

Personalutskott

2012-02-09

Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, torsdagen den 9 februari kl.13.00

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

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef  
Carina Karlsson, Lärarförbundet  
Raymond Furuskog, Lärarförbundet

Utses att justera Ingbritt Loberg (S)

Justeringens plats och tid.

UnderskrifterSekreterare  ..... Paragrafer 1 - 12

Ordförande Pernilla de Vries

Ordförande  .....

Carl-Axel Blom

Justerande  .....

IngBritt Loberg

#### ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2012-02-09

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

.....  
Pernilla de Vries

Personalutskott

2012-02-09

**PU §1**

DNR: KPU.2012.33

**Föregående mötesprotokoll**

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

Personalutskott

2012-02-09

PU §2

DNR: KU.2011.132

**Genomgång av resultatet av Medborgarundersökning 2011**

Kommunledningsutskottet beslutade 2011-06-07, § 43 att delta i SCB:s medborgarundersökning hösten 2011.

Undersökningen genomfördes mellan den 13 september och den 7 november 2011. Ett urval på 500 personer i åldrarna 18-84 år tillfrågades och av dessa besvarade 55% enkäten.

I SCB:s analysmodell över vilka faktorer som bör uppmärksammas mer för att medborgarna skall bli nöjdare i Högsby kommun framgår det att fritidsmöjligheterna bör prioriteras, men även det kommersiella utbudet och bostäder. Viktig nöjdhetsfaktor är också att bevara den trygghet som invånarna känner i kommunen. De verksamheter som kommunen bör prioritera för att förbättra den totala nöjdheten bland kommunens invånare är stöd för utsatta personer, gymnasieskolan, gator och vägar samt idrotts- och motionsanläggningar. Viktigt bedöms också vara renhållning och sophämtning samt räddningstjänsten. Lägre prioritet ges gång- och cykelvägar, miljöarbete och kultur. Verksamheter som idag får bra betyg och som måste bevaras så, är vatten och avlopp, förskola, grundskola och äldreomsorg.

**Kommunstyrelsen beslutade**

Resultatet från medborgarundersökningen hösten 2011 skickas till utskotten för genomgång och utvärdering. Kommunstyrelsen tar därefter ställning till hur kommunen ska gå vidare med materialet.

Kommunfullmäktige delges resultatet av medborgarundersökningen.

**Beslutsunderlag**

Rapport Högsby.pdf

**Personalutskottet beslutar**

Personalutskottet tackar för informationen men anser ej att de som utskott är berörda i sina frågeställningar av medborgarundersökningen.

**Beslutsexpediering**

Kommunstyrelsen

## PU §3

DNR: KU.2011.258

**Motion om att öka attraktionsvärdet för arbete inom omsorgen**

Vänstern skriver i motion daterad 2011-11-05 att det sliter hårt på hälsan att arbeta inom äldreomsorgen, vilket främst drabbar kvinnor som bär upp verksamheten med sin arbetskraft. Anhöriga som vårdar äldre i hemmet är också till största delen kvinnor. Goda villkor för medarbetare inom vård- och omsorgsyrdena är därför en förutsättning för att det ska vara attraktiva arbeten i framtiden. Vård- och omsorgsarbetena kräver mycket fysiskt av de anställda och därför borde kvinnor och män i vården få möjlighet till träning på arbetstid i samma utsträckning som arbetare inom polisen och brandförsvaret.

Kommunens medarbetare erbjuds idag att en gång per vecka delta i någon av de aktiviteter som finns för friskvård.

Vänstern vill att kommunstyrelsen klarlägger hur friskvårdsprogrammet fungerar idag och föreslår att kommunens personal inom vård och omsorgen ges, utöver vad som erbjuds idag, en betald arbetstimma per vecka till en organiserad träningsaktivitet.

**Kommunfullmäktige beslutade**

Motionen remitteras till kommunstyrelsen för beredning.

