

Personalutskottet

2014-06-03

Plats och tid

Tisdagen den 3 juni 2014 kl 08.00-17.00

Beslutande

Carl-Axel Blom (S), ordförande
Ingbritt Loberg (S), v ordförande
Mikael Jonnerby (C), ledamot

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Ingbritt Loberg (S)

Paragrafer 18 - 28

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

2014-06-03

Datum för anslags uppsättande

2014-06-24

Datum för anslags nedtagande 2014-07-16

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

PU §18

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

PU §19

DNR: KPU.2014.144

Tecknande av lokalt kollektivavtal AKAP-KL

Med anledning av att Sveriges Kommuner och Landsting har träffat överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension – AKAP-KL med Kommunal den 19 juni 2013 och med övriga berörda arbetstagarorganisationer den 4 oktober 2013 rekommenderar SKL i cirkulär 13:38, 13:55 samt 13:76 respektive kommun att anta den centrala överenskommelsen AKAP-KL, som ett lokalt kollektivavtal.

Personalutskottets beslut

att anta Lokalt kollektivavtal AKAP-KL som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 5 i Överenskommelse om Avgiftsbestämd Kollektiva Avtalad Pension – AKAP-KL som Sveriges Kommuner och Landsting har träffat den 19 juni 2013 med Svenska Kommunalarbetareförbundet och den 4 oktober 2013 med OFRs förbundsområden - Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och till Akademikeralliansen slutna riksorganisationer samt att lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

att de lokala kollektivavtalen tillförs de ändrade bestämmelserna som de centrala parterna enats om i förhandlingsöverenskommelse 2013-12-17 avseende AKAP-KL.

Beslutsunderlag

cirk 13038.pdf

cirk 13055.pdf

cirk 13076.pdf

PU §20

DNR: KPU.2013.17

Ledarutveckling över gränserna

Projektet Ledarutveckling över gränserna håller på att avslutas. Projektet har utvärderats och visar på goda resultat.

Ledarutveckling över gränserna är ett program som kompletterar kommunernas ledarutvecklingsprogram för befintliga chefer. Programmet är ett program som kompletterar kommunernas ledarutvecklingsprogram för befintliga chefer. Programmet är en kompetensutveckling för blivande chefer och syftar till att trygga ledarförsörjningen och öka rörligheten och samarbet i de medverkande kommunerna.

Sex av kommunerna har beslutat att fortsätta med detta ledarskapsprogram för presumtiva chefer. Det är Aneby, Hultsfred, Högsby, Sävsjö, Vetlanda och Vimmerby. Flera kommuner runtomkring är tillfrågade om att delta. Eventuellt tillkommer någon. Platserna är fördelade enligt följande: Aneby 2, Hultsfred 3, Högsby 2, Sävsjö 2, Vetlanda 4 och Vimmerby 3. Just nu 16 deltagare. Det innebär att kommunerna själva finansierar hela utvecklingsprogrammet.

Högsbys platser annonseras och sista ansökningsdag är i mitten av juni. Programmet genomförs under tiden 2014-07-01 -- 2015-06-30.

Varje kommun betalar deltagaravgiften som är beräknad till 37 000 kr/deltagare. I avgiften ingår inte ersättning för deltagarnas resor och traktamenten som respektive kommun står för.

Personalutskottets beslut

Att lägga informationen till handlingarna

Beslutsunderlag

Samverkansavtal för 2014-2015.pdf

PU §21

DNR: KPU.2014.143

Medarbetarenkät 2014, Hållbart medarbetarengagemang, HME

Under mars genomfördes årets medarbetarenkät bland kommunens anställda.

Högsby kommun har valt att genomföra årets enkät för jämförelse med andra kommuner som främsta syfte.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) erbjuder en modell och en enkät för att kontinuerligt utvärdera och följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting med fokus på Hållbart medarbetarengagemang (HME). Frågorna finns inom områdena Motivation, Ledarskap och Styrning.

För att skapa ett underlag för styrning av de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att stärka medarbetarengagemanget riktar HME-enkäten in sig på områdena motivation, ledarskap och styrning.

Enkätens syfte är dels att möjliggöra jämförelser i dessa delar, men också att möjliggöra analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat. Jämförelsemöjligheterna skapas genom att enkätsvaren redovisas i Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada), som är en nyckeltalsdatabas för kommuner och landsting.

