

Personalutskottet

2013-04-15

Plats och tid

Notariat, den 15 april 2013 kl 13.00-16.30

Beslutande

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

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Paragrafer 12 - 22

Underskrifter Sekreterare

.....
Pernilla de Vries

Ordförande

.....
Carl-Axel Blom Ingbritt Loberg § 18

Justerande

.....
Anders Svensson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2013-04-15

Datum för anslags uppsättande

2013-05-02

Datum för anslags nedtagande 2013-05-24

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

PU §12

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

PU §13

DNR: KU.2011.116

Motion angående rätt till heltid - rätt till deltid

Delredovisning av utredningsuppdraget ska ske till kommunstyrelsen i maj. En arbetsgrupp har träffats en gång per månad. Arbetsgruppen består av Anders Johansson, Annica Bennesved, Britt Karlsson, Victoria Schön Månsson och Pernilla de Vries.

Anders Johansson har skrivit en rapport som redovisar arbetet så här långt och de frågeställningar och förslag på lösningar som framkommit. Personalchefen redovisar rapporten för utskottet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ställer sig bakom rapporten.

Beslutsunderlag

Delredovisning maj

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §14

DNR: KPU.2013.91

Förslag till regler för lönetillägg

I Högsby kommun saknas riktlinjer för lönetillägg sedan tidigare. Lönetillägg bör begränsas. Ett av skälen är att lönetilläggen riskerar att bli permanenta och att medarbetarna ser dessa som sin grundlön. Flera medarbetare har lönetillägg sedan många år tillbaka men beslut om motiv saknas i personakter eller är så har datumet för tidsbegränsningen passerats.

Förslaget är förankrat i kommunens ledningsgrupp.

Lönetillägg ska vara temporära och gälla för en avgränsad period och för ett specifikt uppdrag/arbetsuppgift. Detta innebär att man som medarbetare har fått ett definierat och avgränsat uppdrag utöver de ordinarie arbetsuppgifterna. Ett sådant lönetillägg ska *fastställas av områdeschef efter samråd med personalchef*. Beslutet ska arkiveras i personakten på personalenheten.

I nuläget har vi följande lönetillägg som inte är tidsbegränsade i Heroma:

Palliativ vård, ca 17 personer
Pool inom handikappomsorgen, ca 5 personer
Arbetslagsledare inom skolan, ca 13 personer
NTA skolan, 1 person
Vaktmästare skolan, 2 personer
Gruppledare dbv, 1 person
Specialkost, 1 person

Dessutom finns 4 personer med lönetillägg för chefsförordnande som är tidsbegränsade.

Personalutskottets beslutar

Att fastställa regler för lönetillägg. Förändrade arbetsuppgifter och ansvarsområden ska normalt ingå i den årliga löneöversynen.

Lönetillägg kan tillämpas för medarbetare som får uppdrag under begränsad tid som i väsentlig grad avviker från ordinarie arbetsuppgifter. Den löpande kompetensutvecklingen som innebär att utföra andra arbetsuppgifter föranleder inte lönetillägg.

Beslutsunderlag

Förslag till regler för lönetillägg

Beslutsmottagare

Samtliga lönesättande chefer

PU §15

DNR: KPU.2013.32

Löneöversyn 2013

Samtliga chefer har fått löpande information om pågående avtalsförhandlingarna. Cheferna är också uppmanade att hålla sina lön- och medarbetarsamtal innan den 31 mars enligt den modell vi beslutat i kommunen.

Ledningsgruppen har tagit in synpunkter från samtliga chefer om behov och önskvärda prioriteringar. Som underlag har cheferna fått ta del av den länsgemensamma lönestatistiken som samlas in varje år. Dessa önskemål är sammanställda och analyserade.

Löneavtalen

De avtal som är klara sedan tidigare är:

- HÖK 11, Vårdförbundet och LSR. Avtalet är sifferlöst
- HÖK T, Akademikeralliansen. Även detta avtal är sifferlöst.

Ett nytt avtal har precis träffats med OFR's förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Avtalet omfattar tiden 20130401-20170331. Avtalet innehåller 2 år med garanterade utfall följt av 2 sifferlösa år.

SKL samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd har nu bekräftat samma nivå för garanterat utfall 2013 som industrins parter den 2 april tecknat avtal om. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen 2013 utgörs av 2,0 %. De följande åren, 2014 och 2015 anges ingen centralt fastställd nivå för garanterat utfall.