**Redovisning till personalutskottet hur det ser ut idag**

Friskvårskortet är en frivillig förmån som gäller sedan 2007. Varje chef kvitterar ut det antal kort han/hon behöver till sina anställda. Medarbetaren har möjlighet att utnyttja en gratis aktivitet på fritiden per vecka. Det är inte möjligt att spara ihop flera aktiviteter på en vecka. Aktiviteterna finns spridda i och utanför kommunen.

Under vårterminen 2011 nyttjade 235 medarbetare kortet och på höstterminen var det (hittills) 160 medarbetare. Det är glädjande att se att fler utnyttjar möjligheten. Det är fortsatt bad som är den mest populära aktiviteten. Men även yoga, gym och spinning deltar många medarbetare i. Urvalet av möjliga aktiviteter ökar för varje år. All friskvård sker på fritid.

Antal medarbetare som nyttjat sina kort

	2009	2010	2011
Vårtermin	148	134	235
Hösttermin	113	129	160

Förutom friskvård erbjuder vi sedan 2011 även subventionerad massage på fritiden. Det innebär att medarbetare kan få tillbaka upp till 600 kr per år mot kvitto. Massagen finns tillgänglig hos ett antal företag som kommunen har avtal med. Under 2011 är det 73 personer som nyttjat möjligheten med subventionerad massage.

Personalutskott

2012-02-09

Vid en jämförelse i länet framgår att variationen av subvention och gratis aktiviteter varierar stort (har ej fått svar av Mörbylånga). Vissa kommuner erbjuder framförhandlade priser och andra erbjuder ett friskvårdsbidrag. Friskvårdsbidraget är mellan 500 kronor och 1400 kronor drygt. Några förvaltningar i en kommun erbjuder antingen friskvårdsbidrag *eller* friskvård på arbetstid.

Det ekonomiska värdet på förmånen i Högsby kommun innebär att en medarbetare som väljer att nyttja den dyraste aktiviteten varje vecka erhåller friskvård för drygt 2000 kr per år.

I två av länets kommuner som tidigare hade en timmes friskvård på arbetstid är förmånen förändrad. Bägge dessa kommuner beskriver samma erfarenheter.

Den ena kommunen har tagit bort all friskvård på arbetstid. Skälet är att det uppfattas som orättvist. En del kunde nyttja möjligheten andra inte. Det var en ständig diskussion och vad som var tillåtet och det var svårt att kontrollera.

I den andra kommunen har timmen bytts ut mot 15 minuter per dag. I denna kommun pågår en översyn just nu av hur detta ska ske framledes.

Om en kommun ska erbjuda en förmån som denna anser jag att det ska vara lika för all personal, oavsett var de arbetar med. Olika yrken innebär påfrestningar på olika sätt, ibland psykiskt och ibland fysiskt.

Att erbjuda friskvård på arbetstid till endast personal inom vård och omsorg skulle kosta (1 timme per vecka) drygt 42000 per vecka. Att erbjuda all personal friskvård på samma villkor skulle kosta drygt 100 000 kronor per vecka. Totalt för ett år motsvarar det drygt 5 mkr.

Hälsa är så mycket mer än bara friskvård. Vissa kommuner har en aktiv personalklubb där även andra förmåner och evenemang erbjuds. Exempelvis teater-resor, after work, trav-kvällar med mera. Det är ett intressant koncept men kräver medarbetarnas engagemang.

Högsby kommuns erbjudande till sina medarbetare står sig väl mot andra kommuners erbjudande.

Med redovisning av Högsby kommuns friskvårdserbjudande är motionen besvarad.

#### **Personalutskottet föreslår:**

Med anledning av ovanstående föreslår personalutskottet att motionen avslås.

#### **Beslutsunderlag.**

KF § 190 2011-11-07 2011-11-16

Motion V 2011-11-07

#### **Beslutsexpediering.**

Personalutskott

2012-02-09

PU §4

DNR: KU.2011.116

**Motion angående rätt till heltid - rätt till deltid**

Personalutskottet svarade på motionen till kommunstyrelsen med att frågan borde utredas vidare tillsammans med övriga utskott.

