

Personalutskottet

2014-02-06

Plats och tid

Kommunhusets tingssal, den 6 februari 2014

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 1 - 11

Underskrifter

Sekreterare

.....  
Pernilla de Vries

Ordförande

.....  
Carl-Axel Blom

Justerande

.....  
Ingbritt Loberg

---

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2014-02-06

Datum för anslags uppsättande

2014-02-28

Datum för anslags nedtagande 2014-03-24

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....  
Pernilla de Vries

**PU §1**

DNR: KPU.2012.33

**Föregående mötesprotokoll**

Genomgång gjordes av föregående protokoll. Protokollet lades till handlingarna.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §2**

DNR: KU.2014.20

**Budget 2015, plan 2016-2017**

Direktiverna för avseende budget 2015-2017. Materialet finns även att hämta under bubblan/politiken/handlingar/budgetberedning.

Budget

För 2014 har PU 250' i budget för den medarbetarutbildning som ska ske för alla anställda och påbörjas i februari. 2/3 av de anställda genomförs under våren och resterande del under hösten 2014. Vad gäller medarbetarutbildningen är planeringen att den kostar ca 400' kr. Från 2012 återstår 122 ca och 250 från 2013. Dessa är uppbokade för utbildningen. Till detta kommer kostnad för lokal, mat mm.

För 2015 har PU ingen budget för övergripande insatser såsom kompetensutveckling och liknande.

För Friskvård finns 60 000 kr i budget 2014. När vi diskuterat förslag till förändring för hösten med en ny lösning i "vårt" hälsopaket i ledningsgruppen så föreslår vi att bidraget till anställda bör vara minst 800-1000 kr. I och med detta tar vi bort eller inkluderar subventionen av massage i detta. Ledningsgruppen föreslår att verksamheten får vara med och finansiera om det uppstår ett underskott.

Utbildningarna gällande arbetsmiljö borde dock rymmas inom budget för företagshälsovård under 2014.

Vad gäller hedersgåvor så finns 76000 i budget för 2014. En preliminär prognos för 2014 visar att ca 20 medarbetare uppnår 25 års anställningstid. Under 2013 har ca 20 medarbetare gått i pension och av dessa finns en del medarbetare som har rätt till del av hedersgåva. Tillsammans med uppvaktningen är prognostiserade kostnader för 2014 ca 100' kr avseende medarbetare (exklusive förtroendevalda).

För 2015 ser vi att ca 17 medarbetare uppnår 25 års anställningstid. Ca 20 medarbetare går i pension och tillsammans med uppvaktningen är det ca 100' kr. Till detta kommer förtroendevalda som kanske slutar på grund av valet och ny mandatperiod. I budget finns 76 000 för 2015.

Personalutskottet ser att det finns behov av centrala resurser för handledning i arbetsgrupper och även generella och övergripande kompetensutvecklingsinsatser såsom ledarutveckling, trainee och liknande.

Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag till kommande möte inför budgetberedning 2015.

**PU §2**

DNR: KU.2014.20

Mål och balanserade styrkort

Av fullmäktige har personalutskottet fått uppdrag att se över målsättningarna i de balanserade styrkorten avseende medarbetarperspektivet.

I budget för 2014

Övergripande inriktningsmål:

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

Målet med att ha en bra personalpolitik är inget självändamål, målet med den är att medarbetare ska trivas, utvecklas och må bra för att kunna göra ett bra jobb.

Resultatmål

- Sjukfrånvaron ska minska
- 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
- Chefer arbetar aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning

Ledningsgruppens förslag är att respektive chef har ett antal "undersökningsmoment" i sitt uppdrag under perioden som avses, ex skyddsron, resultat och utvecklingssamtal, sjukfrånvaro, APT, riskbedömningar exempelvis. Allt vägs samman av chef och medarbetare.

Chef stämmer av med arbetsplatsen på APT/Samverkan i samband med april, augusti och december hur målsättningarna uppnåtts. På detta vis uppnås en förankring i personalgrupperna också. Chefen gör en "sammantagen skriftlig bedömning" på ett par rader kring nuläge i förhållande till målsättning.

Vid dagens sammanträde föreslår personalutskottet följande.

Förslag på förändrat inriktningsmål:

Kommunens medarbetare ska trivas med sitt arbete och kunna utvecklas i detta genom modern personalpolitik och en god arbetsmiljö.

