

Personalutskott

2013-02-07

Plats och tid Kommunhuset, torsdagen den 7 februari, kl.13.00

Beslutande Carl-Axel Blom (S), ordförande
Raymond Asp (S)
Anders Svensson (M)

Övriga deltagande Pernilla de Vries, personalchef
Christina Henriksson, rektor Högsby utbildningscenter, §1
Elisabet Bjuvsjö, rektor Högsby utbildningscenter, §1

Utses att justera

Justeringens plats och tid.

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 1 - 11
		Pernilla de Vries	
	Ordförande	
		Carl-Axel Blom	
	Justerande	
		Raymond Asp	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse Personalutskott

Sammanträdesdatum 2013-02-07

Datum för anslags uppsättande 2013-03-05 Datum för anslags nedtagande 2013-03-27

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift

Pernilla de Vries

PU §1

DNR: KPU.2013.33

Besök i verksamheterna

Personalutskottet besöker Högsby utbildningscenter. Personalutskottet träffar Christina Henriksson och Elisabet Bjuvsjö, rektorer på skolan.

Christina och Elisabet informerar om skolan. På gymnasieskolan finns barn- och fritidsprogrammet, handels- och administrationsprogrammet, bygg- och anläggningsprogrammet, industritekniska programmet, samhällsvetenskapsprogrammet och naturvetenskapliga programmet. Gymnasieskolan har 79 elever just nu.

På komvux finns ca 100 elever, på grundvux är det ca 20 elever, på särsvux ca 10 elever och på SFI (svenska för invandrare) finns ca 40 elever.

Christina och Elisabet informerar om de särskilda förutsättningar som finns på mindre gymnasieskolor vad avser bland annat planering för kommande år och på lång sikt.

PU §2

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll och lades till handlingarna.

Beslutsexpediering
Kommunstyrelsen

PU §3

DNR: KU.2013.1

Budget 2014, plan 2015-2016

I budget för kommande år har löneökningar räknats upp med 2,8% för 2014 och 3,0% för 2015 och 2016.

Personalutskottet lämnar i uppdrag till personalchefen att ta fram förslag till sammanträdet i april på hur uppräknings av trivselpengar kan ske årligen.

Personalchefen har också i uppdrag att beräkna kostnader för rökavvänjning, hjälpmedel med mera.

Frågan tas upp vid kommande sammanträde i april.

Personalutskottet beslutar

att ge personalchefen i uppdrag att ta fram förslag avseende uppräknings av trivselpengar

att ge personalchefen i uppdrag att ta fram kostnadsförslag för att införa rökfri arbetstid (rökavvänjning, grupper och hjälpmedel)

Beslutsunderlag.

Direktiv och förutsättningar, budget 2014.pdf

PU §4

DNR: KPU.2012.242

Årets medarbetare/arbetsplats 2012

Personalchefen redovisar inkomna förslag. Tio nomineringar har inkommit. Sex av dessa avser enskilda medarbetare och fyra avser personalgrupper.

Enligt tidigare beslutad tidplan ska beslut fattas av personalutskottet om vinnare vid sitt sammanträde i april.

Personalchefen har i uppdrag att utreda förslagen vidare och ta fram förslag på hur uppvaktningen kan ske.

Personalutskottet är överens om att ej redovisa inkomna nomineringar.

Frågan tas upp åter vid sammanträdet i april.

Personalutskottet beslutar

att personalchefen får i uppdrag att utreda förslagen vidare samt att ta fram förslag på hur uppvaktning ska ske.

att ta upp frågan för beslut i april.

Beslutsunderlag.

Nomineringar

PU §5

DNR: KPU.2012.181

Rökfri arbetsplats/arbetstid

Rökfri arbetstid medför förändrade villkor och vanor för rökare vare sig man är beredd att sluta eller inte. Att sluta röka är ett personligt beslut som en arbetsgivare inte kan påtvinga någon, men arbetsgivaren kan bidra till att möjliggöra och underlätta ett rökfritt liv.

Personalchefen har informerat chefer i organisationen. Information om utskottets intention att införa rökfri arbetstid har också publicerats på kommunens intranät. De fackliga organisationerna har också delgetts information.