Avtalsförhandlingar pågår fortfarande för kommunal.

Personalutskottets beslut

Att invänta att samtliga avtal är klara innan beslut fattas om prioriteringar och inriktningar i 2013 års löneöversyn.

Frågan tas upp på kommande sammanträde.

Beslutsunderlag

Sammanställning löneökningsbehov
Min sammanställning inför PU 130415

PU §16

DNR: KU.2013.1

Budget 2014, plan 2015-2016Rök/nikotinavvänjning

I budgetarbetet för 2014 fick personalchefen i uppdrag att föreslå aktiviteter och dess kostnader för eventuell rökavvänjning i samband med att kommunen föreslås att införa rökfri arbetstid.

Sensia, kommunens företagshälsovård, erbjuder grupper för rök/nikotinavvänjning. En kurs på 8 gånger med 8-10 deltagare kostar 14 000 kr. Många kommuner erbjuder även subventionerade nikotinersättningsmedel. Subventionen utgår exempelvis efter man varit rök/nikotinfri under 1 år med del av kostnaden.

Ett annat förslag är att erbjuda en hälsokontroll till de personer som vill sluta med nikotin. För rökare kan detta kompletteras med en spiometri. I erbjudandet kan då ingå en uppföljning av detta efter ca 1 år för att kunna följa upp och se positiva hälsoeffekter. Kostnaden för en hälsokontroll med spiometri är ca 1600 kr.

Det är svårt att beräkna hur många av kommunens medarbetare som är intresserade av att ta hjälp för att sluta använda tobak.

Trivselpeng

Personalutskottet föreslås besluta att budgetberedningen årligen räknar upp trivselpengen med KPI (konsumentprisindex) eller följa uppräknings av PBB (prisbasbelopp).

Personalutskottet beslutar

Att äska 75 000 kronor per år under tre år för att kunna erbjuda hjälp till medarbetare som vill sluta använda tobak.

Personalutskottets förslag är att medarbetare erbjuds ett val mellan hälsoundersökning inklusive eventuell spiometri (vid rökning) före medarbetaren slutar med tobak och uppföljning efter ett år *eller* subventionerade nikotinhjälpmedel till ett värde av maximalt 3000 kr under ett år. Anställda ska också erbjudas rökavvänjning i grupp.

Att äska att trivselpengen årligen uppräknas med konsumentprisindex eller prisbasbelopp på ett sätt som ekonomienheten föreslår.

Beslutsmottagare

Budgetberedningen

PU §17

DNR: KPU.2013.92

Jämställdhet och lönekartläggning 2013

Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning och regleras i diskrimineringslagen kap 3 §§ 2, 10 och 11. Syftet är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

I Högsby kommun genomfördes lönekartläggning senast 2010 avseende 2009 års lön. Lagstiftningen anger numera att lönekartläggningen ska göras vart tredje år.

Arbetet med lönekartläggning är indelat i fyra steg.

1. Granskning av lönepolitiken: Granskning av skrivningar och kommunens tillämpning av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.
2. Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter: Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. Analys av löneskillnader: Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.
4. Upprättande av handlingsplan: Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas vidare de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnad

Personalchefen redovisar hur långt arbetet kommit så här långt. Frågan kommer att tas upp igen när kartläggningen är färdig.

Personalutskottets beslut

Att åter ta upp frågan när lönekartläggningen är klar.

Beslutsunderlag

Sammanställning 2013-03-20.xls

PU §18

DNR: KPU.2012.242

Årets medarbetare/arbetsplats 2012

Personalutskottet fick vid förra sammanträdet ta del av inkomna nomineringar. Vid dagens sammanträde har utskottet att fatta beslut om vem som blir årets arbetstagare alternativt årets arbetsplats.

Personalutskottets beslut

Att tilldela Greger Karlsson, räddningstjänsten priset som årets medarbetare 2012.

Motivering:

Greger är en engagerad och positiv medarbetare som ser helhet. Greger är med och utvecklar, inte bara sitt egna verksamhetsområde, drift och underhåll, utan även verksamheten som helhet. När människor ber om hjälp så hjälper han till. I uppstarten av samverkan med Mönsterås kommun har han varit tongivande och sett både fördelar och nackdelar med hur de olika räddningstjänsterna har bedrivits. Detta har inte stoppat honom från att ta de positiva delarna från respektive räddningstjänst för att vara med och skapa en samverkansplattform där ingen part dominerar utan bägge parter kan utvecklas.