Enkäten riktar sig till alla kommunens tillsvidare- och visstidsanställda månadsavlönade. Enkäten har varit publicerad på kommunens intranät via en publik länk.

Vid tidpunkten för genomförandet gjordes en uppskattning och beräkning av antalet anställda, som då uppgick till 499 medarbetare. Svarsfrekvensen är då ca 85%. Det är en högre svarsfrekvens än tidigare år.

Enkätens svar redovisas enligt instruktioner från SKL områdesvis. Resultaten för Högsby kommuns olika verksamhetsområde och per fråga samt per frågeområde redovisas. För kommunen som helhet är värdena något lägre för området Ledarskap än Motivation och Styrning. Generellt visar LSS (omsorg om funktionshindrade) bättre värden än någon annan verksamhet. Gymnasieutbildning och vuxenutbildning visar på lägst värden. Vissa verksamheter finns inte någon verksamhetsindelning för, utan dessa ingår bara i totalresultatet. Några sådana exempel är räddningstjänst och central administration.

Personalutskottet

2014-06-03

PU §21

DNR: KPU.2014.143

Resultaten ska redovisas för chefer mjuk sektor i mitten av juni. En redovisning har gjorts för fackliga företrädare i kommuncentrala samverkansgruppen.

Personalutskottets beslut

Att åter ta upp frågan vid mötet i september

Beslutsunderlag

HME, modell och användaranvisningar Version 2.0.pdf

HME 2014 sammanställning.pdf

HME 2014 skarp version analysrapport - Totalt-1.xls

HME jämförelse m andra.xls

PU §22

DNR: KU.2014.91

Motion om att satsa på arbeten för ungdomar

Kristdemokraterna i Högsby föreslår i motion daterad 2014-03-31 att:

- Kommunstyrelsen upprättar avtal med Arbetsförmedlingen om 10 ungdomsarbeten från målgruppen, som bedöms behöver extra stöd från kommunen och Arbetsförmedlingen, för att få arbete.
- Verksamheterna bereder plats för en ungdomsjobbare och utser en handledare som har intresse att ge stödet.
- Lägga en budget för 10 ungdomsjobbare minst två år framåt.
- Utvärdering görs efter ett halvår och sedan varje år för att kunna utveckla och förbättra satsningen under tiden.

Personalutskottet önskar få information om hur Mönsterås har arbetat med ett liknande upplägg.

Personalutskottets beslut

Att ge personalchefen i uppdrag att utreda frågan och ta upp den igen på kommande sammanträde

Beslutsunderlag

Motion KD

Personalutskottet

2014-06-03

PU §23

DNR: KU.2013.244

Motion angående trygga kommunens personalbehov

Inledningsvis kan det konstateras att frågan med kompetensförsörjning är oerhört viktig för kommuner i allmänhet och för Högsby kommun i synnerhet. Dock är det svårt att med nuvarande resurser och förutsättningar att arbeta strategiskt med frågan.

I flera verksamheter erbjuder vi praktik för både grundskole-, gymnasie- och universitetsstuderande i syfte att kunna rekrytera på sikt.

Högsby kommun arbetar i samverkan med andra när tillfälle ges. Ett exempel är det projekt som kommunen deltagit i som heter "Ledarutveckling över gränserna". Projektet kommer av en gemensam bild av framtida kompetensförsörjning och att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett av målen med projektet är att gemensamt utbilda framtida ledare i våra kommuner. Utbildningen leder till att ett antal medarbetare får en gedigen kompetensutveckling och förhoppningsvis ges möjlighet att byta arbetsuppgifter internt och "göra karriär". En liknande satsning är svår att göra utan samarbete med andra kommuner.

Tillsammans med övriga kommuner i länet, landstinget och regionförbundet testar vi en modell med traineutbildning som riktar sig till nyanställda medarbetare med eftergymnasial utbildning. Målen är att medarbetarna ska få en bra start i medverkande organisationer, skapa nätverk och att öka attraktiviteten hos arbetsgivarna

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 i syfte att skapa aktivitet.