I kommunstyrelsen diskuterades förslaget.

**Kommunstyrelsen beslutade**

Motionen återremitteras till personalutskottet för ytterligare beredning i enlighet med motionens intentioner. Utredning görs tillsammans med socialutskottet och utbildningsutskottet. Motionen ska besvaras under 2012.

---

**Redovisning till personalutskottet**

Personalchefen har fört diskussioner i ledningsgruppen. Med de ekonomiska återhållsamhet som råder gör vi idag vad vi kan. Det pågår ständigt arbete för att tillgodose de önskemål vad gäller utökad sysselsättningsgrad som medarbetare har.

Med generella höjningar av sysselsättningsgrader kan konsekvenserna bli övertalighet, delade turer och schema som inte upplevs som attraktiva.

Personalchefen ska till kommande sammanträde ta kontakt med andra kommuner som infört önskad sysselsättningsgrad och liknande för att undersöka vilka kostnader och fördelar det förändrade arbetssättet inneburit.

Frågan tas åter upp vid kommande sammanträde.

---

**Beslutsunderlag.****Beslutsexpediering.**

**PU §5**

DNR: KPU.2011.261

**Träff fackliga organisationer**

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund är inbjudna för att delta i dagens sammanträde. Raymond Furuskog och Carina Karlsson är närvarande för Läraryrket. LR har förhinder att delta.

Läraryrket företräder 91 aktiva medlemmar som har sin anställning i Högsby kommun. Medlemmarna finns i alla skolor. De flesta medlemmar har anställning som lärare eller förskollärare.

Läraryrket har genomfört en enkät bland sina medlemmar kring lön och där framgår att alla medarbetare ej haft lönesamtal. Detta är dock ej helt sammanställt än så det är svårt att svara vad det beror på.

Fortfarande är det mycket oklart kring lärarlegitimationer. Ingen anställd har var Läraryrket erfar fått legitimation ännu.

Lön och arbetstid är viktiga frågor för Läraryrket. Yngre lärare är mer positiva till 40-timmars arbetsveckor. Oroande är enligt Läraryrket att det är färre generellt som söker till lärarutbildning. Det är också färre män som utbildar sig.

Positivt i Högsby är dels samverkansavtalet som varit igång några år nu mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren. Men det går att förbättra och förändra kommunikation uppåt och neråt i organisationen. Även arbetet kring lön och lönesamtal har varit positivt.

**Personalutskottet beslutar**

Lägga informationen till handlingarna.

\_\_\_\_\_

**Beslutsunderlag.**

**Beslutsexpediering.**

## PU §6

DNR: KPU.2012.28

**Rapporter till personalutskottet 2012**Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

I och med förändringar i organisationen måste också fördelningar av arbetsmiljöuppgifter genomföras.

Den schematiska fördelningen redovisas på sammanträdet. Denna information ska gå ut till cheferna för att uppdateras.

Riktlinjer för sociala medier

Chefer har efterlyst riktlinjer för medarbetares förhållningssätt till sociala medier. Personalchefen har tagit fram ett förslag som ska redovisas för den kommuncentrala samverkansgruppen i februari. Ledningsgruppen anser ej att dessa riktlinjer behöver antas politiskt. Förslaget ska vidare till den kommuncentrala samverkansgruppen i februari.

Ledarutveckling över gränserna

Högsby kommun har tillsammans med sju andra kommuner beviljats ett projekt av europeiska socialfonden. Projektledaren anställdes i januari och just nu pågår förarbetet för att kunna komma igång med utbildningsinsatser under kommande två år. Totalt kommer 80 medarbetare att omfattas av utbildningsinsatserna.

