

personalutskott

2012-06-13

Plats och tid Kommunhuset, Notariatet, onsdagen den 13 juni, kl.13-16

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

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 21 - 28
		Pernilla de Vries	
	Ordförande	
		Carl-Axel Blom	
	Justerande	
		Ing-Britt Loberg	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2012-06-13

Datum för anslags uppsättande Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §21

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll och lades till handlingarna.

Beslutsunderlag

Beslutsexpediering
Kommunstyrelsen

PU §22

DNR: KPU.2012.100

Uppdrag från budgetbededningen inför 2013 (-2015).

Personalutskottet har inför budget 2013 att ta ställning till nuvarande inriktnings- och resultatmål för medarbetarperspektivet.

Vilken ambitionsnivå ska Högsby ha för sin personalpolitik? Ambitionsnivån ska klargöras i och med inriktningsmålen och resultatmålen.

Nuvarande inriktningsmål

- Framsynt personalpolitik
- Verksamhetens mål ska vara väl kända och varje medarbetare ska förstå sin roll och uppgift för helheten

Nuvarande resultatmål

- Sjukfrånvaron ska minska
Sjukfrånvaron i Högsby kommun har sjunkit och förbättrats avsevärt. Fortfarande är det stora variationer i olika verksamheter. I sociala utskottet är sjukfrånvaron fortfarande hög
- 90 % av de anställda i kommunen ska uppleva en god arbetsmiljö
- 90 % av de anställda i kommunen ska känna sig delaktiga i antagna mål
- Förbättra Högsby kommuns anseende som arbetsgivare
- Påbörja arbetet med att ta fram en strategi för rekrytering och kompetensutveckling inom Högsby kommun

Personalutskottet anser att nuvarande mål ska vara kvar under 2013, men på sikt revideras.

Den budget som ”förmedlar personalpolitik” och som finns i kommunledningsutskottets budget är följande poster:

Hedersgåva för anställda. Under 2013 är det flera medarbetare som är berättigade till detta. Budget för 2013 behöver utökas för ändamålet. Men bedömningen är att detta ryms inom kommunledningsutskottets budgetram.

Friskvård för anställda. Under 2011 kompletterades friskvården med subventionerad massage. Till satsningen äskades 40 000 kronor. Personalutskottet anser dock att arbetskläder är prioriterade framför den subventionerade massagen. Utskottet ser därför hellre att dessa medel i så fall upplåtes för arbetskläder.

Trivselpeng. Den finns i respektive verksamhets budget men har ej justerats sedan införandet. Förslag att räkna upp till 225 kr. I beslutet från kommunfullmäktige framgår att dessa medel ska tas ut budgeten för personalens kurser och konferenser.

personalutskott

2012-06-13

PU §22

DNR: KPU.2012.100

Löneavtal. 3,0 procent finns budgeterat för kommande 3 år.
Enligt SKL:s prognoser kommer löneökningarna de följande fyra åren att landa på mellan 3,2 och 4,0 procent varje år.

Kompetensförsörjning och personalvård. Dessa budgeterade medel är infördes 2011. För 2012 och 2013 finns verksamhetsplan som är beslutad sedan tidigare.

Personalutskottets förslag

att föreslå att inriktnings- och resultatmålen ska vara kvar för 2013.

att i de fall prioriteringar måste göras, föreslå budgetberedningen att prioritera arbetskläder, framför subventionerad massage.

att föreslå budgetberedningen att räkna upp trivselpeng till 225 kronor per anställda.

att informera om att SKL's prognoser är att löneavtalen de kommande fyra åren är på en högre nivå än vår budget, 3,2-4 procent

Beslutsunderlag.

Budget 2013.xls

Beslutsexpediering.

Budgetberedningen

PU §23

DNR: KPU.2012.27

Löneöversyn 2012**Förutsättningar ur HÖK 12 med Kommunal**

- Avtalet gäller per den 1 april 2012. Varje tillsvidareanställd medlem bidrar till potten med 650 kr. Avtalet innehåller inga individgarantier. 650 kr motsvarar ca 3.08% i Högsby.
- Ett förtydligande finns gällande lönesättning av visstidsanställda. Det innebär att grundläggande principer för lönesättning omfattar alla medarbetare. Oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Parterna har på central nivå tillsatt två arbetsgrupper. En av grupperna ska verka för att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad. Den andra gruppen ska analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor.

Förutsättningar ur HÖK 12 med AKV (Allmän kommunal verksamhet)

- Överenskommelsen avser Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.
- Löneavtalet är ett-årigt. Löneöversyn per den 1 april 2012 med ett garanterat utfall på 2,6%. För arbetsledande personal gäller fortfarande ett icke definierat garanterat utfall.

