

Personalutskott

2011-11-17

Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, torsdagen den 17 november, kl. 13

Beslutande Ingbritt Loberg (S), ordförande
Raymond Asp (S)
Anders Svensson (M)

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef
Marie Bjerkaug, Kommunal

Utses att justera Anders Svensson (M)

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare		Paragrafer 26 -31
		Pernilla de Vries	
	Ordförande		
		Ingbritt Loberg (S)	
	Justerande		
		Anders Svensson (M)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2011-11-17

Datum för anslags uppsättande Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §26

DNR: KPU.2011.260

Upphäva lönekriterier från 2005 och förslag till ny löneöversynsprocess

I Högsby kommun finns sedan 2005 antagna lönekriterier. Dessa lönekriterier har vi arbetat för att göra kända och använt över hela organisationen sedan 2008.

Tillsammans med de fackliga organisationerna kom vi överens om en gemensam mall för lönesamtal där kriterierna framgår. I medarbetarenkäten som genomfördes 2010 framkom att många av de anställda trots detta inte har någon kännedom om vilka kriterierna är.

I november har vi nu tagit ett omtag om löneöversynsprocessen och genomfört utbildningar för chefer, fackliga företrädare och medarbetare. I utbildningen diskuteras förändringar gällande lönekriterier och en önskan att arbeta vidare med dessa. De förändrade lönekriterierna skiljer sig åt för pedagogisk verksamhet och resterande del av kommunen.

Förslag till ny löneöversynsprocess

Inför 2012 års löneöversyn föreslår vi en förändrad process och struktur för löneöversyn. Processbeskrivningen syftar till att förtydliga ansvar och uppgifter för de olika aktiviteterna i löneöversynen.

Syftena är att få till en ökad spridning av utfallet i löneöversyn. Att ge chefer och medarbetare förutsättningar till samtal där löneavtalen efterlevs.

Under oktober månad har utbildningar genomfört för både medarbetare, fackliga företrädare och chefer. Det är därför tillfälle att gå in i ett nytt läge.

Förslag till löneöversynsprocess

1. Personalutskottet lämnar yrkande till budgetberedningen gällande prognostiserade löneökningsbehov för kommande löneöversyn (i samband med budgetarbetet).
2. Utvärdering av föregående års löneöversyn gällande process (personalchef och fackliga organisationer).
3. Analys av lönestruktur med utgångspunkt av sista löneöversynen (personalchef ansvarar för att sammanställa chefer och fackliga företrädares synpunkter).
4. Personalutskottet fastställer riktlinjer.
5. Personalchef kallar fackliga organisationer till överläggning.
6. Riktlinjer till chefer.
7. Samtal och lönesättningar (och skattningar) görs på arbetsplatsnivå (beroende på vilken modell som beslutas per organisation).
8. Chefen lönesätter (ev preliminärt)
9. Besked om ny preliminär lön meddelas till arbetstagaren och facklig organisation.
10. Avstämning inom två veckor (fackliga organisationer och personalchef)

PU §26

DNR: KPU.2011.260

Punkterna 7-10 kan se lite olika ut beroende på vilken förhandlingsmodell av beslutas/yrkas av de olika fackliga organisationerna.

Vår utgångspunkt i lönesamtalen är de nya lönekriterierna vi diskuterat i utbildningen. Dels yrkesneutrala och dels de för pedagogisk verksamhet.

Personalchefen har kallat in fackliga organisationer för en ny diskussion angående ovanstående förslag den 15 november 2011.

I analys av lönestruktur och löneökningsbehov ska följande frågor försöka besvaras av chefer och fackliga.

1. Är det idag svårt att kunna rekrytera och behålla vissa yrkeskategorier eller nyckelpersoner?
2. Finns det idag signaler på att det kommer att bli svårare att rekrytera och behålla vissa yrkesgrupper eller nyckelpersoner?
3. Finns det s k snedsitsar, d v s de som har halkat efter i löneutvecklingen utan saklig grund, t ex den med felaktig ingångslön eller den föräldralediga som stått stilla?
4. Finns det medarbetare som höjt sin kompetens avsevärt och tagit på sig väsentligt förändrade arbetsuppgifter, ökad svårighetsgrad och större ansvar?
5. Finns det individer eller grupper som det i övrigt bör göras särskilda satsningar för utifrån synnerliga verksamhetsförbättringar eller måluppfyllelse?
6. Finns det medarbetare som har väl hävdat löneläge i förhållande till andra, t ex den som fått en högre ingångslön p g a marknadskrafterna eller den som blivit omplacerad till ett arbete med enklare innehåll och behållit en högre lönenivå?
7. Finns det medarbetare som av annan anledning kommer att få mindre, eller ingen, löneutveckling (utifrån att kontakt mellan arbetsgivare och facklig organisation då bör ske och en handlingsplan ska göras)?

Peronalutskottet beslutar

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget att pröva med den föreslagna processen för löneöversyn.

Personalutskott

2011-11-17

PU §26

DNR: KPU.2011.260

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att upphäva tidigare antagna lönekriterier från 2005.

Beslutsunderlag.

Tjänsteutlåtande upphäva lönekriterier
Tjänsteutlåtande 2011-11-08

Beslutsexpediering.