Förslag på förändrade resultatmål:

- Förbättrad hälsa
- Strategi för kompetensförsörjning
- Anställda ska uppleva en god arbetsmiljö

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §2**

DNR: KU.2014.20

- Anställda ska känna sig delaktiga i verksamheten

Till kommande möte får personalchefen i uppdrag att samla in övriga utskotts synpunkter och idéer för målen.

**Personalutskottets beslut**

Personalchefen får i uppdrag att ta fram förslag till kommande möte inför budgetberedning 2015.

Personalchefen i uppdrag att samla in övriga utskotts synpunkter och idéer för målen gällande medarbetarperspektivet.

**Beslutsunderlag**

Budgetdirektiv 2015 inkl bilagor.pdf

**Beslutsmottagare**

**PU §3**

DNR: KU.2013.244

**Motion angående trygga kommunens personalbehov**

Moderaterna har lämnat in en motion om strategisk kompetensförsörjning. Personalutskottet har haft denna fråga för diskussion tidigare.

År 2011 genomförde personalutskottet en undersökning och sammanställde statistik till övriga utskott (KPU.2011.231). I samband med detta redovisades pensionsavgångar kommande tio år för olika yrkesgrupper. Dessa uppgick då till ca 38% av kommunens anställda under kommande tioårsperiod. Utredningen redovisades för övriga utskott för att engagera dessa.

Sammanställning av synpunkter från utskotten redovisades för personalutskottet men frågan fick då inte någon större uppmärksamhet.

Kommunledningsutskottet bedömde att deltidsbrandmän är en yrkeskategori inom verksamhetsområdet som tros kunna bli svåra att rekrytera i framtiden. Räddningstjänsten har sedan dess på olika sätt försökt marknadsföra uppdraget som deltidsbrandman. Svårigheten att rekrytera beror till stor del på hur arbetsmarknaden ser ut. Många pendlar till sina arbeten i andra kommuner och att förena arbetet med uppdraget som deltidsbrandman blir då omöjligt.

I socialutskottet bedömde man att det är störst rekryteringsbehov av sjuksköterskor. Dessa är redan svåra att rekrytera. Socialsekreterare är också en svårrekryterad grupp. Det är stor omsättning på personal. Det är ett utsatt arbete med stort ansvar och stor psykisk påfrestning. Den tredje gruppen är undersköterskor. Högsby kommun behöver stoppa inflödet av utbildad arbetskraft. Unga behöver också stimuleras att välja utbildning till undersköterska.

Utbildningsutskottet bedömde att det blir ett minskat behov av rekryteringar inom gymnasieskolan. Däremot uppstår ett ökat behov av förskollärare. Det finns en risk att marknaden kan framtvinga en löneglidning. Enstaka behörigheter får lösas genom marknadsanpassad lön.

Det är viktigt för kommunen att marknadsföra tjänsterna i kommunen. En viktig del i detta är att arbeta med den interna kommunikationen samt att skapa kontakter med ungdomar och studenter.

Vid diskussioner i ledningsgruppen föreslogs att personalchefen samlade chefer i de verksamheter där man beförde svårigheter att rekrytera för att få en uppfattning om hur man arbetar vidare med frågan.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §3**

DNR: KU.2013.244

Från personalenhetens sida hade ett marknadsföringsmaterial arbetats fram, initierat deltagande i Kalmar Arbetsmarknadsdag (KARMA) som genomförs på Linnéuniversitetet, ett förbättrat verktyg för rekrytering (Offentliga jobb), deltagande i projektet Ledarutveckling över gränserna och marknadsföringsmaterial för ungdomars val till gymnasiet (Framtidsvalet).

Kommunens chefer diskuterar kompetensförsörjning i samband med löneöversyn varje år. En annan diskussion är att använda chansen att marknadsföra våra jobb när vi tar emot feriearbetare. I flera verksamheter erbjuder vi praktik för både grundskole-, gymnasie- och universitetsstuderande i samma syfte.

I samband med personalekonomisk redovisning varje år redovisas pensionsavgångar och annonserade tjänster.

När kommunen blev inbjuden att delta på KARMA 2014 fanns dock inget större intresse i verksamheterna.

**Personalutskottets beslut**

Att åter ta upp frågan till kommande sammanträde.

**Beslutsunderlag**

Motion angående trygga kommunens personalbehov

**PU §4**

DNR: KPU.2013.202

**Årets medarbetare 2013**

Nio nomineringar har inkommit för "Årets arbetsplats/medarbetare"

Beslut fattas under kommande möte i april.