Förarbete

Nya dokumentet för lön- och medarbetarsamtal som vi arbetat med under 2011 ska användas.

Analys

Följande har varit vägledande i vår analys av löneökningsbehov:

- Chefer och fackliga organisationer har fått besvara frågeställningar kring svårigheter att rekrytera idag och på sikt, snedsitsar, höjd kompetens mm.
- Analys av läns gemensam lönestatistik och mellan grupper i kommunen.
- Handlingsplanen för lönekartläggning.

Sammantaget utgör dessa delar bakgrund till de satsningar som arbetsgivaren gör i årets löneöversyn.

Utrymme och prioriteringar

Arbetsgivaren avser att prioritera följande grupper på Kommunals område i årets löneöversyn:

- SRY-utbildade i städ mot bakgrund av att dessa höjt sin kompetens.
- Undersköterska, Undersköterska natt, Vårdare/vårdarinna och Vårdarinna natt med syfte att på sikt höja statusen på dessa yrkesgrupper som arbetsgivaren bedömer att de behöver nyrekrytera på sikt.
- Kontaktgruppen mot bakgrund av förändrat arbetssätt och innehåll i tjänsterna.

personalutskott

2012-06-13

PU §23

DNR: KPU.2012.27

- Demensavdelningen på Vålengården mot bakgrund av att gruppen tagit ett stort ansvar i förändringen som detta innebär.
 - Tillägget för palliativa teamet *kan* höjas med 150 kr men detta tas i så fall utanför utrymmet och ingår egentligen inte i löneöversynen.
- Detta innebär att vi för prioriterade grupper räknat på ett utrymme motsvarande 3,4% och för resterande medarbetare 2,75%.

Arbetsgivaren avser att prioritera följande grupper på AKV's område i årets löneöversyn:

- Socialsekreterare, kvalificerade handläggare och ett antal enstaka personer/funktioner enligt underlag.

Genomförande

Kommunal:

På grund av att vi har flera nya chefer i äldreomsorgen blir det en generell fördelning av löneutrymmet där. Det innebär att generell lön utbetalas till följande arbetsplatser: Mogården, Kvillgården, Vålengården och Hemtjänsten. I övrigt individuell lönesättning.

Vision, Ledarna och SSR:

Individuell och differentierad lönesättning.

Personalutskottet beslutar

Att ovanstående riktlinjer ska gälla i årets löneöversyn.

Beslutsunderlag.

Riktlinjer Kommunal.doc

Kopia av Sammanställning lönesatsningar 20120222.xls

Beslutsexpediering.

PU §24

DNR: KPU.2012.134

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. - BEA - med Svenska Kommunalarbetsförbundet och Allmän kommunal verksamhet.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 29 april 2012 överenskommelse, BEA, med Svenska Kommunalarbetsförbundet och den 16 maj 2012 med Allmän kommunal verksamhet.

Med övriga organisationer pågår fortfarande förhandlingar. Med dessa tillämpas därför BEA 06.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen, landstinget/regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad överenskommelse, BEA med Svenska Kommunalarbetsförbundet och Allmän kommunal verksamhet för tillämpning från och med 2012-05-01.

att anta bestämmelserna enligt BEA samt

att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BEA – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Personalutskottets förslag

att föreslå kommunstyrelsen att anta bestämmelserna enligt BEA samt

att ge personalchefen i uppdrag att efter framställan från respektive organisation teckna lokalt kollektivavtal – BEA – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Beslutsunderlag.

12bil1026.pdf

Cirkulär12026.pdf

Beslutsexpediering.

Kommunstyrelsen

PU §25

DNR: KPU.2012.135

Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare - PAN 12 - med Svenska kommunalarbetsförbundet.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 29 april 2012, Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare PAN 12 med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal).

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare med Svenska Kommunalarbetsförbundet för tillämpning fr.o.m. 2012-05-01,

att anta bestämmelserna enligt Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare samt

att efter framställan från arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 12 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Personalutskottets förslag

att föreslå kommunstyrelsen att anta bestämmelserna enligt PAN 12 samt

att ge personalchefen i uppdrag att efter framställan från respektive organisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 12 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet

Beslutsunderlag.

Cirkulär 12024.pdf

Beslutsexpediering.

Kommunsstyrelsen

PU §27

DNR: KU.2011.116

Motion angående rätt till heltid - rätt till deltid

Diskussion har förts i ledningsgruppen efter besöket av Uppvidinge kommun. Gemensamt anser ledningsgruppen att frågan är angelägen att arbeta vidare med och att det är ett långsiktigt arbete.