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 och socialsekreterare. Det är förhållandevis små yrkesgrupper

PU §23

DNR: KU.2013.244

men är svåra att rekrytera. Socialsekreterare är en yrkesgrupp med relativt stor rörlighet. För Högsby kommun leder det ofta till att kommunen anställer nyutbildade som inte stannar kvar i anställning i kommunen under så lång tid. Individ- och familjeomsorgen har tyvärr ingen möjlighet att ta emot studenter för praktik på grund av att dessa är så trångbodda och att arbetsbelastning är så hög att ingen orkar ta på sig detta. Att ta emot praktikanter är annars ett väldigt bra sätt att fånga nya medarbetare på.

Den tredje gruppen är undersköterskor. Högsby kommun behöver stoppa inflödet av utbildad arbetskraft. Unga behöver också stimuleras att välja utbildning till undersköterska. Det äldreomsorgen gör konkret är att de tar emot så mycket praktikanter och elever som det finns utrymme till. Det finns intresse bland kommunens medarbetare att ta emot elever och när de får möjligheten gå på handledningsutbildning och information deltar de gärna.

Kommunen anställer feriearbetare varje sommar och i verksamheterna arbetar man för att visa jobben på ett positivt. I äldreomsorgen finns i dagsläget 11 medarbetare utan adekvat utbildning som börjat studera till undersköterska.

Inom hälso- och sjukvården och biståndshandläggning försöker man att ta emot elever för att visa yrket. Inom hemtjänst är det viktigt att ge en positiv bild av yrket så de som har intresse för arbetet väljer att utbilda sig.

Kommunens nystartade bemanningscenter möjliggör förhoppningsvis till att kommunen ska få en helhetsbild för behoven och för att hitta kanaler där vi kan komma ut och möta presumtiva medarbetare.

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. Skolan deltar i arbetsmarknadsdagar för lärarstudenter som Linnéuniversitetet anordnar.

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. Det är också viktigt att satsa på kompetensutveckling, bra arbetsmiljö och bra lönepolitik för att dels kunna rekrytera, men även behålla medarbetare. Kommunens chefer diskuterar kompetensförsörjning i samband med löneöversyn varje år.

Personalutskottet

2014-06-03

PU §23

DNR: KU.2013.244

Från personalenhetens sida har ett marknadsföringsmaterial arbetats fram, initierat deltagande i Kalmar Arbetsmarknadsdag (KARMA) som genomförs på Linnéuniversitetet och ett förbättrat verktyg för rekrytering (Offentliga jobb). Alla delar i processen med rekrytering är viktigt för att få bra relationer med de som söker jobb i kommunen.

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

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

Sammantaget kan sägas att företrädare för verksamheterna arbetar med frågan i den mån det finns utrymme.

Motionen är därmed besvarad.

Personalutskottets förslag

Att motionen därmed är besvarad

Beslutsmottagare
KS

PU §24

DNR: KPU.2013.202

Årets medarbetare 2013

Nio nomineringar har inkommit för "Årets medarbetare/arbetsplats". Dessa har avsett både medarbetare och arbetsgrupper.

Kommunens kriterier är följande:

- bidragit med verksamhetsutvecklande förslag
- skapat arbetsglädje
- entusiasmerat brukare och/eller medarbetare
- visat på goda resultat
- visat helhetsperspektiv
- gjort insatser utöver det vanliga

Personalutskottets beslut

Personalutskottet utser Individ- och familjeomsorgen (IFO) till Årets arbetsplats.

Utmärkelsen som delades ut för andra året i rad kan delas ut till medarbetare alternativt arbetsplats.

Motiveringen:

”Individ- och familjeomsorgen arbetar dagligen med stöd till människor, ibland i utsatta och svåra situationer. Medarbetarna ger professionellt, lösningsinriktat och flexibelt stöd i en föränderlig verksamhet där vardagens utmaningar kan vara av akut karaktär men även på lång sikt. Här stöttar och hjälper medarbetarna varandra och arbetar för att skapa god arbetsmiljö och ge varandra arbetsglädje.

Medarbetarna inom individ- och familjeomsorgen bidrar med kunskap och tankar som för verksamhetens utveckling och resultat framåt. I en verksamhet som är svår att planera och prognostisera är alla medarbetares intresse och engagemang avgörande för resultatet.”

