

Personalutskott

2011-09-15

Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum den 15 september, 2011, kl. 13.00.

Beslutande Carl-Axel Blom (S), ordförande
Ing-Britt Loberg (S)
Anders Svensson (M)

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera Anders Svensson (M)

Justeringens plats och tid.

UnderskrifterSekreterare Paragrafer 19-25
Pernilla de Vries

Ordförande
Carl-Axel Blom (S)

Justerande
Anders Svensson (M)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2011-09-15

Datum för anslags uppsättande Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset, personalchefens tjänsterum

Underskrift
Pernilla de Vries

PU § 19

DNR: KU.2011.116

Motion angående rätt till heltid – rätt till deltid

Socialdemokraterna har inlämnat en motion angående rätt till heltid – möjlighet till deltid. I motionen föreslås att samtliga medarbetare ska beredas en sysselsättningsgrad på heltid. Den anställde får då rätt till en anställning på heltid men också en möjlighet att söka deltid enligt gällande regelverk.

Personalchefen har upprättat följande förslag till svar på motionen:

”Den relativt höga andelen deltidsanställda i kommunerna diskuteras ofta. De senaste åren är det dock kommuner och landsting som minskat deltidsarbetslösheten snabbast på hela arbetsmarknaden.

I det kollektivavtal som reglerar villkoren i kommunen, AB, Allmänna Bestämmelser, finns sedan tidigare regler för hur deltidsanställda som anmält intresse för mer tid ska hanteras. Reglerna innebär att innan nyanställning sker ska det prövas om arbetstagare som är anställda på arbetsstället ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Med arbetsstället avses den organisatoriska enhet eller enheter som leds av en arbetsledare som beslutar om anställning. Detta sker redan idag då en vakant tjänst eller ett vikariat uppstår.

I Högsby fanns det vid årsskiftet ca 550 tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön. Av dessa har 59 personer meddelat arbetsgivaren att de önskar högre sysselsättningsgrad. De flesta önskar arbeta heltid, dock inte alla. Av dessa arbetar 41 personer i sociala utskottet som vårdare, undersköterska, vårdbiträde och behandlare. 5 personer finns i städverksamheten, 7 i måltidsverksamheten. I utbildningsutskottet är det 5 personer som önskar högre sysselsättningsgrad. Dessa personer arbetar som barnskötare, elevassistent och förskollärare. En person finns också inom administration. Alla dessa personer är kvinnor.

I Högsby har vi en genomsnittlig sysselsättningsgrad som vid årsskiftet var 88,9%. I samband med årsredovisningar har sysselsättningsgraden följts upp den sedan 2008 och den har i stort sett inte förändrats.

En annan jämförelse är att undersöka andel anställda med heltid. I Kalmar län som helhet (alla kommuner) har 61,3% av andelen anställda heltid. I Högsby har 59,7% av de anställda heltidstjänster. Oskarshamn ligger högst i länet enligt statistik från SKL på 71,1% som också är andelen av alla anställda i Sveriges kommuner som har heltidstjänster.

Många kommuner har erbjudit olika typer av lösningar kring frågeställningen. Till exempel ”önska din sysselsättningsgrad”, bemanningsenheter, olika arbetstidsmodeller med mera. Det förutsätter dock att de anställda som önskar högre sysselsättningsgrad är beredda på en ökad flexibilitet. I olika studier har det visat sig att alla som vill arbeta mer inte kan tänka sig att göra det genom att arbeta på andra arbetsplatser.

Personalutskott

2011-09-15

Rätt till heltid förutsätter att de anställda är beredda på en ökad rörlighet, flexibilitet och vilja att arbeta på olika arbetsplatser för att kunna tillgodose sin högre sysselsättningsgrad. Den arbetstid som frigörs går i första hand till kortare vikariat i syfte att minska antalet timanställningar i motsvarande mån för att balansera kostnader.

Det är en viktig konkurrensfaktor att kunna erbjuda medarbetare att arbeta den tid de önskar. Det är också en viktig jämställdhetsfråga. I stort sett är det inom kvinnodominerade branscher som deltidsanställningar finns.

Arbetsgivaren bör arbeta för att successivt öka antalet heltidstjänster. Men att erbjuda alla heltidstjänster tror inte jag är rätt väg. En omvandling av samtliga tjänster till heltid skulle i dagsläget innebära utökad tid motsvarande 55 årsarbetare.

Det krävs vissa grundläggande förutsättningar som andra liknande projekt pekat ut som inte finns idag i Högsby som jag ser det. Flytande tid (att tid utöver grundschema kan fullgöras när det finns behov), att personalen kan tjänstgöra i flera olika verksamheter, ett bra system för resursfördelning och bra bokningsmöjligheter i olika IT-stöd.