För att nå acceptans av rökfri arbetstid är det viktigt att det ges tid att fortsätta förankring bland kommunens medarbetare. Tid bör avsättas för diskussioner under arbetsplatsträffar för frågor som kommer upp om rökfri arbetstid och hur den nya bestämmelsen ska hanteras på arbetsplatsen. Se exempel på information som Borlänge kommun hade på sitt intranät och till stöd för chefer.

Kommunen bör ge stöd till medarbetare som vill försöka sluta röka eller snusa, eller begränsa sin konsumtion. Personalutskottet ska också fatta beslut om rökavvänjningskurser ska arrangeras på arbetstid.

Chefer bör få i uppdrag att informera alla medarbetare om vad den rökfria arbetstiden innebär. De ska också ansvara för att eventuella rökrum och rökrutor stängs och se till att askkoppar tas bort. Dessa får bara finnas kvar vid entréer för allmänheten. Rökfri arbetstid ska hanteras som övriga ordningsföreskrifter på arbetsplatsen.

En viktig aspekt är att man från arbetsgivaren följer upp möjligheten till rökfri arbetsmiljö för medarbetare som arbetar i enskilda hem.

Ytterligare en aspekt vid införandet bör vara hur uppföljning och återslagrapportering av beslutet ska ske.

Förslag till policy**Högsby kommun har rökfri arbetstid****Syfte**

Högsby kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med ett hälsofrämjande perspektiv. Ett sätt att skapa attraktiva arbetsplatser är genom rökfria miljöer. Ingen anställd, kund eller brukare i Högsby kommun ska ofrivilligt behöva utsättas för tobaksrök.

Mål

Att arbetsgivaren Högsby kommun blir helt rökfri och därigenom utgör en hälsofrämjande miljö för medarbetare, elever, brukare och befolkning.

Omfattning av policyn

- Policyn omfattar alla anställda samt förtroendevalda i Högsby kommun.
- Rökfri arbetstid innebär att ingen utsätts för tobaksrök på sitt arbete, det vill säga den tid vi arbetar eller har paus. Lunchen räknas inte in i arbetstiden och är därför undantagen.
- Rökfri arbetstid gäller för alla medarbetare oavsett arbetsställe, det vill säga även anställda hos brukare som röker i den egna bostaden. På arbetsplatser där medarbetare inte kan undvika tobaksrök från brukare ska arbetsgivaren så långt det är möjligt anpassa arbetsplatsen enligt arbetsmiljölagens regler.
- Rökfri arbetstid innebär även att rökning inte får ske i direkt anslutning till kommunala entréer, balkonger, uteplatser eller motsvarande in- och utpassager. Rekommenderat avstånd 50 meter.

Ansvar

- Förtroendevalda ansvarar för att följa policyn genom att inte röka under den tid de utför uppdrag mot ersättning.
- Medarbetare ansvarar för att följa policyn genom att inte röka under arbetstid.
- Varje chef ansvarar för att policyn informeras om på arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal och vid nyanställning. Vidare ansvarar respektive chef för att policyn efterföljs av de anställda.
- Varje utskott ansvarar för att policyn om rökfri arbetstid med riktlinjer implementeras i verksamheten samt att handlingsplaner för en rökfri arbetsmiljö upprättas, genomförs och följs upp.

Tillämpning

- Som anställd i Högsby kommun finns en skyldighet att efterfölja beslut fattade av kommunfullmäktige. Med beslutet om rökfri arbetstid innebär det att alla medarbetare är ambassadörer för den rökfria kommunen.
- Rökfri arbetstid är en ordningsföreskrift, som hanteras av arbetsledaren. Förbudet kan likställas med att komma för sent till arbetet eller att missköta sitt arbete på annat sätt.
- Rökfri arbetstid gäller. Det innebär i princip att endast den avtalsenliga rasten är möjlig för rökning. Att flexa ut, eller att röka under pauser eller måltidsuppehåll är inte tillåtet. Under tjänsteresa är man i tjänst samt representerar Högsby kommun vilket innebär att man är rökfri under den del som är arbetstidsreglerad.
- Som stöd från arbetsgivaren kan medarbetare erbjudas rökavvänjningsgrupper på arbetstid.