Individ- och familjeomsorgen belönas med en aktivitet till ett värde av 20 000 sek som är verksamhetsutvecklande i kombination med personalbefrämjande

Personalutskottet

2014-06-03

PU §25

DNR: KU.2014.105

Motion angående feriejobb

Moderaterna har i en motion föreslagit att kommunen ökar anslaget för att kunna erbjuda fler skolungdomar feriearbete och att kommunen även ska erbjuda elever som går i årskurs 9 feriearbete.

Under året har personalutskottet föreslagit förändringar avseende kommunens satsning på feriearbete.

Förändringarna har delvis gällt löneläget. Timlönen för feriearbetare har legat på samma nivå sedan 1998. I år höjdes den därför från 50 kronor per timme till 60 kronor per timme. Konsekvensen av denna höjning är att antalet platser blivit färre. Kommunal har yrkat en högre lönenivå än den kommunen erbjuder idag.

Eftersom platserna är begränsade har prioriteringen beslutats vara gymnasieelever före årskurs 9.

Personalutskottet redovisade ovanstående i budgetberedningen men inget utökad anslag förordades av något parti i det sammanhanget.

Under 2013 kunde samtliga ungdomar som sökte feriearbete erbjudas anställning.

Under 2014 har sammanlagt 120 ansökningar till feriearbete inkommit. Några av dessa har inte varit behöriga att söka. 56 av dessa ungdomar har erbjudits ett feriearbete.

Personalutskottets förslag

Redovisningen godkännes och därmed anses motionen vara besvarad.

Beslutsmottagare

KS

PU §26

DNR: KPU.2014.142

Ekonomiska uppföljningar 2014

En kortfattad april-uppföljning avseende personalredovisning är framtagen. Den visar att både tillsvidareanställda och visstidsanställda minskat.

Sjukfrånvaron var vid apriluppföljningen 9,31% jämfört med 9,07% förra året vid samma tidpunkt.

En redovisning av mertid visar att timlönerna är i stort sett oförändrade i jämförelse med samma tidpunkt förra året, men övertid och fyllnadslön har ökat. En del av förklaringen kan vara de utbildningar som sker i verksamheterna och som ställer krav på vikarier under tiden då verksamheten fortsätter som vanligt. Skolan och barnomsorgen har till viss del valt att förlägga sina utbildningstillfällen till kvällstid.

Personalutskottets beslut

Att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2014 04 30.doc

Personalutskottet

2014-06-03

PU §27

DNR: KPU.2013.243

Löneöversyn 2014

Nya löner utbetalades i april 2014. Utfallet för alla anställda är 2,80%. Resultatet för olika fackförbund och yrkesgrupper har avstämts med respektive förbund.

Resultaten har skriftligen redovisats för personalutskottet.

Utfallen följer de prioriteringar utskottet beslutat om.

Personalutskottets beslut

Att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag

Redovisning alla klara utfall.xls

PU §28

DNR: KPU.2014.34

Rapporter till personalutskottet 2014Trainee

Den modell för trainee-utbildning som kommunerna i Kalmar län, Landsting och Regionförbund testat avslutades i maj. Utvärdering pågår nu. Utvärderingen redovisas när den är klar.

Friskvård

Personalkontoret har arbetat fram ett förslag att ändra förmånen avseend friskvård. Förslaget redovisas för personalutskottet skriftligen. De förändrade rutinerna ska gälla från halvårsskiftet.

Medarbetarutbildningen

Urban Hansson, Micajo, som genomför medarbetarutbildningen på kommunens uppdrag har gjort en utvärdering som presenterats för arbetsgivaren. Utvärderingen redovisas skriftligen för utskottet.

Avtal gällande företagshälsovård

Personalchefen har beslutat att säga upp nuvarande avtal angående företagshälsovården. Nuvarande avtal löper ut vid årsskiftet och en ny upphandling har initierats.

Jämställdhet

Personalutskottet har den 3 juni deltagit i ett seminarium med Gertrud Åström via länsstyrelsen i Kalmar som avser jämställdhet.

Personalchefen får i uppdrag att till utskottet ta fram information om nuvarande jämställdhetsplan och hur arbetet bedrivs i Högsby kommun. Frågan tas åter upp under hösten.

Rökfri arbetstid

En utvärdering av den rökfria arbetstiden ska genomföras under hösten. Frågan tas upp igen i september.

Beslutsunderlag

Förslag till ändrade friskvårdsrutiner från och med 1 juli.doc
UTF-8"Utvärderingar efter genomförda medarbetardagar.doc