Jäv

Carl-Axel Blom (S) deltar ej i beslut och handläggning i ärendet på grund av jäv.

Beslutsunderlag

Tjänsteanteckningar och nomineringar

Beslutsmottagare

PU §19

DNR: KPU.2012.36

Icke verkställda beslut

Samtliga beslut och uppdrag som beslutas ska tidsplaneras. Följande förändringar föreslås i uppdragslistan.

- KU.2011:116. Motionen angående rätt till heltid - rätt till deltid, utreds vidare. Arbetsgruppen har 2013 till förfogande. En delredovisning ska ske i maj. Tidplan i uppdragslistan är december 2013.
- KU.2011:193. Genomföra ledar- och medarbetarutvecklingsprogrammet enligt den inriktning som beskrivs i "utveckling av den kommunala organisationen". Finansiering sker via avsatta medel hos personalutskottet för personalutveckling. Ska ske under 2013.
- KPU.2011:176. Genomföra ny fördelning av arbetsmiljöuppgifter efter organisationsförändringen. Fördelning saknas fortfarande i räddningstjänsten från räddningschef till styrkeledare. Ska kompletteras när alla styrkeledare deltagit i arbetsmiljöutbildning. Bör klar-markeras.
- KPU.2010.216. Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag på hur uppräknig kan ske för trivselpengar i samband med det årliga budgetarbetet. Bör klar-markeras.
- KPU.2011.113. Målsättning att upphäva det personalpolitiska programmet. Ersätta med strategier med utgångspunkt i de balanserade styrkortet. Efter diskussion beslutar personalutskottet att frågan stryks.
- KPU.2011.176. Rökfri arbetstid: Personalchefen får i uppdrag att se över hur andra kommuner gått tillväga och hur införandet skett. Redovisning till utskottet har skett. Bör klar-markeras.
- KPU.2011.231. Personalchefen får i uppdrag att samla företrädare för verksamheter där det tros bli svårt att rekrytera för att efterhöra hur arbetet går vidare samt att lyfta goda exempel och ge tips och idéer. Bör klar-markeras.
- KPU.2011.176 Personalchefen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag till policy för rökfri arbetstid. Målsättning införa 1 oktober 2013. Personalchefen får i uppdrag att informera om detta. Bör klar-markeras.
- KPU.2012.30. Ta fram HMI för jämförelse med andra kommuner. Bör strykas på grund av att det inte är möjligt att ta fram.

PU §19

DNR: KPU.2012.36

- KU.2013:1. Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag avseende uppräkningspengar. Personalchefen får i uppdrag att ta fram kostnadsförslag för att införa rökfri arbetstid (rökavvänjning, grupper och hjälpmedel). Redovisas på dagens sammanträde. Bör klar-markeras.
- KPU.2012:242. Årets medarbetare/arbetsplats. Personalchefen får i uppdrag att utreda förslagen vidare samt att ta fram förslag på hur uppvaktning ska ske. Redovisas på dagens sammanträde. Bör klar-markeras.
- KPU.2013:34. Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag på hur riktlinjerna kan förändras. Att utreda möjligheten att göra undantag vid specialistvård. Bör klar-markeras efter att utskottet fatta beslut om riktlinjer vid dagens sammanträde.

Personalutskottets beslut

Att godkänna föreslagna förändringar.

Beslutsunderlag

Icke verkställda beslut redovisas PU 130415.xls

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §20

DNR: KPU.2013.34

Riktlinjer för läkarbesök i Högsby kommun

Vid sammanträdet i februari redovisades förändringar i kollektivavtalet som kan medföra förändringar i våra interna riktlinjer. Personalchefen fick då i uppdrag att undersöka vidare till dagens sammanträde.

Nytt förslag

Som grundregel gäller att besök om möjligt ska ske under din fritid. Detta gäller särskilt om du arbetar deltid eller har lediga dagar då besöken kan ske utanför arbetstid. Många läkarbesök och undersökningar går numera att boka om och att få på kvällstid.

Besöket får inte ta mer tid i anspråk än vad som är befogat inklusive resa. Arbetsgivaren kan också vid behov begära intyg som styrker besöket.