Medarbetarna söker själva till utbildningen antingen på eget initiativ eller på rekommendation av sin chef. Det blir sedan uttagning genom intervjuer och personlighetstest.

Projektledaren är inbjuden till kommunstyrelsen och personalutskottet den 14 februari för att informera om projektet.

Rekrytering av nya chefer till äldreomsorgen och LSS-verksamheten

Fem nya chefer är rekryterade och samtliga har påbörjat sin anställning under januari.

Ledningsgruppen har planerat en introduktion för dessa chefer kring ekonomi, personal, balanserade styrkort mm som ska ske under februari.

Utbetalning av pensionsförmån till politiker med förlorad arbetsförtjänst

I pensionspolicyn som antogs att gälla från halvårsskiftet 2011, ska kommunen betala ut förlorad pensionsförmån efter varje avslutat kalenderår för politiker med förlorad arbetsinkomst. Personalenheten har nu tagit fram dessa underlag och kommer verkställa det i februari.



Överenskommelser om avslut

I samband med långa sjukskrivningar och läkarintyg som styrker att medarbetaren inte kan komma tillbaka i arbete finns två olika möjligheter till ställningstagande av kommunen.

Ett alternativ innebär att klargöra, men hjälp av företagshälsovård, hur nedsatt arbetsförmågan är och inleda en process med uppsägning på grund av personliga skäl. Under uppsägningstiden betalas i vid lång sjukfrånvaro ingen lön. Utredningarna är dock kostsamma och processen kan ta lång tid och innebära mycket arbete.

Ett annat alternativ är att komma överens med personen om att anställningen upphör och betala ut ca tre månadslöner. Detta är en enklare väg som också kan innebära en hjälp och något positivt för arbetstagaren.

Personalchefen deltar i dialogen med chef och medarbetare. Personalchefen återkopplar aktuella ärenden till personalutskottet.

Svar på frågor från förra sammanträdetRökning på skolans område

Medarbetarna har blivit anvisade en plats av Anders Johansson där de kan röka. Det byggdes en liten kur med tak när hemtjänsten flyttades till skolan.

Budgetfördelning för utskotten, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

Kommunchefen har tagit fram ett förslag till fördelning av budget för politiska utskott mm. Förslaget redovisas för kommunledningsutskottet i februari som är det utskott som fattar beslut om fördelningen.

Den rörliga ersättningen är fördelad efter antal ledamöter och antal sammanträden. Reseersättning är fördelad enligt samma modell. Kurser är fördelade efter antal ledamöter. Pensionärsråd och handikappråd erhåller ett fast belopp. 2012 ligger budgeten kvar på kommunledningsutskottet för att under 2013 föras över till respektive ansvar.

**Peronalutskottet beslutar**

Lägga informationen till handlingarna

**Beslutsunderlag.**

Kopia av arvode.xls

Pension till förtroendevalda.pdf

Ledarutveckling över gränserna allmänt.ppt

**Beslutsexpediering.**

## PU §7

DNR: KPU.2012.27

**Löneöversyn 2012**

Ledningsgruppen har tagit in synpunkter från cheferna ang behov av löneökningar för olika grupper inför löneöversynen. Dessa har personalutskottet fått ta del av tidigare. Ledningsgruppen har även analyserat dessa önskemål.

Personalchefen har även sett över åtgärderna i handlingsplanen för lönekartläggningen. Flera av dessa åtgärder anses tillrättade och endast åtgärden för förskollärare kvarstår under 2012.

Vårdförbundet, LSR (legitimerade sjukgymnasters förbund) och Akademikeralliansen har ett avtal som gäller och processen med löneöversyn 2012 bör inledas för dessa. För samtliga dessa organisationer är avtalen sifferlösa.

Avtalsnivåerna för övriga avtal är dock ännu okända och i dagsläget är det svårt att spekulera i vilka nivåer som kommer gälla. Men av de grupper som vi vill inleda löneöversyn för så ser vi att vi måste fortsätta satsa på sjuksköterskornas löner.