Kommunstyrelsen

PU §27

DNR: KU.2011.236

Utbildning och kunskap till hemtjänstpersonalen

En skrivelse har inkommit från medarbetare i hemtjänsten. Medarbetarna upplever att de behöver mer utbildning.

Anders Johansson, verksamhetschef mjuk sektor, har i tjänsteskrivelse förklarat vilka möjligheter till vidareutbildning och kompetensutveckling det finns i kommunen idag.

Ärendet tas upp i sociala utskottet och behandlas där. Personalutskottet får denna information för kännedom.

Peronalutskottet beslutar

Lägga informationen till handlingarna

Beslutsunderlag.

Högsby 2011-10-18.doc

Utbildning och kunskap till hemtjänstpersonalen 2011-10-14

Beslutsexpediering.

PU §28

DNR: KU.2011.202

Sammanträdesplan 2012

Ett förslag till sammanträdesplan är framtaget. Personalutskottet har att ta ställning till sammanträdesdatum och tider.

Fem möten är inplanerade under 2012. Beroende på när löneavtalen är klara kan ett extra möte krävas inför löneöversyn 2012.

Mötena kommer att starta kl.13.

Peronalutskottet beslutar

att ställa sig bakom förslaget.

Beslutsunderlag.

Sammanträdesplan 2012, utökad.xls

Beslutsexpediering.

PU §29

DNR: KPU.2011.231

Framtida personal- och kompetensförsörjning

Underlag har skickats ut till resterande utskott för analys och bearbetning. Syftet är att få en bild av dels vilka yrkesgrupper som tros bli svåra att rekrytera framledes och att på sikt ta fram en plan för hur vi skapar förutsättningar för att förändra det.

Som underlag har utskotten fått ta del av dels framtida pensionsavgångar och dels befolkningsprognos.

Peronalutskottet beslutar

Åter ta upp frågan då återrapportering skett från övriga utskott.

Beslutsunderlag.

Personalförsörjning.doc

Kompetensförsörjning_2011-2021.xls

Befolkningsprognos_2011.doc

Beslutsexpediering.

Personalutskott

2011-11-17

PU §30

DNR: KPU.2011.261

Träff fackliga organisationer

Kommunal är inbjudna till dagens sammanträde.

Kommunal företräder ett 20-tal yrkesgrupper från vårdbiträden till brandförman. Av Högsby kommuns anställda är ca 340 medlemmar i Kommunal.

För att kunna rekrytera och behålla på sikt tror Kommunal att rätten till heltid och bra bemanning är viktigt. Dessutom anser de att timavlönade vikarier bör minska till förmån för fler tillsvidareanställda. Lönen är också en viktig faktor.

Kommunal tycker att arbetet med medarbetarenkäten och det arbete som kommit igång i många arbetsgrupper utifrån den varit mycket positivt. Det är också positivt att arbetet med att förändra och förbättra löneöversynsprocessen kommit igång. En annan viktig aspekt är att samverkan fungerar bra på de flesta arbetsplatser.

Peronalutskottet beslutar

Lägga informationen till handlingarna.

Beslutsexpediering.

PU §31

DNR: KPU.2011.76

Rapporter till personalutskottet 2011Samverkansavtal med räddningstjänsten Mönsterås

Ett samverkansavtal är tecknat med räddningstjänsten i Mönsterås. Det innebär bland annat att räddningschefen i Mönsterås genom detta avtal är tillika räddningschef i Högsby.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Den fördelning som skedde under 2010 måste ses över i och med organisationsförändringen. Personalchefen har för avsikt att revidera underlagen för att komma tillrätta med det under december månad.

Medarbetarenkäten

Enligt planen skulle medarbetarenkäten ut till samtliga medarbetare under oktober/november men har på grund av arbetsbelastning försenats. Stellan Lindeberg ska hjälpa till att försöka få ut den så snart som möjligt.

Uppföljning arvodesbestämmelser

Anders Svensson, ledamot, vill veta vad som hänt med budgetfördelning per utskott. Personalchefen får i uppdrag att ta reda på om budgeten blivit fördelad enligt beslutet i kommunfullmäktige.

Personalärenden

Personalchefen informerar personalutskottet om två olika personärenden som är aktuella i kommunen.

Trivselpeng

Ingbritt Loberg undrar om det finns några trivselpengar för anställda i kommunen. Personalchefen informerar om att det finns beslutat i kommunstyrelsen 2006; ”Istället för julklapp får varje förvaltning bestämma en aktivitet som hela personalgruppen deltar i och denna får förläggas när som helst under året. Kostnaden får uppgå till 200 kronor per anställd och tas ur budget för personalens kurser och konferenser”.

Detta bör dock tas upp i samband med budget för att hitta en uppräknig för dessa 200 kronor enligt konsumentprisindex eller liknande. Personalchefen får i uppdrag att hantera detta.

Rökning på skolans område

Ingbritt Loberg undrar om det förekommer rökning på skolgården i anslutning till hemtjänstens lokaler. Personalchefen ska ta reda på det.

Peronalutskottet beslutar

Lägga informationen till handlingarna.