

personalutskott

2012-09-20

Plats och tid Kommunhuset, Notariet, torsdagen den 20 september, kl 13

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

Övriga deltagande Ingemar Svanström, kommunstyrelsens ordförande
Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera Ingbritt Loberg

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 29 - 36
		Pernilla de Vries	
	Ordförande	
		Carl-Axel Blom	
	Justerande	
		Ingbritt Loberg	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2012-09-20

Datum för anslags uppsättande Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §29

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll och det lades till handlingarna.

personalutskott

2012-09-20

PU §30

DNR: KPU.2012.136

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m - HÖK 12 - med Svenska Kommunalarbetarförbundet.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den den 29 april 2012 en Huvudöverenskommelse, HÖK 12 med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen besluta, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 12 med Svenska Kommunalarbetareförbundet för tillämpning fr.o.m. 2012-05-01.

Rekommendation till beslut

- att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 12 samt
- att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - LOK 12 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet

Personalutskottets förslag

att föreslå kommunen att anta bestämmelserna enligt HÖK 12 samt

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

Beslutsunderlag.

Cirkulär 12021.pdf

personalutskott

2012-09-20

PU §32

DNR: KPU.2012.179

Överenskommelse om RiB med Brandmännens Riksförbund (BRF)

Överenskommelse har träffats med Brandmännens Riksförbund om ”Bestämmelser för räddningstjänstpersonal i beredskap – RiB 12”.

Avtalet gäller för perioden 2012-04-01–2013-03-31.

Ersättning för beredskapstjänst höjs med 96 kronor/vecka, akuta insatser med 6 kronor första timmen och 4 kronor följande timmar vilket utgör ett beräknat värde om 2,77 %. Övriga ersättningar räknas upp med 2,6 %.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Landsting och styrelsen för Pacta rekommenderar kommunen besluta

att anta RiB 12 med Brandmännens Riksförbund som lokalt kollektivavtal

Personalutskottets förslag

att anta RiB 12 med Brandmännens Riksförbund som lokalt kollektivavtal

Beslutsunderlag.

Cirkulär Ribmed BRF 12037.pdf

personalutskott

2012-09-20

PU §33

DNR: KPU.2010.216

Personalbefrämjande åtgärder (trivselpengar)

I samband med budgetarbetet lyfte personalutskottet att en uppräknings av trivselpengarna var önskvärd då denna ej blivit justerad sedan införandet av den 2006. Det enda som räknas upp med automatik årligen är lönekostnader och så har inte frågan blivit hanterad i och med budgetarbetet för 2013.

Trivselpengen uppräknas dock för 2013 till 225 kronor per medarbetare och resurserna för detta tas inom ram.

Personalutskottet får lämna ett nytt förslag för budget 2014 med syfte att åstadkomma en uppräknings med konsumentprisindex eller liknande.

Personalchefen får i uppdrag att gå ut med intern information till alla medarbetare om det som finns beslutat sedan tidigare.

Personalutskottet beslutar

att åter ta upp frågan med automatisk uppräknings i samband med budgetarbetet för 2014.

att ge personalchefen i uppdrag att gå ut med information till alla medarbetare om trivselpeng.

Beslutsunderlag.

Minnesanteckningar BB 2011-06-21[1].pdf

Beslutsexpediering.

personalutskott

2012-09-20

PU §34

DNR: KPU.2012.178

Årets arbetsplats

2009 beslutades att Högsby kommun ska utse Årets arbetsplats. Ett medborgarförslag var bakgrunden till detta.

Dåvarande personalutskottet föreslog att medarbetarenkäten skulle utgöra underlag för hur arbetsplatsen skulle utses. Tanken var då att genomföra medarbetarenkät varje år.

I och med att enkäten, enligt nu gällande planering, dock ska genomföras vartannat år haltar det lite. En annan tanke var att enkäten ska vara ett objektivi t ”mätinstrument”.

Personalutskottet önskar se över ramverket för detta som håller över tid.

Det nya förslaget är följande:

Vinnaren i ”årets arbetsplats” utses genom nomineringar och jurybeslut. Vinnaren kan vara både en medarbetare och ett arbetslag.

För att komma ifråga att bli utsedd till Årets medarbetare/arbetslag ska personen/arbetslaget ha bidragit till verksamhetsutveckling, visat på goda resultat och gjort insatser utöver det vanliga. Personalutskottet ska kunna revidera kriterierna beroende på vad som behöver uppmärksammas.