Inom äldreomsorgens budget finns begränsade möjligheter för att lägga mer frikostiga scheman. I verksamheten finns tidpunkter då trycket är som störst och dessa är i stort sett likvärdiga i hela verksamheten. Det rör sig om ett antal personalintensiva timmar med något lugnare intervall däremellan. Att ha samma bemanning över hela dagen leder med naturlighet till kostnadsökningar.

Det finns flera olika vägar för att komma vidare i den här viktiga frågan. Grundprincipen bör vid återbesättning av tjänster vara att åstadkomma heltidstjänster. Ett annat alternativ som bör kunna prövas är modellen "Bemanna rätt" som kommunstyrelsen fick en beskrivning av vid sitt sammanträde i augusti.

Modellen bygger på erfarenheter från utvecklingsprojekt i olika kommuner som arbetat med liknande frågeställningar.

Det är också viktigt att lära av de tidigare projekt som genomförts. Trygghetsfonden och ESF finansierade ett projekt som heter "Jämt anställd – ledig ibland" med syfte att minska den ofrivilliga deltidsarbetslösheten hos anställda i 32 kommuner. Utvärderingen visar att den politiska förankringen och engagemanget hos politiker och verksamhetsledning varit viktig. Direkt berörda chefer måste vara delaktiga från början då det kan krävas en annan organisationssyn."

Personalutskottets förslag

med anledning av ovanstående anser personalutskottet att frågan bör utredas vidare tillsammans med övriga utskott.

Personalutskott

2011-09-15

Motionen är därmed besvarad.

Reservation

Anders Svensson reserverar sig mot personalutskottets förslag.

Beslutsexpediering
Kommunstyrelsen

Personalutskott

2011-09-15

PU § 20

DNR: KU.2011.193

Revidering av tjänstemannaorganisationen samt utvecklingsprogram för ledare och medarbetare

Personalchef Pernilla de Vries redovisar förslag till revidering av organisationsförändringar i kommunen samt förslag till utvecklingsprogram för ledare och medarbetare.

Personalutskottet beslutar

Inriktningen som beskrivs i ”utveckling av den kommunala organisationen” antas.

Föreslagna organisationsförändringar godkännes.

Förslaget kring program för ledare- och medarbetarutveckling godkännes.

Finansiering av organisationsförändringarna inom socialutskottets verksamhetsområde sker via prognostiserat överskott från LSSverksamheten.

Övriga organisationsförändringar är kostnadsneutrala.

Finansiering av ledare och medarbetarutvecklingsprogrammet sker via avsatta medel hos personalutskottet för personalutveckling.

Beslutsexpediering

Kommunstyrelsen

Personalutskott

2011-09-15

PU § 21

DNR: KPU.2011.214

Personalredovisning delår 20110831

Personalkontoret har arbetat fram statistik och uppföljningar inför delårsbokslut per den siste augusti 2011.

Av personalredovisningen framgår att antalet tillsvidareanställda minskar. Det beror delvis på övergången av personal från årsskiftet 2011 till ÖSK, Östra Smålands Kommunalteknikförbund. Vidare finns Överförmyndarverksamheten för Högsby, Mönsterås, Hulstfred och Oskarshamns kommuner placerad i Högsby från årsskiftet.

Semesterlöneskulden har minskat i jämförelse med samma tidpunkt 2010.

Sjukfrånvaron är i stort sett oförändrad i jämförelse med samma tidpunkt förra året. Det som dock har minskat är de långa sjukskrivningarna, över 60 dagar, som minskar. Det är dock oroande att sjukfrånvaron är så pass hög i åldersgruppen 1-29 år.

Antalet medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro är fler i år än vid samma tidpunkt förra året.

Personalutskottet har att ta ställning till och bedöma måluppfyllelse avseende värdemätarna i styrkortet avseende medarbetarperspektivet som helhet.

Personalchefens förslag till beslut är att mätaren avseende medarbetarperspektivet som helhet ska sättas till "orange", "varning".

Personalutskottet beslutar

att mätaren avseende medarbetarperspektivet som helhet ska sättas till "orange", "varning".

Beslutsexpediering

Kommunstyrelsen
Ekonomienheten

Personalutskott

2011-09-15

PU § 22

DNR: KPU.2011.215

Personärende, överenskommelse om avslut

Personalchefen redogör för ett personärende som hanterades i juni. Ärendet var av akut karaktär och avstämning skedde med personalutskottets ordförande.

Personalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna

PU § 23

DNR: KPU.2011.76

Rapporter till personalutskottet 2011Löneöversyn 2011

Löneöversynen för 2011 är så gott som klar och nedan redovisas utfallet.

Kommunal 2,3%.

Läraryrket 2,9% (inkluderar åtgärder för lönekartläggning).

SKTF 2,0%

Akademikerförbundet SSR 2,6% (inkluderar lönepolitiska åtgärder och åtgärder för lönekartläggning).

