

Personalutskottet

2010-04-19

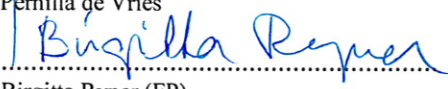
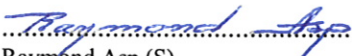
Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, måndagen den 19 april, kl. 15.00

Beslutande Birgitta Ryner (FP), ordförande
Raymond Asp (S)
Ingemar Svanström (C)

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	 Pernilla de Vries	Paragrafer 13 - 20
	Ordförande	 Birgitta Ryner (FP)	
	Justerande	 Raymond Asp (S)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2010-04-19

Datum för anslags uppsättande 2010-07-05 Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §13

DNR: KU.2008.279

Förslag på personalförmåner

Det reviderade förslaget på pensionspolicy skickades ut med kallelsen till personalutskottets ledamöter inför detta sammanträde.

Personalutskottet fattar beslut angående policyn i juni för att sedan skicka den vidare till kommunstyrelsen.

Personalutskottets förslag

- att ta upp policyn för beslut i juni

Beslutsunderlag.

Riktlinjer alternativ KAP-KL arbetsmaterial 2010 04.doc

Pensionspolicy arbetsmaterial 2010 04.doc

Riktlinjer_löneväxling arbetsmaterial 2010 04.doc

Beslutsexpediering.

PU §20

DNR: KPU.2010.108

Löner och förmåner för chefstjänstemän

Diskussion har förts angående en löneväxling som redan finns idag för en av chefstjänstemännen. Löneväxlingen, som inte är en ren löneväxling i sammanhanget, bör enligt konsulten förhandlas om och förtydligas.

Personalchefen får i uppdrag att till sammanträdet i juni ta fram underlag för hur konstruktionen för chefers förmåner och löner ser ut i Högsby kommun.

Personalutskottets förslag

- att ge personalchefen i uppdrag att ta fram underlag för hur konstruktionen ser ut för chefslöner och förmåner till sammanträdet i juni.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**

PU §15

DNR: KU.2010.21

Budget 2011

Personalutskottet har fått två utredningsuppdrag från budgetberedningen. Det ena avser hur personalutskottet vill arbeta för att ta fram en långsiktig strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling och vilka resurser som krävs för detta ändamål. Budgetberedningen föreslog tidigare att 500 000 kronor skulle anslås personalutskottet och vill nu ha frågan utredd. Det andra uppdraget från budgetberedningen avser en omvärldsanalys avseende förväntat löneutrymme kommande år.

Utöver detta fick ledningsgruppen i uppdrag av personalutskottet att ta fram förslag på vilket utrymme som krävs för att bedriva en aktiv lönepolitik.

Långsiktig strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Ca 100 medarbetare kommer att gå i pension (fylla 65 år) kommande 5 år. Personalutskottet har tidigare beslutat att en medarbetarenkät ska genomföras för att ta reda på hur anställda i Högsby kommun upplever sitt arbete och sin arbetsgivare. Resultatet av enkäten ska utgöra en grund för framtida personalpolitiska mål. Enkäten har precis avslutats och kommer att analyseras under maj månad.

Personalutskottet föreslår att personalkontoret arbetar fram en kompetensförsörjningsplan under hösten 2010. Syftet med planen är att klargöra det långsiktiga behovet av kompetens samt att planera för de åtgärder som leder till kompetensförsörjningens mål, "rätt medarbetare på rätt plats i rätt tid".

Det är viktigt att utforma arbetsorganisation så att man kan attrahera och behålla nya medarbetare. Samtidigt ska vi arbeta med att utveckla de medarbetare vi redan har. Det kan komma att bli svårt att bemanna med kunniga medarbetare när pensionsavgångarna blir stora.

Utgångspunkter som är viktiga är pensionsavgångar, personalomsättning, åldersstruktur och befattningsstruktur.

Strategier för att arbeta långsiktigt kan vara internrekrytering, karriärvägar internt, kunskapsöverföring vid pensionsavgångar, introduktion vid nyanställning, ledarutveckling, hur vi tar emot praktikanter, kontakt med skolor och universitet för att marknadsföra våra jobb med mera.