För nedan angivna orsaker gäller att besök får ske utan löneavdrag

- förstagångsbesök hos läkare/tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Med akut sjukdom avses hastigt insjuknande och med olycksfall avses att du råkar ut för en plötslig oförutsedd händelse.
- mammografi
- cytologtest (cellprov)
- PSA-prov
- blodgivning
- provrörsbefruktning

Blir du sjukskriven vid läkarbesöket räknas det som första sjukdag. Du kan inte gå på arbetstid under pågående sjukskrivning.

Personalutskottets beslut

Att godkänna det nya förslaget angående riktlinjer för läkarbesök.

Beslutsunderlag**Beslutsmottagare**

Samtliga chefer och medarbetare

PU §21

DNR: KU.2013.62

Motion om införande av rätt till heltid i Högsby kommun

Vänsterpartiet har motionerat om införande av rätt till heltid i Högsby kommun.

Vänsterpartiet föreslår att fullmäktige beslutar:

- Att alla kommunalt anställda ska ha anställning på heltid.
- Att alla kommunalt anställda som önskar deltid ska ha möjlighet att gå ned i arbetstid och arbeta den tid de önskar.

Personalutskottet har att besvara motionen.

Personalutskottets förslag

Med anledning av Socialdemokraternas motion angående "Rätt till heltid - möjlighet till deltid", beslutade Kommunfullmäktige 2012-09-03, § 119 att tillsätta en arbetsgrupp. Arbetsgruppen syftar till att hitta ett system inom äldre- och handikappomsorgen samt utbildningsutskottets medarbetare ska kunna önska sysselsättningsgrad på sikt.

Det beslutades dessutom att gruppen även ska 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, personalutskottet och utbildningsutskottet. En delredovisning ska ske i maj månad.

Med hänvisning till att arbete enligt ovanstående är inlett och en delredovisning är framtagen och ska redovisas för kommunfullmäktige i maj, anses Vänsterpartiets motion besvarad.

Beslutsunderlag

Motion V.pdf

Beslutsmottagare

Kommunfullmäktige

PU §22

DNR: KPU.2013.30

Rapporter till personalutskottet 2013Arbetsmiljöpolicy

Den reviderade arbetsmiljöpolicyen fastställdes av kommunfullmäktige med ett yrkande. Yrkandet avser att komplettera policyen med tillägg kring ansvarsfördelningen och befogenheter samt att det konkretiseras vem som gör vad angående åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet. Personalchefen har i uppdrag att verkställa beslutet och informera chefer och medarbetare i kommunen.

Rökfri arbetstid

Förslag till policy är nu på remiss i utskotten. Frågan tas åter upp på kommande sammanträde.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron publiceras varje månad på Bubblan. Sjukfrånvaron redovisas varje månad, dock med viss eftersläpning eftersom lönerna för månaden efter måste "köras" för att statistiken ska blir så rätt som möjligt. Sjukfrånvaron för kommunen som helhet är 8,89% per januari och 8,96% per februari 2013.

Vision - nytt försök att få igång klubben

Vision har haft ett "krismöte" för att försöka behålla klubben. En ombudsman deltog för att informera medlemmarna av vilka konsekvenser det får om man inte lyckas. Nästa steg är nu att ha ett årsmöte.

Personalutskottets budget och uppföljning per siste mars

Personalchefen redovisar uppföljningen.

Introduktion nyanställda

En arbetsgrupp har tillsatts för att försöka få till rutiner för anställning och avslut i de delar som är gemensamma för alla anställda. Målet är att två gånger per år bjuda in "nyanställda" till gemensam information och introduktion.

Medarbetarutbildning

En arbetsgrupp/referensgrupp ska utses för att ta fram underlag till en upphandling för att genomföra medarbetarutbildning.

Personalutskottet

2013-04-15

PU §22

DNR: KPU.2013.30

Mål med utbildningen är:

- Förbättra kommunikationen i arbetsgrupperna
- Ökat engagemang och delaktighet
- Förståelse för hur jag påverkar och påverkas av andra
- Gemensamt definiera nuläge och utvecklingsområden

Utbildningsdagen är tänkt att ske i respektive arbetsgrupp.

Rutiner vid dödsfall

Personalenheten arbetar med att ta fram rutiner för hur dödsfall ska hanteras för att anställda. Rutinerna ska vara enkla att använda och en förhoppning är att anställda ska behandlas lika. Rutinerna beskriver förfarandet med flaggning, minnesstund på arbetsplatsen, annonsering med mera.

Personalutskottets beslut

Att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag**Beslutsmottagare**