Kriterierna för att komma ifråga är:

- Bidragit med verksamhetsutvecklande förslag
- Skapat arbetsglädje
- Entusiasmerat brukare och/eller medarbetare
- Visat på goda resultat
- Visat på helhetsperspektiv
- Gjort insatser utöver det vanliga

**Personalutskottets beslut**

Att ge personalchefen i uppdrag att arbeta vidare med ett antal nominerade.



**PU §5**

DNR: KPU.2013.243

**Löneöversyn 2014**

I budget för löneöversyn 2014 finns 2,8%. Dock finns överskott sedan ett antal år tillbaka.

Ledningsgruppen har analyserat behov, statistik och historik och personalchefen redogör för förslaget. PU har uppdrag att besluta om prioriteringar och riktlinjer.

- Kommunals utrymme utgörs av 550 kr. Hos oss motsvarar det ca 2,5%.
- Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund har ett avtal som är sifferlöst.
- Vårdförbundet har ett sifferlöst avtal, utan ej angiven nivå.
- Vision, Ledarna och SSR har ett avtal som ger 2,2%.
- Akademikeralliansen har ett sifferlöst avtal sedan flera år.

I förslaget som redovisas från ledningsgruppen hamnar ökningarna på ca 2,9% totalt.

Personalutskottet beslutar om följande prioriteringar:

Lärare

Specialister (bibliotekarie, arbetsterapeut, miljöinspektör, ekonom och MAS)

Socialsekreterare/biståndsbedömare

Skolsköterskor

I riktlinjerna bör också framgå att målet är att arbeta med individuell och differentierad lön för alla medarbetare, även vikarier. Det ska vara synligt att goda prestationer belönas.

Lönesamtalen ska enligt tidigare beslut vara genomförda senast den 31 januari och målsättningen är att ny lön ska utbetalas i april.

**Personalutskottets beslut**

Att anta ledningsgruppens förslag till prioriteringar

Att det tydligt i riktlinjer ska framgå att lönen ska vara individuell och att det ska vara tydligt att goda prestationer belönas.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §5**

DNR: KPU.2013.243

**Beslutsunderlag**

Frågor chefer Inför löneöversyn 2014.doc

Frågor fackliga företrädare inför löneöversyn 2014.doc

Anställda samtliga fack (prel), beräkningar.xls

Lonestat lanet sammanställd Ledningsgruppens prio.xls

**PU §6**

DNR: KPU.2013.242

**Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda**

I januari genomfördes en avtalsinformation på webben från SKL angående de nya förslagen angående bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda. Förutom personalchef deltog Agneta Rodriguez, Barbro Sanglén och Ingemar Svanström.

Om dessa regler ska antas finns ett antal administrativa rutiner som måste förändras. Kommunens pensionspolicy bör också förändras. Dessa bestämmelser behöver också föras in i kommunens regler för arvoden. Enligt kommunstyrelsen ska detta vara klart före valet 2014.

Förslaget från SKL innehåller många förändringar i jämförelse med hur det fungerar idag.

Högsby kommun anlitar vid vissa tillfällen en konsult i frågor gällande pension från Försäkringsstrategi. Konsulten deltar på KS den 11 mars.

Avtalet innehåller två delar. Dels bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda och dels pensionsbestämmelser.

Bestämmelser om omställningsstöd avser de politiker som fullgör uppdrag på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40% av heltid. Bestämmelserna tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i valet 2014 eller senare eller som tidigare inte omfattats av PBF eller PRF eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda. Bestämmelserna ska underlätta för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag.

Pensionsbestämmelserna kännetecknas av principer för avgiftsbestämd ålderspension, livsinkomstprincip och arbetslinjen. Tidigare rekommendation om att förtroendevald ska ha innehaft sitt uppdrag i minst 36 eller 48 månader för rätt till t ex ålderspension gäller inte. Avgiftsbestämd ålderspension intjänas från första kronan. Tidigare har Högsby kommun bara ersatt förtroendevalda som uppvisar förlorad arbetsförtjänst.

Det ska finnas en pensionsmyndighet i kommunen.

**Personalutskottets beslut**

Att åter ta upp frågan vid personalutskottets sammanträde i april.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §6**

DNR: KPU.2013.242

**Beslutsunderlag**

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL) 2013-10-20.pdf

Kommentarer till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda.pdf

**PU §7**

DNR: KPU.2013.239

**Regler för arvoden till förtroendevalda att gälla efter valet 2014**

I samband med uppräknig av arvodena och dessa skulle antas i kommunstyrelsen framkom två yrkande:

Att maxarvodet per dag stryks.

Att timarvodet höjs och att arvode för kommunfullmäktige införs.

