

Personalutskottet

2010-02-16


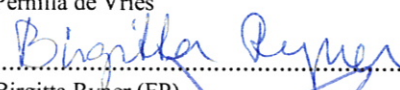
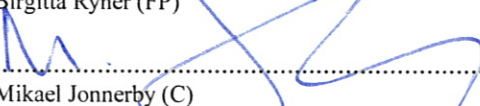
Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, tisdagen den 16 februari, kl 10.30

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

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef
Magnus Larsson, konsult Försäkringsstrategi AB, § 9
Joakim Malmdal, kommunchef, §§ 6-8

Utses att justera

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	 Pernilla de Vries	Paragrafer 6 -9
	Ordförande	 Birgitta Ryner (FP)	
	Justerande	 Mikael Jonnerby (C)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskottet

Sammanträdesdatum

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift
.....
Pernilla de Vries

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

§ 6

DNR: KU.2008.174

Delegationsordning för kommunstyrelsen

I samband med arbetet med kommunens styrdokument och arbetet med delegationsordning mm beslutades att en ledarpolicy skulle tas fram.

Ett förslag till ledarpolicy för Högsby kommun är färdigt.

Bakgrund: Högsby kommun står inför ett stort och viktigt utvecklingsarbete för att bli en livskraftig kommun. Till hjälp och stöd för detta har inrättningsmål arbetats fram av fullmäktige....

Strategin innebär att kommunen måste gå mot en mer målstyrd arbetsorganisation och verksamhet. I denna målstyrda process krävs att cheferna är starkt ledande och drivande!

Syftet med ledarpolicyn:

- Tydliggöra sambandet mellan strategin och en utvecklad ledarroll.
- Vara underlag vid rekrytering, introduktion, ledarutveckling, medarbetar- och lönesamtal samt avveckling.
- Bidra till ökad tydlighet och trygghet när det gäller chefs/ledarrollen genom att ansvar, förväntningar och krav klargörs.

Som chef i organisationen Högsby kommun innehar Du en formell befattning:

- Du skall ansvara för ditt verksamhetsområde utifrån de styrdokument, ramar och riktlinjer som politikerna beslutat om. Du har som chef ett arbetsgivaransvar och skall hävda kommunens intressen som arbetsgivare
- Du skall stödja den demokratiska processen och därmed politikerna i deras arbete. Det är du som svarar för att politikerna får ett så bra beslutsunderlag som möjligt
- Du skall vara medveten om dina egna värderingar och din roll som tjänsteman i en politikerstyrd organisation. Du skall också vara lojal mot de beslut som fattas

Med ledarskap menas ditt personliga agerande som chef för att utveckla och styra verksamheten i det dagliga arbetet och framåt i tiden. Ditt ledarskap i Högsby kommun skall kännetecknas av:

- En helhetssyn på kommunen, som innebär att ditt agerande och handlande alltid skall vara det bästa för kommunen. Därigenom är Du ett gott föredöme både för din personal och som representant för Högsby kommun.
- Ett engagerat och kommunikativt ledarskap som för Högsbys kommun framåt. Personalens delaktighet är ett nyckelord.
- Att du har uppdraget i fokus, är resultat- och målinriktad och gör kontinuerliga utvärderingar.
- En anpassning av ditt ledarskap efter organisationens behov och medarbetarnas kompetens.

Därför förväntas det att du som ledare i Högsby kommun:

- Kommunikerar både kommunens övergripande mål och den egna verksamhetens mål, samt det förväntade resultatet på ett tydligt sätt med uppföljningar.
- Informerar, tar och ger feed back som en naturlig del av en ömsesidig och öppen kommunikation.
- Har egen framtidstro och uthållighet.
- Har en positiv människosyn och sätter möjligheter samt respekt i fokus.
- Är kunnig, handlingskraftig och drivande.
- Ger stöd och inger trygghet, skapar ett lärande klimat där det är tillåtet att pröva nytt, ta egna initiativ och vid misstag dra lärdom.

I samband med chefsdagarna i början på februari var detta utkast föremål för diskussioner. Cheferna tyckte att det var ett bra förslag. Tydligt och kortfattat.

För att skapa den röda tråden i kommunen bör policyn kompletteras med kriterier vad gäller lönesättning av chefer i kommunen.

Peronalutskottet beslutar

att föreslå kommunstyrelsen att anta ledarpolicyn.

Beslutsunderlag.

Beslutsexpediering.

§ 7

DNR: KU.2010.21

Budget 2011

Personalutskottet har fått två utredningsuppdrag av budgetberedningen. Uppdragen ska återrapporteras till budgetberedningen efter utskottssammanträdet i april.