**Personalutskottet beslutar**

Ställa sig bakom analysen och de prioriteringar som Högsby kommun har för avsikt att genomföra för Vårdförbundet, LSR och Akademikeralliansens förbund.

Frågan tas upp igen då övriga avtal är klara.

**Beslutsunderlag.****Beslutsexpediering.**

**PU §8**

DNR: KPU.2012.30

**Medarbetarenkät 2012**

Sista dagen för att besvara medarbetarenkäten var den 6 februari. Personalchefen har skickat ut en länk till personalutskottets ledamöter inför dagens sammanträde.

Informationen var dock svår att läsa och tolka. Medarbetarenkäten kommer att sammanställas, analyseras och redovisas till kommande sammanträde.

**Peronalutskottet beslutar**

Att åter ta upp frågan vid kommande sammanträde.

\_\_\_\_\_

**Beslutsunderlag.****Beslutsexpediering.**

**PU §9**

DNR: KPU.2011.231

**Framtida personal- och kompetensförsörjning**

Underlag har skickats ut till övriga utskott för analys. 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.

Statistiken visar att 38% av kommunens medarbetare kommer att fylla 65 år mellan åren 2011-2021. I vissa yrkeskategorier kommer en stor andel att avgå. För att arbeta vidare behövs en kartläggning av vilka grupper och kategorier som tros kan komma bli problem att rekrytera.

Åtterrapporering har nu skett från övriga utskott.

Kommunledningsutskottet bedömer att deltidsbrandmän är en yrkeskategori inom verksamhetsområdet som tros kunna bli svåra att rekrytera i framtiden.

I socialutskottet bedömer man att det är störst rekryteringsbehov av sjuksköterskor. Dessa är redan svåra att rekrytera. Socialsekreterare är nästa grupp. Det är stor omsättning på personal och många "flyr jobbet". Det är ett utsatt arbete med stort ansvar och stor psykisk påfrestning. Den tredje gruppen är undersköterskor. Högsby kommun behöver stoppa inflödet av utbildad arbetskraft. Unga behöver också stimuleras att välja utbildning till undersköterska.

Utbildningsutskottet bedömer att det blir ett minskat behov av rekryteringar inom gymnasieskolan. Däremot uppstår ett ökat behov av förskollärare. Det finns en risk att marknaden kan framtvunga en löneglidning. Enstaka behörigheter får lösas genom marknadsanpassad lön.

Det är viktigt för kommunen att marknadsföra tjänsterna i kommunen. En viktig del i detta är att arbeta med den interna kommunikationen samt att skapa kontakter med ungdomar och studenter.

Vid diskussioner i ledningsgruppen föreslås att personalchefen samlar chefer i de verksamheter där man befarar svårigheter att rekrytera för att få en uppfattning om hur man arbetar vidare med frågan.

Från personalenhetens sida har man arbetat fram ett marknadsföringsmaterial, initierat deltagande i Kalmar Arbetsmarknadsdag (KARMA) som genomförs på Linnéuniversitetet, ett förbättrat verktyg för rekrytering (Offentliga jobb), deltagande i projektet Ledarutveckling över gränserna och marknadsföringsmaterial för ungdomars val till gymnasiet (Framtidsvalet).

**Personalutskottet beslutar:**

Personalchefen får i uppdrag att samla företrädare för dessa verksamheter för att efterhöra goda exempel och ge tips och idéer.

**Beslutsexpediering.**

PU §10

DNR: KPU.2012.35

**Fritidsstudier riktlinjer**

Riktlinjer för fritidsstudier har funnits sedan tidigare, men förslaget är uppdaterat efter den handläggning som sker och de begrepp som gäller i vår verksamhet idag.