Förslag till årets medarbetare kan lämnas ifrån

- allmänheten
- arbetskamrater
- chefer
- brukare/kunder

Förslaget ska innehålla en motivering till förslaget.

I juryn ingår personalutskottet. Utskottet ska vara eniga i sitt beslut.

Vinnaren eller vinnarna ska uppmärksammas på ett sätt som utskottet finner lämpligt.

Om vinnaren är ett arbetslag belönas dessa med en aktivitet som är verksamhetsutvecklande i kombination med att det ska vara personalbefrämjande. En enskild medarbetare belönas med en utbildningsinsats. Beloppet kan variera från 5000-20000 kronor beroende på om det är enskild person eller ett arbetslag.

personalutskott

2012-09-20

PU §34

DNR: KPU.2012.178

Personalutskottets förslag

att föreslå förändringar avseende årets arbetsplats.

Vinnaren kan vara både en enskild medarbetare eller ett arbetslag. Vinnaren utses genom nomineringar och jurybeslut. Personalutskottet arbetar fram kriterierna och utgör även jury.

Förslag till årets medarbetare kan vara allmänheten, arbetskamrater, chefer eller brukare och kunder.

Personalutskottet ansvarar för att arbetslaget eller medarbetaren uppmärksammas. Vinnaren belönas med en utbildningsinsats till ett värde av mellan 5000 kronor till 20 000 kronor.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**

PU §35

DNR: KPU.2012.181

Rökfri arbetsplats.

Personalchefen har fått i uppdrag att ta reda på hur det ser ut i andra kommuner i Sverige. I Kalmar län är ett antal kommuner rökfria.

Varför ska kommunen införa rökfri arbetstid? Kommunen värnar både om medarbetarnas egna och andras hälsa genom att ha rökfri arbetstid.

Personalen är den viktigaste tillgången i verksamheten. Undersökningen visar att tre av fyra rökare vill ha hjälp att sluta röka och merparten av de kommuner som infört rökfri arbetstid erbjuder sina anställda avväjningsstöd.

Det handlar både om att förbättra arbetsmiljö – att minska risken för att anställda ska utsättas för rök i sin arbetsmiljö och att brukare ska slippa utsättas för rök.

En förebild – invånarna bemöts i olika sammanhang som till exempel elever, förskolebarn, patienter – personalen är en förebild.

En trovärdighetsfråga – kommunen arbetar med hälsofrågor. Det är eftersträvansvärt att personalen avspeglar det.

För verksamheten – lokaler och utrustning.

Tobakslagen säger att varje arbetsplats ska arbeta aktivt för att minimera risken för passiv rökning. Rökfri arbetstid innebär att ingen ska utsättas för tobaksrök på sitt arbete. Det betyder att den tid man arbetar eller har paus ska vara rökfri. Lunchen räknas inte in i arbetstiden och är därmed undantagen.

2011 är rökfri arbetstid införd i 139 kommuner

2009 är rökfri arbetstid införd i 63 kommuner

2007 är rökfri arbetstid införd i 23 kommuner

Personalutskottet beslutar

att ge personalchefen i uppdrag att arbeta fram ett förslag till policy och rutiner för att uppnå rökfri arbetstid. Målsättningen är att införa rökfri arbetstid den 1 oktober 2013.

att ge personalchefen i uppdrag att informera fackliga organisationer och medarbetare om målsättningen.

Beslutsunderlag.**Beslutsexpediering.**

PU §36

DNR: KPU.2012.28

Rapporter till personalutskottet 2012Resultatmål för 2013

I och med att kommunfullmäktige antagit en ny vision och nya inriktningsmål har personalutskottet att ta ställning till om resultatmål ska förändras gällande medarbetarperspektivet.

Inriktningsmål för 2013

- Kommunens medarbetare skall trivas med sitt arbete och kunna utvecklas i detta genom en framsynt personalpolitik och en god arbetsmiljö samt ett professionellt ledarskap.
- Kommunens medarbetare skall genom en stor delaktighet i sin verksamhet kunna ge en bra och professionell service utifrån uppsatta mål.
- Kommunens medarbetare skall kunna vara stolta över att arbeta i Högsby kommun och kunna vara goda ambassadörer för kommunen

Resultatmål i budget 2013 i nuvarande form

- 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 resultatmålen ska fortsätta gälla i stort för 2013 men med en justering i sista punkten. Personalchefen har inventerat kommande personalbehov och återredovisat för utskotten som har att ansvara för att följa upp att det finns en beredskap och plan för det fortsatta arbetet.

