

Personalutskott

2010-08-17

Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, tisdagen den 17 augusti kl 15.00

Beslutande Birgitta Ryner (FP), ordförande
Raymond Asp (S)
Mikael Jonnerby (C)

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef
Stellan Lindeberg, utredare

Utses att justera Mikael Jonnerby (C)

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare		Paragrafer 29- 33
		Pernilla de Vries	
	Ordförande		
		Birgitta Ryner (FP)	
	Justerande		
		Mikael Jonnerby (C)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

PU § 29

DNR: KPU.2010.215

Målarbete för personalutskottet

Stellan Lindeberg arbetar med balanserade styrkort för Högsby kommun.

Perspektiven i Högsby kommun är *ekonomi, service/medborgare, medarbetare, processer och utveckling/framtid.*

Inriktningsmålen fastställs av politiken. Resultatmålen fastställs av verksamheten i dialog med politiken. Utöver detta arbetar verksamheten fram nyckeltal som är mätbara.

I medarbetarperspektivet är inriktningsmålet i budget för 2010:

- **Framsynt personalpolitik**
- **Verksamhetens mål ska vara väl kända och varje medarbetare ska förstå sin roll och uppgift för helheten. Lönepolitiken ska stimulera kvalitet och produktivitet.**

I medarbetarperspektivet är resultatmålen i budget för 2010:

- **Frånvaro av total tid ska minska**
PU har i uppgift att arbeta fram en strategi och mätetal för detta.
- **90% av de anställda i kommunen upplever en god arbetsmiljö och känner sig delaktiga i antagna mål.**
Medarbetarenkäten är ett verktyg för att mäta detta.

Personalutskottet har ett extra möte den 14 september för att diskutera personalpolitiska mål. Om personalutskottet vill ta fram förslag på förändrade mål till fullmäktige i budgetarbetet ska dessa redovisas för kommunstyrelsens sammanträde i oktober.

Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag på hur andra organisationer har arbetat med mål för personalpolitiken.

Peronalutskottet beslutar

att ha ett extra möte för att diskutera målen för personalpolitiken

Beslutsexpediering.

PU § 30

DNR: KPU.2010.216

Personalbefrämjande åtgärder (trivselpengar)

2006 fattade kommunstyrelsen principbeslut angående julklappar och personalbefrämjande åtgärder (KU/2005.420).

Kommunstyrelsen beslutade att istället för julklapp får varje förvaltning själva bestämma en aktivitet som hela personalgruppen deltar i och denna får förläggas när som helst under året.

Kostnaden får uppgå till 200 kr per anställd och tas ur budgeten för personalens kurser och utbildning.

Personalchefen bör hitta en rutin för att dessa belopp räknas upp i budgetarbetet.

Ett förslag är att utgå från index och prisbasbelopp för att hitta ett system för uppräknning.

Peronalutskottet beslutar

att ge personalchefen i uppdrag att ta fram förslag på hur en sådan lösning kan ske

Beslutsexpediering.

PU § 31

DNR: KPU.2010.217

Årets arbetsplats 2010

Enligt tidigare beslut i personalutskottet ska det nya priset "Årets arbetsplats" för 2010 år utses bland samtliga arbetsplatser. Vinnare för 2010 ska den arbetsplats anses vara som har högst svarsfrekvens i medarbetarenkäten.

I följande arbetsgrupper har samtliga anställda svarat på enkäten:

- Grundskola och barnomsorg Fågelfors, 11 medarbetare
- Grundskola och barnomsorg Berga, 14 medarbetare
- Barnomsorg Lillebo, 9 medarbetare
- Skola, övrig personal, 11 medarbetare
- Miljö och bygg, 5 medarbetare

Vinsten är 500 kr per medarbetare i arbetsgruppen. Vinsten får användas till en gemensam aktivitet för personalgruppen.

Personalchefen får i uppdrag att anslå och informera om Årets arbetsplats.

Peronalutskottet beslutar

att ge personalchefen i uppdrag att informera respektive arbetsgrupp. Årets arbetsplats ska också anslås på kommunens intranät och i andra sammanhang där det är möjligt.

Beslutsexpediering.

