan alltså bara göras på framtida ersättningar.

Ett bruttolöneavdrag innebär att den anställde accepterar en lägre bruttolön i utbyte mot en förmån. Sänkningen innebär att skatten och arbetsgivaravgifterna blir lägre men kan även få återverkningar på den anställdes sjuklön, semesterlön, semesterersättning, a-kasseersättning, pension, förskoleavgift med mera.

Ett införande av förmånen kan medföra en utökning av administrativa arbetsuppgifter för medarbetare inom kommunen. Vid ett eventuellt införande behövs ett tydliggörande kring vad som gäller då medarbetaren inte längre vill nyttja förmånen eller om anställningen upphör.

PU ställer sig positiva till möjligheten att införa möjligheten till kostnadsneutrala förmåner som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare. Frågan behöver dock utredas ytterligare hur det påverkar den ekonomiska redovisningen och eventuellt tillkommande administration.

Personalutskottet

2015-11-12

PU §40

DNR: KPU.2015.176

Personalutskottets beslut

Personalchefen tar fram förslag på kostandsneutral förmån för bil och ögonoperation. Personalchefen tillsammans med ekonomichefen utreder hur det kan hanteras ekonomiskt samt vilken ökad administration det eventuellt kan medföra.

Beslutsmottagare

Personalchef

Ekonomichef

Personalutskottet

2015-11-12

PU §41

DNR: KU.2015.248

Granskning av lönehanteringen

Personalchefen redovisar sitt yttrande med åtgärdsförslag avseende lönehanteringen med anledning av PWCs revisionsrapport Granskning av lönehanteringen daterad 2015-10-09.

Personalutskottet godtar de förbättringsförslag som föreslås.

Personalutskottets förslag

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta förslaget.

Beslutsunderlag

Missiv

Granskning av lönehanteringen

Åtgärdsförslag PWCs revision lönehantering 2015.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2015-11-12

PU §42

DNR: KU.2011.116

Rapport om önskad sysselsättningsgrad - rätt till heltid - rätt bemanning - resursfördelning

Personalchefen sammanfattar rapporten som visar på hur olika stora processer har blandats ihop och att politiska beslut som tagits inte har varit tydliga. Personalchefen poängterar att det krävs resurser för att driva ett projekt med införande av en fullt ut fungerande bemanningsenhet.

Personalutskottet anser att detta är en prioriterad fråga att reda ut.

Personalutskottets beslut

Personalchefen får i uppdrag att ta fram kostnadsunderlag för vad en extra resurs för att strukturera arbetrutinen för bemanningsenheten skulle innebära.

Personalutskottet bjuder in områdeschef Britt Karlsson till nästa möte för att diskutera frågan om bemanningsenheten med henne.

Beslutsunderlag

Rapport Önskad sysselsättningsgrad 1.doc

Beslutsmottagare

Personalchefen

Britt karlsson

PU §43

DNR: KPU.2015.267

Utvärdering feriearbete 2015

HR-samordnare Mia Martikainen redovisar den utvärdering som gjorts av 2015 års feriearbeten. Det var under året 96 sökande till 48 platser. Det var fler ungdomar som erbjöds feriearbete än det totala antalet platser eftersom det brukar vara några som tackar nej. Så blev det inte i år utan de 50 som erbjöds feriearbete fick beredas arbete, både i kommunens verksamheter och hos några föreningar.

I den enkät som genomförts efter sommaren, där ett mindre antal av feriearbetarna svarat, framkom det att alla feriearbetare inte hade meningsfulla arbetsuppgifter på sina platser. Majoriteten av de som svarat upplevde att de fick en bra introduktion på arbetsplatsen.

I år genomfördes en gemensam introduktion för feriearbetarna. Det upplevdes positivt både hos feriearbetarna och cheferna. Den gemensamma introduktionen kommer att genomföras även kommande år.

I diskussionen som följde efteråt nämndes som förslag att till nästkommande år, se över möjligheten att ge företag möjligheten att få ta emot feriearbetare som kommunen förmedlar.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att se över ett förslag på nya rutiner för feriearbetare inför 2016.

Beslutsunderlag

Sammanställning av feriearbete i Högsby kommun 2015.doc

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalutskottet

2015-11-12

PU §44

DNR: KPU.2015.268

Utvärdering friskvårdsförmånen

HR-samordnare Mia Martikainen redovisar resultatet från den enkät som skickats ut till ca 800 medarbetare i kommunen. Tyvärr kom det in väldigt få svar.

Bland de svar som ändå kommit in framkommer att många tycker det är komplicerat att nyttja friskvårdsbidraget. Som orsak anges bland annat arbetstider, att det är begränsat med tid på kvällarna, att medarbetarna inte riktigt vet vad friskvårdsbidraget innebär och att det är komplicerat att få bidraget utbetalt. Första halvåret (hösten 2014) var det 93 medarbetare som nyttjade förmånen och andra halvåret (våren 2015) var det 73 medarbetare som nyttjade förmånen.

De som inte nyttjar bidraget anger som orsak bland annat att bidraget är för litet, att reglerna är krångliga och att de skulle utnyttja det om det var på arbetstid.

Vid mötet väcktes frågan om hur den nya friskvårdsförmånen kommunicerades ut till verksamheten när de infördes i juli 2014. Hur kan vi få fler medarbetare att nyttja friskvårdsförmånen?

Personalutskottet ställer sig positiv till förmånen och föreslår en fortsättning av förmånen. Personalutskottet ger i uppdrag till HR-samordnaren och personalchefen att till mötet i februari se över innehållet i förmånen och om det är möjligt att få hela bidraget utbetalt i början av året.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår en fortsättning av nuvarande friskvårdsrutiner. Personalutskottet ger personalchefen och HR-samordnaren i uppdrag att till mötet i februari ta fram ett förslag på hur kommunen som arbetsgivare kan få fler medarbetare att nyttja friskvårdsförmånen samt se över möjligheten att få hela bidraget utbetalt i början av året.

Beslutsunderlag

Utvärdering friskvård 2015.doc

Beslutsmottagare

Personalchefen
HR-samordnaren

Personalutskottet

2015-11-12

PU §45

DNR: KU.2015.262

Information om införande av nytt HR-system

Personalchefen gav ledamöterna en kort information om införandet av det nya HR-systemet, dess omfattning, innehåll och vad införandet kräver i form av resurser. En riskanalys med möjliga konsekvenser och förslag på åtgärder redovisades också för ledamöterna. En riskanalys som ständigt kommer att uppdateras beroende på olika skeden vid införandet av systemet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2015-11-12

PU §46

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefen

Personalchefen ger en kort redovisning av några av de uppdrag som just nu är aktuella. Det rör sig om allt från personären den till förvaltningsspecifika och kommunövergripande arbetsuppgifter och uppdrag. Mycket tid har de senaste månaderna ägnats åt insatser kopplat till sjukskrivningar, insatser inför införandet av det nya HR-systemet, diskussioner med fackliga kring lokala avtal som behöver avtalas om med mera.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.