Lärarnas Riksförbund 1,86%

Vårdförbundet 1,8%

Oorganiserade 2,0%

Resterande organisationer har bara ett fåtal medlemmar och redovisas ej. Personalchefen har i uppdrag att sammanställa utfallet för hela kommunen som underlag för uppräkningsavtal från januari 2012.

Löneöversyn 2012

Det pågår avtalsförhandlingar för nya kollektivavtal inför 2012 och flera avtal löper ut.

Personalutskottet föreslår att bjuda in de större organisationerna inför löneöversynen. Personalchefen får i uppdrag att bjuda in dessa under kommande sammanträde i utskottet.

Rökfri arbetstid

Cheferna i kommunen har tagit upp frågan angående rökfri arbetstid. Många kommuner i Sverige har infört rökfri/tobaksfri arbetstid. Personalchefen får i uppdrag att se över hur andra kommuner gått tillväga och hur införandet skett.

Ledarutveckling över gränserna

”Ledarutveckling över gränserna” är namnet på det projekt som sju kommuner tillsammans lämnat in en ESF-ansökan för. De åtta kommunerna är Aneby, Sävsjö, Nässjö, Eksjö, Vetlanda, Hulstfred, Högsby och Vimmerby.

I ansökan framgår att med rätt stöd kan medarbetare som finns i våra organisationer utvecklas till att få en chefsbefattning. Den enskilda kommunen ger begränsade möjligheter att utvecklas inom sitt yrke. Vi behöver därför se till att utveckla samverkan mellan kommunerna för att ge ökade möjligheter för anställda att göra karriär och dessutom ge dem en grund att stå på i deras framtida ledarskap.

En gemensam problematik för de sökande kommunerna är det sviktande befolkningsunderlaget och det relativt stora geografiska avståndet till

Personalutskott

2011-09-15

universitetsorter och regionala centra. Men avstånden mellan kommunerna är i sig inte så stora och området är geografiskt väl samlat.

Projektet syftar till att de deltagande kommunerna ska se sig som en arbetsmarkandsregion där den gemensamma kompetensen ska ha möjlighet att utvecklas och vandra mellan aktörerna.

Målgrupp är medarbetare bland de redan anställda i de åtta kommunerna med lämplig kompetens, vilja och förmåga att utveckla sin kompetens för ett chefsuppdrag.

I början på nästa år förväntas besked om projektet beviljats stöd eller ej.

Planering inför hösten 2011

- I oktober genomförs den beslutade löneutbildningen för chefer, fackliga och medarbetare.
- Medarbetarenkäten är planerad att genomföras under oktober.
- I november ska Skandia, kommunens pensionsadministratörer, informera anställda om villkoren för pension vid anställning i kommunen. Skandia kommer även hålla en särskild information för personal över 60 år, "blivande pensionärer".
- Kommunen kommer också att påbörja införandet av rekryteringsverktyget "Offentliga jobb" i november. Utbildningen genomförs tillsammans med Mönsterås kommun.
- Kalmar Arbetsgivarvård, driver ett projekt med stöd från ESF. Projekt PLUS, Positivt Lärande ger Utveckling och Styrka. ESF-rådet har beviljat Arbetsgivarvården drygt 7,6 miljoner kronor. Projektet ska pågå två år från och med 1 augusti 2011. Åtta kommuner i Kalmar, varav Högsby kommun är en, och Kronobergs län samt Landstinget i Kalmar län kommer att delta i projektet som syftar till att ge medarbetare kompetensutveckling för att förebygga ohälsa.

Personalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna.

Personalutskott

2011-09-15

PU § 24

DNR: KPU.2011.186

Upphandling företagshälsovård

Upphandlingen är avslutad och ny leverantör av företagshälsovård är Sensia från 2012-01-01.

Personalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna

Beslutsexpediering

Samtliga utskott

Kommunstyrelsen

Personalutskott

2011-09-15

PU § 25

DNR: KPU.2011.231

Framtida personalförsörjning

I budgetarbetet och i resultatmålen för medarbetarperspektivet beslutades att personalutskottet ska påbörja arbetet med att ta fram en strategi för rekrytering och kompetensutveckling inom Högsby kommun.

Vid dagens sammanträde redovisar personalchefen pensionsavgångar mellan åren 2011-2021 efter yrkeskategori.

I vissa yrkeskategorier kommer en stor andel att gå i pension under perioden. Personalutskottet vill engagera övriga utskott i arbetet. Statistiken bör analyseras tillsammans med befolkningsprognosen för samma period.

Personalchefen får i uppdrag att redovisa statistiken för övriga utskott och be dessa återkoppla hur de arbetar med dessa frågor.

Ärendet tas upp vid kommande sammanträde.

Personalutskottet beslutar

Att ge personalchefen i uppdrag att redovisa statistiken för övriga utskott och be dessa återkoppla hur de arbetar med dessa frågor.