

Personalutskott

2012-04-19

Plats och tid Kommunhuset, personalchefens tjänsterum, Torsdagen den 19 april, kl. 13-16.15

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

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef
Torbjörn Carlreus, ordförande Vision

Utses att justera Anders Svensson (M)

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 13 - 20
		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 2012-04-19

Datum för anslags uppsättande Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §13

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll och lades till handlingarna.

PU §14

DNR: KPU.2012.99

Arbetsmiljöpolicy

I varje organisation där det finns minst tio arbetstagare i verksamheten ska en arbetsmiljöpolicy dokumenteras skriftligt. Arbetsmiljöpolicyn ska beskriva hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicyn skall formuleras.

AFS (Arbetskyddsstyrelsens författningssamling) 2001:1 ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”.

5 § Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicyn och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

11 § Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

I Högsby finns sedan tidigare en Arbetsmiljöpolicy som antogs av fullmäktige år 2000. Dock är det flera förändringar i organisationen som gör att policyn behöver revideras. Ett skäl är bland annat att arbetssättet är förändrat i och med samverkansavtalet. Kommunen arbetar även med att få till en bättre organisation och uppföljning av arbetsmiljöåtgärder så som riskbedömningar, skyddsronder, fördelning av arbetsmiljöuppgifter mm.

Personalchefen har reviderat policyn och redovisar förslaget för personalutskottet. Förslaget har diskuterats i samverkan med fackliga organisationer. De fackliga organisationernas synpunkter har beaktats i förslag till ny Arbetsmiljöpolicy.

Peronalutskottets förslag

Den reviderade arbetsmiljöpolicyn fastställs

Beslutsunderlag

Högsby kommuns arbetsmiljöpolicy 2000-09-28.pdf
Arbetsmiljöpolicy.doc

Beslutsexpediering.
Kommunstyrelsen

PU §15

DNR: KPU.2012.27

Löneöversyn 2012

Personalchefen redogör för den analys som genomförts inför årets löneöversyn samt önsvärda prioriteringar som cheferna angett. Dessa har resulterat i riktlinjer inför löneöversyn som redovisas.

I dagsläget är inte alla avtal klara inför året. Löneöversynen är påbörjad med de organisationer som har avtal, Vårdförbundet och LSR samt de förbund som ingår i Akademikeralliansen.

Inför årets löneöversyn utgår vi från 2,6%, som i dagsläget är ”märket” som är satt på arbetsmarknaden. Av utrymmet tas de satsningar som cheferna begärt, snedsitsar och lönekartläggning. Utrymmet att fördela individuellt uppgår då till 2,3% om inget annat anges reglerat i avtal.

Peronalutskottet beslutar

Att anta de riktlinjer som föreslås.

Frågan tas åter upp då resterande avtal är klara.

PU §16

DNR: KPU.2011.261

Träff fackliga organisationer

Vision är inbjudna till dagens sammanträde. Torbjörn Carlreus är ordförande och närvarar vid dagens sammanträde.

Torbjörn berättar att Vision har ca 40 medlemmar i Högsby kommun. Medlemmarna är främst tjänstemän och chefer.

Vision har svårt att rekrytera aktiva fackliga företrädare vilket leder till att det är svårt att bemanna uppdragen som finns i styrelsen.

Av lokala frågor som Vision tycker är viktiga finns att arbetsgivaren måste blicka framåt med en positiv framtidstro. Inte bara det "spartänk" som funnits i många år. Att förändra ett "tänk" i en organisation tar lång tid men nu pågår flera aktiviteter som visar på det, såsom arbetskläder och ledarutvecklingen som ska påbörjas i maj för alla chefer och arbetsledare.

Vision har flera medlemmar som anser att hälsokontroller med jämna mellanrum vore önskvärt.

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare tror Vision att det är viktigt att anställda får känna ansvar, uppgifter att lösa samt att kunna påverka och planera sina arbetsuppgifter.

Självklart är det också viktigt med en bra barnomsorg, möjligheter till aktiv fritid, bra kommunikationer och så vidare, men det är frågor som ligger långt bort och som är svåra att påverka.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen och lägger informationen till handlingarna

PU §17

DNR: KPU.2012.30

Medarbetarenkät 2012

Personalchefen redovisar resultatet av medarbetarenkäten som genomfördes i januari/februari.

Svarsfrekvensen är lite högre i årets enkät, 78%, jämfört med förra gången den genomfördes 2010 då det uppgick till 72%.