Från januari 2012 tillämpar 164 av landets 290 kommuner rökfri arbetstid.

Personalutskott

2013-02-07

Personalutskottet vill ta del av övriga utskott, verksamheter och myndighetsnämndens synpunkter på föreslagen policy. Personalutskottet önskar också ta del av chefernas uppfattning om policyn och förslag till tillämpning.

Personalutskottet är medvetet om att detta fördröjer processen något men anser att förankringen i verksamheterna är viktig för det fortsatta arbetet.

Personalutskottet önskar få in dessa synpunkter till sitt sammanträde i juni.

Personalutskottet beslutar

att skicka förslaget till policy för rökfri arbetstid till samtliga utskott och myndighetsnämnd för en intern remissrunda. I detta sammanhang är chefernas synpunkter på tillämpningen viktiga. Personalutskottet önskar få in dessa synpunkter till sitt sammanträde i juni.

Beslutsunderlag.

OH-rökfri-arbetstid Borlänge.ppt

Beslutsexpediering

Kommunledningsutskott

Socialutskott

Utbildningsutskott

Myndighetsnämnd

PU §6

DNR: KPU.2012.29

Personalekonomisk redovisning 2012

Personalchefen redovisar den personalekonomiska sammanställningen för 2012.

Några siffror i korthet

- Visstidsanställda ökar under året.
- Övertid och mertid ökar under 2012 i jämförelse med 2011.
- Sjukfrånvaron ökar. Total sjukfrånvaro 6,8%.

I den medarbetarenkät som gjordes i januari 2012 är omdömena som helhet mer positiva. Dock visar andra indikatorer som mäter medarbetarnas hälsa mer negativ bild, såsom exempelvis sjukfrånvaron.

Personalutskottet beslutar

att godkänna den personalekonomiska redovisningen per 2012-12-31

att sätta mätaren i balaserat styrkort avseende medarbetarperspektivet till ”orange”.

Beslutsunderlag

Personalredovisning 20121231.doc

Beslutsexpediering.

Personalutskott

2013-02-07

PU §7

DNR: KPU.2013.32

Löneöversyn 2013

Arbetet inför årets löneöversyn är påbörjad.

Frågeställningar är utskickade till samtliga chefer tillsammans med lönestatistik för länet. Svar ska inkomma under februari till personalenheten.

Kommunen ska även genomföra en ny lönekartläggning enligt jämställdhetslagen (var 3:e år). Den är inbokad att ske i mitten på mars.

Sammantaget utgör dessa delar tillsammans med löneavtalen kommunens viljeinriktning i löneöversyn 2013.

Personalutskottet får ta del av sammanställning, behov och förslag till riktlinjer vid sammanträdet i april.

Personalutskottet beslutar

att ta upp frågan vid sammanträdet i april.

Personalutskott

2013-02-07

PU §8

DNR: KPU.2012.36

Icke verkställda beslut

De icke verkställda beslut som redovisas har lagts in i verksamhetsplanen för 2013 för personalkontoret.

Personalutskottet beslutar

att godkänna redovisningen.

Beslutsunderlag

Icke verkställda beslut pc och pu.pdf

Personalutskott

2013-02-07

PU §9

DNR: KPU.2013.31

Verksamhetsplan för personalkontoret

Ledningsgruppen har för sin grupp arbetat fram balanserade styrkort utifrån perspektiven.

Personalkontoret tillhör kommunledningskontoret och den del av verksamheten har även dessa gjort en verksamhetsplan för 2013. Verksamheten innefattar personal, växel och vaktmästeri.

Utöver detta har personalkontoret gjort en årsplan för sin verksamhet.

I dessa dokument återfinns de delar som personalutskottet beslutat sedan tidigare.

Personalutskottet beslutar

att godkänna redovisningen.

Beslutsunderlag.

Verksamhetsplan 2013 ver 2.doc

Årsplan personal.doc

Ledningsgrupp BSC.doc

Beslutsexpediering

Kommunstyrelsen

PU §10

DNR: KPU.2013.34

Riktlinjer för läkarbesök i Högsby kommun

Sedan år 2000 finns interna riktlinjer, utöver kollektivavtal I Högsby kommun. I och med att kollektivavtalet förändrats behöver personalutskottet se över de interna reglerna.