Förslag till förändrade riktlinjer angående fritidsstudier

Studierna ska i första hand avse ämnen som är till nytta för verksamheten, men även andra studier som kan vara användbara och ge ökade kunskaper i berörd arbetstagares nuvarande eller eventuell framtida anställning, och på så sätt är av värde även för arbetsgivaren, bör stödjas i viss omfattning.

Fritidsstudierna bör inte inkräkta på det ordinarie arbetet. För tentamen, provskrivning eller liknande, vid studier som är bedömda som verksamhetsnyttiga, beviljas ledighet med bibehållen lön.

Före studierna skall den sökande skriftligen ansöka om bidrag till sin chef som bedömer om ämnet är av verksamhetsnyttig karaktär eller ej. Ansökan ska innehålla studieplan samt beräknade kostnader.

Vid studier som bedöms som verksamhetsnyttiga utgår ersättning för obligatorisk kurslitteratur samt 75 % av fastställd kursavgift. Dessutom utgår ersättning för 50% av styrkta resekostnader. Då det gäller milersättning vid resa med egen bil gäller kommunens resereglemente.

Vid fritidsstudier skall det sammanlagda bidraget inklusive reseersättning inte överstiga 10% av gällande basbelopp per termin och arbetstagare. Utbetalning sker efter redovisning av kvitto samt underlag för eventuella resor med egen bil. Redovisningen sker till respektive chef, och utbetalning görs 1 gång/termin.

Efter avslutade studier lämnas kopia på betyg/examensbevis till respektive chef som även lämnar en kopia till Personalavdelningen för bevaring i den anställdes personakt.

*Ansökan och beslutet om fritidsstudier bör också lämpligen sparas i personakten.*

**Peronalutskottet beslutar**

Att anta de uppdaterade reglerna för fritidsstudier. Personalkontoret får i uppdrag att informera och påminna medarbetare om att möjligheten finns.

**Beslutsunderlag.**

Tidigare bestämmelser ang fritidsstudier.pdf

**Beslutsexpediering**

Personalutskott

2012-02-09

Samtliga chefer och medarbetare

---

Justerandes sign

*il CA*

Utdragsbestyrkande

**PU §11**

DNR: KPU.2012.32

**Personalekonomisk redovisning helår 2011**

Personalchefen redogör för innehållet i den personalekonomiska redovisningen.

Antal tillsvidareanställda har sjunkit något och de visstidsanställda med månadslön har ökat något. Sammantaget är antalet ungefär detsamma som föregående år.

Positivt att lyfta fram är att den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat och är vid årsskiftet 2011, 89,7%. Motsvarande siffra för 2010 var 88,9%.

Övertiden för 2011 motsvarar 1,0 årsarbetare och har minskat. Mertiden har dock ökat och motsvarar 6,0 årsarbetare. Antalet timmar de timavlönade arbetat motsvarar 53,8 årsarbetare.

Sjukfrånvaron är oförändrad jämfört med 2010. Dock har sjukfrånvaron i åldersgruppen upp till 29 år ökat markant. Dock ingår ett fåtal medarbetare i gruppen och får därför ett stort genomslag i statistiken.

Sammantaget bör ”visaren” för medarbetarperspektivet i de balaserade styrkortet sättas till ”orange”, ”varning”.

**Peronalutskottet beslutar**

Att sätta visare till ”varning”.

\_\_\_\_\_

**Beslutsunderlag.****Beslutsexpediering.**

PU §12

DNR: KPU.2012.57

**Personärende äldreomsorg - överenskommelse av avslut eller uppsägning av personliga skäl**

Personalchefen informerar om ett personärende i äldreomsorgen. I ärendet har en arbetsförmågebedömning genomförts. Utredningen visar att det är svårt för kvinnan att vara kvar i arbete på grund av funktionsbegränsningar.

Personalchefen ska inleda diskussion om avslut.

**Peronalutskottet beslutar**

Att ställa sig bakom förslaget som redovisas. Återkoppling sker till personalutskottet hur ärendet framskrider.

**Beslutsunderlag****Beslutsexpediering**