I kommunfullmäktige beslutades att maxarvodet per dag stryks samt att kommunstyrelsen/personalutskottet får i uppdrag att inför kommande mandatperiod 2015-2018 upprätta förslag till reviderat reglemente för förtroendevaldas ersättningar i Högsby kommun.

I uppdraget ingår också att utreda förutsättningar för att starta kommunfullmäktige kl.13.00 enligt motion från socialdemokraterna (KU.2013.272). I motionen framgår också att man vill redovisa konsekvenserna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Om KF ska vara på dagtid eller inte är dock svårt att räkna på. Kostnaderna för sammanträde på dagtid påverkas av hur många som har arbetstid och därmed har rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Beräkningar visar dock att kostnaden under ett år med fullmäktige som startar klockan 13.00 uppgår till drygt 300 000 kr.

Kansliet har undersökt med flera intilliggande kommuner och samtliga av dessa har sina sammanträden för fullmäktige på kvällstid.

Inför denna mandatperiod höjdes arvodena för ordförande i utskotten och kommunen la in flera uppdrag som skulle utföras i uppdraget.

Anders Svensson föreslår att två av fullmäktiges sammanträden kan ske från kl. 13.00-17.00 om presidiet så beslutar. Övriga möten sker kvällstid. Arvoderas med x procent av basbelopp.

Carl-Axel Blom föreslår att samtliga möten skulle kunna pågå mellan kl.15-18.

Ett ytterligare förslag som personalutskottet har är att ha fullmäktiges möten samma dagar som utskotten har sina möten och förtroendevalda redan är lediga från sina arbeten.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §7**

DNR: KPU.2013.239

**Personalutskottets beslut**

Att åter ta upp frågan vid kommande sammanträde i april.

**Beslutsunderlag**

KF på dagtid 2014.xls

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §8**

DNR: KPU.2013.201

### **Personalekonomisk redovisning 2013**

Personalchefen redovisar den personalekonomiska redovisningen som är en del av kommunens bokslut.

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet godkänner redovisningen och ställer sig bakom den.

Personalutskottet beslutar att måluppfyllelsen visas som "varning".

### **Beslutsunderlag**

Personalekonomisk redovisning 20130831.doc

**PU §9**

DNR: KU.2013.137

**Information inflyttarservice****Bakgrund****Redovisning av enkätundersökning angående in- och utflyttning**

Vid kommunledningsutskottets sammanträde 2013-06-04 fick samordnaren och informatören i uppdrag att utforma en enkät som ska skickas till kommunens in- och utflyttare.

Vid kommunledningsutskottets sammanträde 2013-11-12, § 88, redovisade samordnaren resultatet av inkomna enkätsvar. Enkäter skickades ut 2013-08-26 till samtliga personer över 18 år som flyttat till eller från Högsby kommun under perioden 2011-01-01--2013-05-31. Av totalt utskickade 1 053 enkäter inkom 115 svar.

Kommunledningsutskottet beslutade att ge samordnaren i uppdrag att göra en sammanfattning som presenteras för utskotten, kommunstyrelsen, kommunfullmäktige samt ledningsgruppen och chefsgruppen inom mjuk sektor.

Kommunstyrelsen beslutade att sammanfattningen behandlas på utskotten i februari 2014.

Personalutskottet har tagit del av sammanställningen och tackar för informationen. Dock är svarsfrekvensen så låg att det är svårt att dra några slutsatser.

Det är viktigt med bra kommunikationer för att kunna locka arbetskraft där det kan innebära pendling.

**Personalutskottets beslut**

Att lägga informationen till handlingarna

**Beslutsunderlag**

Summering av enkät till in- och utflyttare.doc

Information inflyttarnätverket KLU 140204.pdf

Hur ser arbetet med profilering ut i länets kommuner.pdf

**Beslutsmottagare**

Kommunledningsutskottet



**PU §10**

DNR: KPU.2013.200

**Rutiner vid anställdas bortgång****Anställd**Flaggning

Vid anställds bortgång ska flaggning på halv stång ske på vid kommunhuset på dödsdagen eller så fort dödsfallet blir känt. Beslut tas av lägst områdeschef som också meddelar ÖSK som ombesörjer flaggningen. Ingen flaggning sker på begravningsdagen.

Information

Information ska delges via kommunens hemsida och intranät. Områdeschef kontaktar kommunens informatör som ansvarar för att detta sker. Chefen ser till att information om dödsfallet sprids till berörda så snabbt som möjligt.