Frågan angående bemanning bör även ses ur brukarperspektiv. PwC har på uppdrag av revisorerna granskat de personella reurserna i äldreomsorgen. Bedömningen i rapporten är bland annat att kommunstyrelsen bör uppdatera vårdtyngdsmätningar och resursfördelningsmodell. Det framgår också att verksamheten bör se över system för vikarier i syfte att få till stånd en mer systematiserad hantering.

Kommunchefen ska tillsätta en arbetsgrupp som syftar till att hitta system där medarbetarna inom äldre- och handikappomsorgen kan önska sysselsättningsgrad på sikt. Gruppen ska även undersöka hur resursfördelning ska ske och hur dessa bägge system, för resursfördelning och personalens arbetstid, kan samordnas.

Resultatet från arbetsgruppen ska redovisas under 2013 för socialutskottet och personalutskottet.

Motionen är därmed besvarad.

Personalutskottets förslag

att kommunchefen ska tillsätta en arbetsgrupp som syftar till att hitta system där medarbetarna inom äldre- och handikappomsorgen kan önska sysselsättningsgrad på sikt. Gruppen ska även undersöka hur resursfördelning ska ske och hur dessa bägge system, för resursfördelning och personalens arbetstid, kan samordnas.

Resultatet från arbetsgruppen ska redovisas under 2013 för socialutskottet och personalutskottet.

Motionen är därmed besvarad.

Beslutsunderlag.

Beslutsexpediering.
Kommunstyrelsen

PU §28

DNR: KPU.2012.28

Rapporter till personalutskottet 2012.Rökfri arbetstid

Den senaste uppföljningen från Kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd om rökfri arbetstid som publicerats visar att fler och fler kommuner och landsting tar steget att ha rökfri arbetstid för personalens och brukarnas bästa.

Personalutskottet har väckt frågan angående rökfri arbetstid i Högsby. Frågan tas åter upp under hösten.

Nytt samverkansavtal med försäkringskassan

Högsby kommun och Försäkringskassan har sedan tidigare en överenskommelse om samarbete kring anställdas sjukfrånvaro. Nuvarande avtal löper ut den 31 augusti. Avtalsförlängningen avses gälla 1 september 2012-31 augusti 2014. Målet för sjukfrånvaron i avtalet är 5% vid avtalets utgång.

Ledarutveckling över gränserna

Fem medarbetare är rekryterade till "ledarutveckling över gränserna". En kick-off har genomförts med deltagarna. Deltagarna finns i individ- och familjeomsorgen, skola/barnomsorg och LSS-verksamheten.

Ledarutveckling i Högsby kommun

Personalchefen informerade om det påbörjade ledarutvecklingsprogrammet i Högsby kommun. Utbildningen omfattar alla med ett chefsuppdrag i Högsby kommun. De första två dagarna av totalt fyra är genomförda. Cheferna är uppdelade på tre grupper.

Fortsatt träff med fackliga organisationer

Vårdförbundet återstår, men på grund av semester, får detta ske under hösten.

Icke verkställda beslut

Personalchefen redovisar de beslut som ännu inte är verkställda.

Delårsredovisning per april 2012

Delårsredovisningen visar att antalet anställda ökat i jämförelse med 2011. Sjukfrånvaron har ökat men bedömningen är att det under 2012 stabiliseras för att hamna på samma nivå som 2011.

Antalet arbetade med timlön har minskat i jämförelse med samma tidpunkt föregående år, men antalet timmar övertid och fyllnad har ökat.

Personalutskottet beslutar att följa sjukfrånvaron vid varje sammanträde.

personalutskott

2012-06-13

PU §28

DNR: KPU.2012.28

Personärende

Personalchefen informerar om två personärende. I ett av fallen föreslår personalchefen en överenskommelse om avslut.

Personalutskottet ställer sig bakom den föreslagna överenskommelsen.

Årets arbetsplats

På grund av förändringar i grupper med mera i årets medarbetarenkät blir det svårt att hantera "årets arbetsplats". Personalchefen redovisar på sammanträdet förslag på förändringar.

Personalchefen får i uppdrag att ta fram ett fullständigt förslag till sammanträdet i september.

Personalutskottet beslutar

att åter ta upp frågan angående rökfri arbetstid under hösten 2012

att följa hur sjukfrånvaron utvecklas. Att följa dessa siffror vid varje sammanträde

att ge personalchefen i uppdrag att arbeta fram ett alternativ till "årets arbetsplats" till sammanträdet i september.

Beslutsunderlag.

Delårsuppföljning 20120430.pdf

Beslutsexpediering.