Den sista punkten bör omformuleras till ”Chefer arbetar aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning”

Uppdragslista

Uppdragslistan redovisas för personalutskottet.

Listan revideras och justeras enligt följande:

KU.2011.116 angående rätt till heltid ändras tidplanen till 2013. Ska delredovisas i maj 2013.

KPU.2011.176 angående utredning av rökfri arbetstid markeras som klar men med nytt uppdrag att arbeta fram en policy och riktlinjer under hösten 2012.

personalutskott

2012-09-20

PU §36

DNR: KPU.2012.28

Delårsredovisning

Antalet anställda fortsätter att öka något. Ökningen finns i socialutskottet och i LSS-verksamheten.

Sjukfrånvaron hamnar på 6,1% per den siste augusti, 2012. Vid samma period 2011 var sjukfrånvaron 5,3%. Men i jämförelse med apriluppföljningen har den sjunkit. En del av förklaringen tros dock vara den influensaepidemi som pågick under årets första månader.

Medarbetarenkätens resultat utgör övriga delar i analysen av måluppfyllelse avseende medarbetarperspektivet. I medarbetarperspektivet föreslås mätaren hamna på "godkänt".

Personalärende

Personalchefen redovisar personalärende och överenskommelsen för utskottet.

Lokal överenskommelse med BRF (Brandmännens riksförbund)

Räddningschef och personalchef har pågående överläggningar med BRF angående lokala bestämmelser om ersättningar för räddningstjänsten. Syftet är att ta ett helhetsgrepp om ersättningarna och så långt det är möjligt tillämpa centrala avtal där det är möjligt.

Högsby kommuns ledarutvecklingsprogram

Dag 3 är genomförd. Främsta fokus har hittills legat på ledarskap, grupper och grupputveckling. Under dagarna uppmärksammas flera utvecklingsområden i kommunen. Utvärderingarna som genomförts visar på goda resultat.

Avstämning av arbetsmarknadsläget

Ledningsgruppen och kommunstyrelsens ordförande träffar Arbetsförmedlingen några gånger per år för att stämma av arbetsmarknadsläget. I Högsby är arbetslösheten 8,7% att jämföra med 8,2% i riket. Andelen arbetslösa ungdomar har ökat med 47% sedan förra året vid samma tidpunkt.

Efter en tids arbetslöshet följer en sysselsättningsfas. Där finns idag 9 personer i Högsby. Kommunen diskuterar vad man kan göra för att underlätta för dessa personer att komma i reguljärt arbete.

Utvärdera politikernas arvode

I samband med att de nya reglerna för arvoden antogs beslutades att dessa ska utvärderas. En utvärdering pågår på uppdrag av kommunfullmäktiges beredning.

personalutskott

2012-09-20

PU §36

DNR: KPU.2012.28

Personalutskottets budget

I samband med de nya arvodesreglerna antogs fick respektive utskott egen budget för dels arvoden och dels för kurser och konferenser.

Personalutskottet redovisar ett överskott per den 31 augusti.

Anhörigbidrag och anhöriganställning

Personalchefen fick i uppdrag att ta reda på vad som gäller för anhörigvård och anhöriganställning. Biståndshandläggarna handlägger dessa frågor. Grunden är hemtjänst men det kan finnas undantag då anhörig får en anställning för att vårda närstående. Anhörigbidrag kan liknas vid ett stimulansbidrag till anhöriga.

Sommarsemester och semestervikarier

Personalutskottet vill veta om bemanningen i somras och om personalen kunde få sin önskade semester. Personalchefen får i uppdrag att ta reda på detta till kommande sammanträde.

Personalutskottet beslutar

att revidera sista punkten i resultatmålen avseende kompetensförsörjning till ”Chefer arbetar aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning”

att revidera uppdragslistan avseende tidplaner för ”rätt till heltid...” och ”rökfri arbetstid.

att mätaren avseende medarbetarperspektivet sätts till ”godkänt” (gult).

—

Beslutsunderlag.

Inriktningsmål för 2013.pdf

Personalekonomisk redovisning 20120831.doc

Uppdragslista att redovisa för PU 20120920.pdf