AB tidigare bestämmelser

AB § 28 mom 11, *Efterbehandlingar mm*

Om så nödvändigtvis måste ske under arbetstid, får arbetstagare vid efterbehandlingar, röntgen- eller skärmbildsundersökning besöka läkare eller sjukhus. Samma rätt finns vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Under sådan ledighet utges ersättning som motsvarar 100% av lönen.

AB med giltighet från 2012-05-01

AB § 28 mom 11, *Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön*

Om det är nödvändigt att besöket sker på arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren kan även i övrigt bevilja ledighet med lön för besök inom hälso- och sjukvård.

Högsby kommuns riktlinjer, antagna av personalutskottet 2000-09-25

Vid mammografi och gynekologisk hälsokontroll gäller detta endast de gånger som landstinget kallar till sådan undersökning.

Riktlinjerna antogs då avtalet var formulerat annorlunda.

Samverkan med fackliga organisationer

Vid samverkan med fackliga organisationer framförs att undantag bör göras till olika specialister eller att det borde prövas av gemensam instans för kommunen liknande hanteringen för enskild angelägenhet.

Idag finns möjligheter vid mammografi att själv välja tider i större utsträckning. Landstinget i Kalmar län erbjuder kvällstider.

Personalutskottet beslutar

att ge personalchefen i uppdrag att ta fram förslag på hur riktlinjerna kan förändras. Att utreda möjligheten att göra undantag vid specialistvård.

Personalutskott

2013-02-07

PU §11

DNR: KPU.2013.30

Rapporter till personalutskottet 2013Medarbetarenkät och HMI

Personalchefen fick i uppdrag vid förra sammanträdet att redovisa HMI (hållbart medarbetarindex) från medarbetarenkäten. Det är dock svårigheter att plocka fram denna redovisning.

Ledarutveckling över gränserna

Redovisning av projektet, deltagarna och det case som ska genomföras i Högsby.

Högsby kommuns ledarutvecklingsprogram

Programmet är avslutat och en kort redovisning av det fortsatta arbetet ges på sammanträdet.

Utvärdering av SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete)

Just nu pågår en utvärdering och uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i kommunen. Sista dag för inrapportering är den 7 februari.

Fråga angående LOV

Personalutskottet vill veta om det finns något företag som erbjuder sina tjänster till hemtjänsttagare i Högsby kommun. Inget sådant företag finns i dagsläget.

Enligt uppgift från Stellan Lindeberg, utredare, kan kommunen inte ställa krav på kollektivavtal eller regler för meddelarfrihet.

Annonsering av lediga tjänster inom LSS

I annonsering av lediga tjänster till LSS-verksamheten ställs ibland krav på egen bil. Kravet ställs för att flera av dessa arbetsplatser finns på geografiska platser dit det inte är möjligt att ta sig med kollektiva färdmedel.

Upphandling nytt lönesystem

HUL ska tillsammans med kommunerna i Kronoberg göra en gemensam upphandling av nytt lönesystem.

KAP-KL, pensionsavtal för anställda i Sveriges kommuner och landsting

Sveriges kommuner och landsting (SKL) har initierat förhandlingar om ett nytt pensionsavtal. Avsikten är att träffa överenskommelse om ett pensionsavtal som i sin helhet är avgiftsbestämt med samtliga motparter. Med anledning av detta har nu gällande pensionsavtal, KAP-KL, sagts upp.

Parternas gemensamma målsättning är att ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal ska träda i kraft den 1 januari 2014.

Personalutskott

2013-02-07

Arbetskläder

Personalchefen redovisar det beslut som är fattat i socialutskottet. Arbetskläder ska införas för vårdpersonal. Ett införande ska ske stegvis på en arbetsplats i taget. Olika arbetsplatser kräver olika lösningar.

Där arbetskläder införs är det obligatoriskt att använda dessa. Rökning får inte ske i kommunens kläder.

Arbetsmiljöpolicyn

Den arbetsmiljöpolicyn som personalutskottet föreslog att kommunstyrelsen ska anta har ”fastnat” på vägen. Kommer till kommunstyrelsen i februari.

Personalutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna.