Kondoleanser

Områdeschef ansvarar för att kondoleanskort/brev skickas eller överlämnas tillsammans med en blomsteruppsats till efterlevande.

Minnesstund

Områdeschef/verksamhetschef är ansvarig för minnesstunden. Samling kan ske på den arbetsplats som den bortgångne arbetade på eller i annan lämplig lokal. Alla som känner att de vill ska få möjlighet att vara med och därför bör information om minnesstunden nå ut till all personal.

Ett levande ljus och en blombukett bör vara placerat på ett bord framför. Några ord om den avlidne bör sägas, en dikt kan läsas och avslutas med en tyst minut. Ett musikstycke kan spelas som inledning och avslutning.

Arbetsplatsen rekommenderas att ha en ”kondoleanslåda” som innehåller det som behövs.

Annons

Kommunen hedrar den avlidne om man så önskar genom en minnestext. Kommunen publicerar inga dödsannonser.

Dödsannons är en kungörelse och syftet är att informera om att någon är död och inbjuda till begravning eller minnesstund.. Dödsfallet behöver normalt bara kungöras **en gång**, genom den annons som familjen själv sätter in.

Personalutskottet

2014-02-06

**PU §10**

DNR: KPU.2013.200

**Begravning**

Den avlidne ska hedras vid begravningen med blomsterarrangemang eller gåva till fond beroende på de anhörigas önskemål, motsvarande ett värde av 1,5 % av basbeloppet (i år 445 kronor). Områdeschef fattar beslut om och vem som ska representera kommunen och arbetsgivaren.

Om arbetskamrater önskar gå på begravning gäller ledighetsbestämmelserna i AB (allmänna bestämmelser).

**Övrigt**

Kontakta anhöriga för information om försäkringar, och om den avlidnes eventuella tillhörigheter på arbetsplatsen.

Ta bort telefon, mail-adress, passerkort, nycklar, mm, och namnet på publika ställen där det förekommit.

**Förtroendevald**

Kommunfullmäktiges ordförande ansvarar för beslut om aktiviteter och information i samband med dödsfall.

**Flaggning**

Flaggning vid kommunhuset sker vid förtroendevalds bortgång.

**Begravning**

Den avlidne ska hedras vid begravningen med blomsterarrangemang eller gåva till fond beroende på de anhörigas önskemål, motsvarande ett värde av 1,5 % av basbeloppet.

**Personalutskottets beslut**

Att anta ovan beskrivna rutiner för kommunens hantering vid dödsfall bland medarbetare eller förtroendevalda.

**Beslutsmottagare**

Kommunstyrelsen

Alla chefer och medarbetare

**PU §11**

DNR: KPU.2014.34

**Rapporter till personalutskottet 2014**Rätt till heltid/rätt till deltid

I februari startade det nya bemanningscentrat som har till uppgift att hantera bemanning och vikarier till kommunens äldreomsorg. Det finns dock planer på att utöka detta till att gälla även i hemsjukvård och LSS-verksamheten på sikt. Ett av målen är att kunna nyttja de anställda mer flexibelt i syfte att kunna erbjuda mer tid.

KS den 11 februari, tema PU

Personalchefen har fått i uppdrag att redovisa information om vilka frågor personalutskottet arbetar med samt frågor kring generationsväxling och sjukfrånvaro/rehabilitering och bättre hälsa.

Tidigare beslut att säga upp endagsförrättning

Personalutskottet beslutade tidigare enligt förslag från personalchef att kommunen skulle säga upp avtalet angående endagsförrättning. Dock är det så att alla kommuner i länet erbjuder detta. I och med utökad samverkan med andra kommuner är det många medarbetare som berörs av arbetet är förlagt utanför den egna arbetsplatsen.

Personalchefen föreslår därför att riva upp beslutet angående uppsägning av endagsförrättning och istället förhandla om för att förenkla.

Planering för medarbetarutbildning

Utbildningarna påbörjas i februari. Under våren kommer ungefär två tredjedelar av medarbetarna att genomföra sina utbildningar. En tredjedel återstår sen till hösten.

Rekrytering HR-samordnare

Det har inkommit över 50 ansökningar till tjänsten. Intervjuer är inplanerade till vecka 9 och 10.

Emmaboda studiebesök

Personalchefen har skickat ut minnesanteckningar från studiebesöket. En kontakt måste tas med företagshälsovården gällande utbildningar för skyddsombud och chefer.

**Personalutskottets beslut**

Att ge personalchefen i uppdrag att förhandla om ersättningen vid endagsförrättning.