Personalutskottets förslag

- att föreslå budgetberedningen att under 2010 arbeta med att ta fram en kompetensförsörjningsplan med syfte att kartlägga framtida behov av kompetens och personal. Planen syftar till att klargöra inom vilka verksamheter behoven främst finns samt vilka åtgärder som bör prioriteras. De av budgetberedningen föreslagna medlen för 2011 kan således finansiera de förslag till åtgärder som framkommer.

Omvärldsanalys angående förväntat löneutrymme kommande år

Eftersom få avtal finns idag avseende den kommunala verksamheten är det svårt att göra en prognos. De avtal som träffats på arbetsmarknaden har legat i nivåer kring 1,7-1,9 för 2010. Det är korta avtalsperioder som avtalats. Det är därför troligt att det kommer att bli så även inom kommunal verksamhet. Det innebär att vi ånyo är i avtalsrörelse inom 18-24 månader. Hur de ekonomiska förutsättningarna ser ut i Sverige är svårt att sja om.

Vi har analyserat löneläget i Högsby i jämförelse med andra kommuner i länet. Några yrkesgrupper har identifierats som prioriterade grupper där Högsby halkat efter och där vi har svårt att rekrytera. Några av dessa grupper är samma som omfattas av åtgärder i lönekartläggningen. Några grupper som inte finns med som åtgärd i lönekartläggningen är sjuksköterskor och specialister (akademiker) med stort ansvar och ensamma inom sitt kompetensområde. Vissa delar av administrativ personal har tappat i löneutveckling i jämförelse med länet.

En lönekartläggning enligt jämställdhetslagens krav är också genomförd med åtgärder som följd. Det finns 2 % finns budgeterat för löneökningar 2010-2012. Åtgärderna i och med lönekartläggningen kostar 165 000 inkl.po under 2010. Under 2010-2012 uppgår de totala kostnaderna för kartläggningen 577 500 kr. Ledningsgruppen har för avsikt att kunna hantera detta under 2010 med de budgeterade medel som finns. Inga andra åtgärder ryms troligtvis inom budget.

Ledningsgruppen föreslår att 3% budgeteras för kommande år till löneöversyn från 2011. Inom detta utrymme gör ledningsgruppen bedömning att även detta bör hantera åtgärderna till följd av lönekartläggningen.

För att hantera snedsitsar och liknande föreslår vi att en central "pott" skapas där cheferna kan äska pengar. Personalutskottet beslutar. Ledningsgruppen bereder inför personalutskottet. Förslagsvis 15 kr per tillsvidareanställd medarbetare.

I och med att den planerade kompetensförsörjningsplanen arbetas fram under 2010 bör också lönepolitiken i Högsby kommun kopplas till framtida behov och lönepolitik på lång sikt.

Förslag till lönepolitiska åtgärder är följande:

- Sjuksköterskor, 1000 kr per anställd, från och med april 2010. Frågan gällande sjuksköterskor skickas vidare till kommunstyrelsen eftersom den avser 2010. Det som avser 2011 skickas till budgetberedningen.
- Administrativ personal, 500 kr per anställd, från och med 2011.
- Specialister, 500 kr per anställd, från och med 2011.
- Pott för snedsitsar och liknande, 15 kr per tillsvidareanställd medarbetare, från och med 2011.

Personalutskottet

2010-04-19

Personalutskottets förslag

- att föreslå budgetberedningen satsningar enligt följande:
 - 3% i budget för löneöversyn från 2011
 - Sjuksköterskor, 1000 kr per anställd, full effekt från 2011
 - Administrativ personal, 500 kr per anställd, effekt från april 2011
 - Specialister, 500 kr per anställd, effekt från april 2011
 - Särskild pott, 15 kr per anställd, effekt från april 2011

Personalutskottets förslag

- att föreslå kommunstyrelsen att satsningen på sjuksköterskor, 1000 kr per medarbetare, sker från april 2010. I kommunen finns 12 sjuksköterskor.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**Budgetberedningen
Kommunstyrelsen

PU §14

DNR: KPU.2010.97

Friskvård uppföljning och finansiering, äskande till budgetberedningen

2006 presenterades ett förslag angående friskvård för anställda i Högsby kommun. Förslaget presenterades i kommunledningsutskottet och i kommunstyrelsen. De beräknade kostnaderna var då 250 000 kr per år. Förslaget bifölls i både KLU och KS och beslutet överlämnades till budgetberedningen. Det verkar emellertid som inga resurser destinerats för detta ändamål. Erbjudandet om friskvård har nu funnits för anställda sedan 2007. Kostnaderna för friskvård har belastat kontot för rehabilitering och företagshälsovård.