En del av frågorna är förändrade sedan förra gången och dessa är svåra att jämföra.

Mål-nivåerna i enkäten är indelade i ”underkänt” (rött), ”godkänt” (gult) och ”utmärkt” (grönt). Dessa är nedbrutna från de balanserade styrkortet för medarbetarperspektivet.

De flesta påståendena får något högre värden i år, men med små förändringar. Resultaten finns publicerade på kommunens intranät för att alla anställda och politiker ska kunna ta del av dem.

Resultaten är redovisade för samtliga chefer som fått ta del av ”sina” resultat för respektive arbetsgrupp.

I september ska enkäten vara diskuterad på samtliga arbetsplatser och en återkoppling ska efter det ske till personalenheten. Återkopplingen ska innehålla vad arbetsgruppen anser viktigast att arbeta för att förändra i syfte att åstadkomma en bättre trivsel och arbetsmiljö samt vad gruppen vill arbeta för att behålla av det som är bra idag.

Peronalutskottet beslutar

att åter ta upp frågan efter det att återrapporering skett till personalenheten.

Beslutsunderlag.

Sammanställning till Bubblan.pdf

Beslutsexpediering.

Kommunstyrelsen

PU §18

DNR: KPU.2012.100

Uppdrag från budgetberedningen inför 2013 (-2015).

Högsby kommuns budgetarbete är normalt fokuserat till våren, året innan budgetåret, för fastställande av kommunfullmäktige i juni.

Budgetprocessen avseende budget 2013 samt verksamhetsplan 2014-2015 inleddes med att en omvärldsanalys inklusive befolkningsprognos presenterades för kommunfullmäktige i november 2011. Efter detta träffades budgetberedningen för ett inledande sammanträde då beslut fattades om en viss förskjutning av budgetprocessen inför verksamhetsåret 2013 med anledning av att budgetberedningen ville invänta eventuellt beslut om förslaget till nytt kommunalekonomiskt utjämningsystem.

Inga beslut eller utlåtanden har under våren 2012 kommit i frågan om nytt kommunal-ekonomiskt utjämningsystem. Budgetberedningen har därför arbetat utifrån antagandet att Högsby kommun inte får några tillskott i det kommunala utjämningsystemet för 2013 men med förhoppning att tillskott ska komma från och med 2014.

Konsekvensbeskrivningar för hur de föreslagna ramarna kommer att påverka verksamheterna ska arbetas fram av respektive utskott.

Konsekvensbeskrivningarna ska vara konkreta och innehålla beskrivningar av hur verksamheten, kommuninvånarna och kommunen som helhet kommer att påverkas. Även effekter på mätbara verksamhetsmål ska beskrivas.

Konsekvensbeskrivningarna bör vara väl strukturerade samt innehålla en slutsats.

Inriktningsmål beslutas av utskotten för sina respektive ansvarsområden. *Resultatmål* arbetas fram av verksamheterna men stäms av med respektive utskott. Respektive utskott ska se över och uppdatera sina inriktningsmål och resultatmål.

Personalutskottet har att se över inriktningsmålen och resultatmålen för medarbetarperspektivet.

Personalutskottet har en begränsad budget men förutsättningarna för denna diskuteras vid kommande sammanträde.

Peronalutskottet beslutar

att ta upp frågan vid sammanträdet i juni.

Beslutsunderlag.

Förutsättningar och direktiv 2013.doc

PU §19

DNR: KPU.2012.57

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

Personalchefen redogör för vad som hänt i ärendet. Ingen överenskommelse om avslut kunde nås. Högsby kommun har genomfört en uppsägning av personliga skäl.

Peronalutskottet beslutar

Att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsexpediering
Kommunstyrelsen

PU §20

DNR: KPU.2012.28

Rapporter till personalutskottet 2012.Ledarutveckling över gränserna

24 medarbetare har sökt till de fem platser som kommunen erhållit. Personalchefen ska intervjua samtliga sökande under april/maj för att lämna förslag till ledningsgruppen över vilka som ska antas. Ledningsgruppen beslutar.

Återkoppling verkställda beslut

En sammanställningen redovisas på sammanträdet.

Studiebesök i verksamheterna

Ing-Britt Loberg, ledamot personalutskottet, berättar om sina studiebesök i verksamheterna.

Förhandlingar angående dagbarnvårdare

Personalchefen informerar om en tvist angående en dagbarnvårdare i kommunen.

Personalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna.