PU § 32

DNR: KPU.2010.218

Medarbetarenkät 2010

Medarbetarenkäten är sammanställd för hela kommunen och per arbetsplats.

Enkäten

Enkäten bygger på påståenden i en 6-gradig skala. I positivt formulerade påståenden är värdena från ”instämmer inte alls”, värde 1, till ”instämmer helt”, värde 6.

I negativt formulerade påståenden är skalan den omvända. Därför ska alltid värde 6 utläsas som positivt.

På en del frågor fanns också andra svarsalternativ, exempelvis ”jag har ingen uppfattning”.

Processen

Under vintern och våren var personalchef Pernilla de Vries och utredare Stellan Lindeberg och besökte flertalet arbetsplatser för att informera om arbetet med balanserade styrkort och medarbetarenkäten.

Tanken var från början att skicka ut enkäten till anställda via e-post. Det visade sig dock att alla anställda inte har e-post. Enkäten publicerades då på kommunens intranät, Bubblan. Enkäten fanns tillgänglig för personal att besvara under ca 2 veckor.

För att få uppfattning om många medarbetare som arbetar på respektive arbetsplats fick respektive chef rapportera in antal medarbetare. Vi riktade oss i enkäten till både tillsvidareanställda och vikarier med månadslön. Totalt ska det enligt chefernas uppgifter då vara 507 anställda. Utifrån detta uppgick svarsfrekvensen till 72%. Ett godkänt resultat. Vi vet dock att det är fler anställda än så.

Sammanställningen per enhet är utskickad till respektive enhet. Resultaten ska diskuteras på arbetsplatsen och där ska medarbetarna komma överens om hur det fortsatta arbetet ska se ut. Det ska i redovisningen framgå vilka områden respektive arbetsplats prioriterar att arbeta vidare med att antingen förbättra eller för att behålla. Återkopplingen ska ske senast den 29 oktober.

Resultaten

Resultaten är dels sammanställda per fråga och dels per område. För varje fråga och varje område, exempel *Arbetskamrater*, är också ett medelvärde beräknat.

Eftersom det är första gången enkäten genomförs får arbetsplatsen även tillgång till sammanställningen för *hela kommunen*, för att ha något att jämföra sina resultat mot.

Totala medelvärden för hela enkäten i *hela kommunen*, är 4,27. Värden per arbetsplats varierar från 3,75 upp till 5,23 på en 6-gradig skala.

Personalutskott

2010-08-17

85% uppger att regelbundna arbetsplatsträffar sker på arbetsplatsen. Färre uppger dock att dem har årliga medarbetar- och/eller lönesamtal, 72,6% instämmer helt.

Högsta värdena (mest positiva) finns i området trakasserier, hot och våld. Dock är det inte relevant att jämföra dessa värden med andra i enkäten då noll-tolerans borde gälla avseende kränkningar av arbetskamrater och chefer.

Området *Arbetskamrater* och *Medarbetar- och lönesamtal* har de högsta värdena i enkäten. De områden där sämsta värdena redovisas är *Styrning och ledning* och *Arbetsbelastning*.

Peronalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna och åter ta upp den när återkopplingen skett från arbetsplatserna.

Beslutsexpediering.
Kommunstyrelsen

PU § 33

DNR: KPU.2010.44

Rapporter till personalutskottet 2010Planering inför hösten

Inför hösten ska den beslutade kompetensförsörjningsplanen genomföras.

Arbetet med LAS-hantering ska intensifieras. En medarbetare som ska arbeta med detta ska anställas och arbetet ska komma igång så fort som möjligt efter sommaren. Arbetet förväntas ta mellan fyra och sex månader. Personalutskottet kommer att informeras under arbetets gång.

Utvärderingen av den gemensamma lönehanteringen med Uppvidinge och Lessebo kommun ska påbörjas i september. En extern konsult genomför den, men det kommer att krävas insatser från kommunen.

En gemensam upphandling av företagshälsovårdstjänster ska genomföras tillsammans med Oskarshamns kommun. Upphandlingen av liknande tjänster är komplex och kommer att ta omfattande tid i anspråk under 2010 och början av 2011. Vårt nuvarande avtal med Previa löper ut 31 december 2011.

Dessutom ska utvärdering ske av vårt flexitidsavtal.