Långsiktig strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Personalutskottet diskuterade frågan initialt vid förra mötet. En diskussion har också förts med samtliga chefer under de gemensamma chefsdagar i början på februari. Cheferna har många idéer och tankar kring kompetensutveckling. Bland annat finns önskemål om arbetsmiljöutbildningar, handledning, befattningsutbildningar mm.

Personalutskottet vill veta hur kompetensnivån ser ut i äldreomsorgen. Hur stor andel av medarbetarna har önskvärd utbildning. Personalchefen får i uppdrag att utreda detta till mötet i april.

En idé är också att arbeta med grupputveckling och med införandet av balanserade styrkort.

I förslaget som som finns att arbeta med "årets arbetsplats" föreslås det finansieras med dessa pengar.

Det finns också en möjlighet att äska pengar för 2010 för personalutskottet.

Omvärldsanalys angående förväntat löneutrymme kommande år

Det andra uppdraget går ut på att ha en idé om behovet av budgeterade medel till löneökningar kommande år.

Sveriges kommuner och landsting är just nu inne i avtalsförhandlingar och det är svårt att sia om hur de kommer se ut och vilka behov som finns i dem. Även lönekartläggningen kan komma att få betydelse för kommande löneökningsbehov.

Chefernas synpunkter och tankar om långsiktig lönepolitik bör också inhämtas. Personalchefen inventerar hur närliggande kommuner budgeterat för löneökningar kommande år.

Peronalutskottet beslutar

att ha ett extra sammanträde angående löneöversyn i mars.

att ta upp frågan igen avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling i april.

Beslutsunderlag.

Förutsättningar och direktiv 2011

§ 8

DNR: KU.2009.321

Inspektion av arbetsmiljön (tegelbruket)

Personalkontoret arbetar med att ta fram beskrivningar och blanketter av hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska se ut.

En kontakt har tagits med Arbetsmiljöverket angående deras medverkan i att under en dag informera chefer och skyddsombud hur regelverket ser ut. Tanken är att synkronisera fördelningen av arbetsmiljöuppgifter med utbildning/information till chefer.

Det är svårt att överblicka arbetsmiljöområdet och ett pågående arbete läggs just nu ner på att försöka skapa en struktur för alla dessa lagar, föreskrifter, policies och interna rutiner. Vissa dokument bör också arbetas om, till exempel arbetsmiljöpolicyn. Förhoppningsvis ska det underlätta för cheferna.

Det kompletta förslaget med fördelning av arbetsmiljöuppgifter tas upp igen i april i personalutskottet.

Personalutskottet beslutar

Att ta upp frågan igen i april.

Beslutsunderlag.

Yttrande inspektion av arbetsmiljön.doc

Beslutsexpediering.

§ 9

DNR: KU.2008.279

Förslag på personalförmåner

Personalchefen har arbetat fram en pensionspolicy tillsammans med Magnus Larsson, konsult från Försäkringsstrategi AB.

Magnus Larsson medverkar idag på personalutskottet och redogör för policyn.

De kommunala pensionerna har tidigare reglerats i pensionsavtal med små möjligheter till lokala avsteg. Den nya reformerade allmänna pensionen, med inkomst- och premiepension efter livsinkomsten, har även ställt krav på förändring av den kommunala pensionen.

De nya kommunala pensionsavtalen ger arbetstagaren större frihet till individuella pensionsval. Denna möjlighet innebär bland annat att nya krav ställs på kommunens administration och finansiering av avtalspensionen.

För kommunen är det viktigt att pensionshanteringen sköts på ett ur kostnadssynpunkt effektivt sätt, samtidigt som arbetstagaren ges möjlighet att förverkliga sitt pensionsval.

Syftet med denna pensionspolicy är bland annat att skapa klara enhetliga normer för hur kommunen ska hantera avtalspensionen.

Som ett led i att skapa en genomtänkt pensionspolicy har detta dokument tagits fram, med syftet att dels beskriva det materiella innehållet i pensionsavtalen, dels att utgöra underlag för kommunens beslut i frågor som kräver någon form av ställningstagande. När väl beslut tagits behövs varje avsnitt kompletteras med en mer detaljerad policy som beskriver administration, finansiering, ev. nivåer och valfriheter m.m.

Den föreslagna policyn innehåller pension för anställda, pension för förtroendevalda, lönevaxling mot pension, alternativ KAP-KL, frivillig gruppförsäkring och pensionsutredning mot bruttolöneavdrag.

Som ett resultat av den genomgång utskottet haft idag uppdateras policyn till kommande möte i april för att tas upp igen.

Personalutskottet beslutar

Att uppdatera policyn med förslag till beslut till kommande möte i april.

Beslutsunderlag.

Beslutsexpediering.