Kostnaderna för friskvård uppgick 2009 till ca 40 000 kr exklusive den administration som erbjudandet föranleder.

Sedan friskvården infördes har det också genomförts besparingar gällande rehabilitering och företagshälsovård.

Ungefär 150 anställda personer nyttjade under 2009 friskvård via kommunen en gång per vecka. Önskemål har framförts av personal att subventionen även ska gälla massage.

Målet med friskvård för anställda var 2006 att sänka sjuktalen. Undertecknade tror dock inte att friskvård i nuvarande form leder till målet. Troligen är det de personer som redan tränar som främst nyttjar förmånen. Förslagsvis bör syftet med satsningen förändras till att istället vara en personalförmån. För att sänka sjuktalen bör troligtvis riktade insatser ske istället. Kostnaderna för rehabilitering och företagshälsovård har ökat under 2009. Detta har skett till följd av ett mer aktivt arbete med dels sjukskrivna och dels personer med upprepade korttidsfrånvaro. Fortfarande är dock vår sjukfrånvaro hög, även om den ser ut att sjunka under slutet av 2009 och början av 2010.

Personalutskottet har att ta ställning till två alternativ:

- Ha kvar friskvård i dess nuvarande form. Det vill säga gratis friskvård en gång per vecka. I detta fall bör frågan lyftas till budgetberedningen som får budgetera medel för aktiviteten.
- Utveckla utbudet och även erbjuda massage med någon form av subvention. I detta fall är vår prognos att kostnaderna kommer att öka till ca 60 000 per år. Förslaget ska då vidare till budgetberedningen.

Personalutskottets förslag

- att förslå budgetberedningen att dels ha kvar friskvård i dess nuvarande form. Det vill säga gratis friskvård en gång per vecka. Men för detta ändamål bör medel budgeteras enligt ovan.

Personalutskottet

2010-04-19

- att föreslå budgetberedningen att utveckla utbudet och även erbjuda massage med någon form av subvention. I detta fall är prognosen att kostnaderna kommer att öka till 60 000 kr.

Beslutsunderlag.

Beslutsexpediering.
Budgetberedningen

Personalutskottet

2010-04-19

PU §17

DNR: KPU.2010.98

Hedersgåvor, äskande till budgetberedningen angående åren 2011-2013

55 000 kr finns budgeterat till hedersgåvor under 2010. Under 2010 har kommunen många medarbetare som har arbetat i kommunen i 25 år och har rätt till hedersgåva under året. Reglerna för hedersgåva uppmärksammar också dem som gått i pension under föregående år och som tidigare inte fått hedersgåva, men tjänstgjort minst 10 år i kommunen. Med anledning av ovanstående har personalkontoret beräknat att kostnaderna i år uppgår till 117 000 kr. Underskottet är då 62 000 kr.

Personalkontoret har gjort prognoser för kommande treårsperiod avseende hedersgåvor. Under 2011 beräknar vi att kostnaderna kommer att vara ca 73 000 kr. Till detta kommer även eventuella avtackningar av förtroendevalda som slutar efter mandatperioden. Detta är inte inkluderat.

Under 2012 och 2013 är de prognostiserade kostnaderna för hedersgåvor ca 76 000 kr.

Personalutskottets förslag

- att föreslå budgetberedningen en utökning i budget för att hantera obalanser avseende hedersgåvor. Personalutskottet äskar 25 000 kr för 2011, 21 000 kr för 2012 och 21 000 kr för 2013.

Beslutsunderlag.

Beslutsexpediering.
Budgetberedningen

PU §16

DNR: KPU.2010.107

Äskande till kommunstyrelsen om resurser för att komma tillrätta med problematiken gällande LAS

I och med införandet av HUL och gemensam lönehantering i de tre kommunerna har det uppstått fel i konverteringen av historiken gällande LAS.

Mycket manuellt arbete har lagts ner i kommunerna vid uppsägningar för att räkna turordning, men mycket arbete återstår. Det handlar om att skapa tillförlitlig utdata gällande LAS till våra chefer och assistenter samt att undvika skadestånd på grund av fel vid tillsättningar av lediga tjänster.

Flera kommuner i länet inför ett separat program som kallas WIN-LAS. Mönsterås, Oskarshamn och Hultsfred bland annat.

För att utreda hur Högsby ska gå vidare samt uppdatera historik äskar vi om medel att anställa en ytterligare person under 4-6 månader.

Beräknad lönekostnad (6 månader) inklusive PO uppgår till ca 180 000 kr.

Personalutskottets förslag

- att föreslå kommunstyrelsen att tillstyrka medel för att genomföra den föreslagna anställningen under 2010.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**

Kommunstyrelsen

PU §19

DNR: KU.2009.321

Inspektion av arbetsmiljön(tegelbruket)

Med anledning av en olyckshändelse på Tegelbruket, då en anställd olyckligt föll ifrån en ställning och skadade sig förra sommaren 2009, har Arbetsmiljöverket gjort ett nedslag i Högsby kommun.

I samband med olyckan konstaterade Arbetsmiljöverket en del brister i kommunens arbetsmiljöarbete, både beträffande den aktuella händelsen och för arbetsmiljöarbetet i stort i kommunen, framförallt när det gäller vidaredelegation av arbetsmiljöansvaret.

Frågorna kring den aktuella händelsen är nu åtgärdade och redovisade för Arbetsmiljöverket och som godkänt vidtagna åtgärder. Vad som händer i ansvarsfrågan återstår att se eftersom händelsen är polisanmäld.

För arbetsmiljöhanteringen i övrigt har också redovisats för Arbetsmiljöverket de riktlinjer och rutiner som upprättats för det förebyggande arbetet och de ansvarsdelegationer som upprättats för att arbetsmiljöfrågorna skall fungera hela vägen ifrån kommunstyrelsen till minsta enhet i verksamheterna.

Arbetsmiljöverket återkommer i juni till kommunen och vill då ha beskrivit hur kommunen har förankrat och genomfört de åtgärder som verket har anmodat kommunen att implementera.

För kommunstyrelsens del innebär detta att man måste i skriftlig form delegera sitt ansvar för kommunens totala arbetsmiljö till kommunchefen och att förvissa sig att denne har förstått sitt ansvar och har möjlighet att leva upp till detta ansvar och i sin tur kan fördela vidare ansvaret till berörda i de olika sektorerna.

Vad gäller fördelningen av arbetsmiljöuppgifter följer dessa den struktur som finns i kommunens ledningsplan.

Kommunstyrelsen (Nivå 1)	→	Kommunchef (Nivå 2)
Kommunchef (Nivå 2)	→	Verksamhetschef (Nivå 3)
Kommunchef (Nivå 2)	→	Personalchef (Nivå 4)
Verksamhetschef (Nivå 3)	→	Områdeschef (Nivå 4)
Verksamhetschef (Nivå 3)	→	Enhetschef (Nivå 5)

Personalutskottet

2010-04-19

Verksamhetschef → Funktionsansvarig
(Nivå 3) (Nivå 6)

Områdeschef → Enhetschef
(Nivå 4) (Nivå 5)

Vilka befattningar som finns under respektive nivå samt mallar för fördelning finns under diarienummer KU.2010.109.

Personalutskottets förslag

- att implementera fördelningen av arbetsmiljöuppgifter med början från kommunstyrelsen till kommunchef med hjälp av framtagna mallar.

Beslutsunderlag.

Svar på inspektionsmeddelande från Arbetsmiljöverket.pdf

Yttrande inspektion av arbetsmiljön.doc

Cirkulär ang förtroedevaldas arbetsmiljöansvar i kommuner, landsting och regioner.pdf

Beslutsexpediering.

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2010-04-19

PU §18

DNR: KPU.2010.44

Rapporter till personalutskottet 2010Avtal 2010

I dagsläget är inga nya avtal klara. Sveriges kommuner och landsting informerar löpnade om hur förhandlingarna framskrider.

SKL arbetar för att nya avtal ska vara klara i april.

Personalutskottet beslutar

- att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**