

Personalutskottet

2014-09-17

Plats och tid

Kommunhusets tingssal, den 17 september 2014

Beslutande

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

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef
Ingemar Svanström, kommunstyrelsens ordförande § 36
Malin Andersson, HR-samordnare, § 39

Utses att justera

Paragrafer 29 - 39

Underskrifter

Sekreterare

.....
Pernilla de Vries

Ordförande

.....
Carl-Axel Blom

Justerande

.....
Anders Svensson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2014-09-17

Datum för anslags uppsättande

2014-10-08

Datum för anslags nedtagande 2014-10-30

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

Justerandes sign

| Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

2014-09-17

PU §29

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Personalutskottet gick igenom föregående protokoll och lade detta till handlingarna.

PU §30

DNR: KU.2014.91

Motion om att satsa på arbeten för ungdomar

Kristdemokraterna i Högsby föreslår

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

Personalenheten fick i uppdrag av personalutskottet att bereda motionen och att ta reda på hur Mönsterås genomfört satsningen.

Mönsterås har inget avtal skrivet med arbetsförmedlingen, men inledde tidigt ett samarbete med dem när man diskuterade upplägg osv.

Mönsterås kommun anställer 20 ungdomar på ett år från jobb- och utvecklingsgarantin. Denna innefattar personer som har varit arbetslösa mer än 450 dagar. I dessa fall utgår särskilt anställningsstöd från staten och arbetsförmedlingen. Personerna har varit mellan 18 och 24 år och haft riktiga anställningar genom beredskapsavtalet hos kommunen under ett år.

De fackliga organisationerna i Mönsterås var positiva till satsningen men framförde krav till arbetsgivaren angående handledning. Kommunen tog hänsyn till det kravet.

Personerna anställs enligt beredskapsavtalet och en sådan anställning ger inget LAS-företräde.

Kostnad

Personerna har en månadslön mellan 16 800-19 000 kr. Av detta betalar kommunen 3400-3500 kr per månad och person. Resten av kostnaden står staten och arbetsförmedlingen för. Kommunen budgeterade med 800 000 kr, utfallet var ca 1 mkr.

En positiv effekt av satsningen är att försörjningsstödet minskat, men kommunchefen Mats Johansson har ingen siffra på detta.

Vart är de anställda?

Personalutskottet

2014-09-17

Personerna har anställts inom skola (som extra resurs), inom förskolan, omsorgen, vaktmästeri samt kost/städ. En person har även anställts på kommunledningskontoret.

Hur ser det ut i Högsby?

Personalenheten har den 9 september kontaktat arbetsförmedlingen i Oskarshamn för att få fram statistik över målgruppen i Högsby kommun. I dagsläget finns det ingen ungdom mellan 18-24 år från Högsby kommun som varit arbetslös mer än 450 dagar. Det finns fem ungdomar som deltar i "jobb och utvecklingsgarantin". Dessa har varit arbetslösa mer än 15 månader.

Personalutskottets förslag

En mycket liten grupp ungdomar förefaller vara målgrupp i september 2014. Personalutskottet ställer sig dock positiva till en sådan satsning i Högsby kommun.

Om beslut fattas att Högsby kommun ska genomföra en liknande insats återstår överläggningar med fackliga organisationer och diskussioner med arbetsförmedlingen. De ekonomiska stöden som arbetsgivaren kan få från arbetsförmedlingen förändras dels över tid och dels med arbetslöshetens längd.

Personalutskottet anser att det är av vikt att det tillkommer resurser för handledning av dessa ungdomar. Vidare anser personalutskottet att platserna ska finnas i ordinarie kommunal verksamhet.

Mål och syfte är att ge ungdomarna arbetslivserfarenhet och att marknadsföra arbetstillfällena i den kommunala verksamheten.

Kostnaden uppgår till ca 50 000 kr per plats.

Personalutskottet föreslår att maximalt 5 ungdomar anställs på heltid per år i två års tid. Utvärdering och uppföljning genomförs av personalutskottet.

Beslutsunderlag

Satsa på arbeten för ungdomar.doc
Motion KD

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §31

DNR: KPU.2013.17

Ledarutveckling över gränserna

Det ESF-finansierade projektet är avslutat. Högsby kommun har haft fem deltagare under dessa två år. Det finns två rapporter från projektet. En av dessa har Helene Gustavsson, projektledare i Vetlanda kommun författat. Den andra rapporten har en följeforskare genomfört i uppföljnings- och utvärderingssyfte.

Högsby kommun har tillsammans med fem av tidigare deltagande och en nytillkommen kommun valt att fortsätta samarbetet kring temat. Finansiering står nu kommunerna för själva och antalet deltagare är ungefär halverat i denna omgång.

Ledarutvecklingsprogrammet "Ledarutveckling över gränserna" förlängs med ett år i taget och finansieras med 34 000 kr/plats.

Finansiering sker inom kommunledningsutskottets ram 2014. För 2015 finns en fortsättning med i förslaget till budgetberedningen.

Annonsering skedde internt på intranät och medarbetare fick lämna en intresseanmälan. Av dessa valdes 2 medarbetare ut. Deltagarna kommer från LSS-verksamheten. En gemensam kick-off genomfördes i augusti tillsammans med deltagarna i Hultsfred och Vimmerby kommuner.

Personalutskottets beslut

Lägger informationen till handlingarna gällande projektet och följer fortsättningen med intresse.

Beslutsunderlag

Projekt Ledarutveckling över gränserna Slutrapport.doc
Slutrapport genomförande projektledare.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §32

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. Svarefrekvensen är då ca 85%. Det är en högre svarefrekvens 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

2014-09-17

Resultaten har redovisats för chefer i juni. En redovisning har gjorts för fackliga företrädare i kommuncentrala samverkansgruppen. Resultaten har också presenterats i kommunstyrelsen i september.

Totalt har 120 kommuner rapporterat in sina resultat i Kolada under tre år. Det ger en begränsad information.

Cheferna har fått i uppdrag att återrapportera hur man arbetat vidare med resultaten. Av de kommentarer som inkommit hittills så anser man att resultaten är svåra att analysera för vissa verksamheter, exempelvis kost och städ, som finns inkluderade i andra. Flera verksamheter har istället gjort egna skyddsronder och därigenom fått resultat att arbeta vidare med.

Från ett övergripande perspektiv är resultaten intressanta att jämföra med andra och svarsfrekvensen var förhållandevis god.

Resultaten av enkäten redovisas för kommunen som helhet och uppdelad på verksamhetsnivå. Som helhet ser resultaten acceptabla ut men indexvärdet gällande ledarskap får ett lägre värde. Omsorg om funktionshindrade och kultur, fritid och turism är de verksamheter som får högsta värde generellt. Lägsta värde får gymnasie- och vuxenutbildning. Resultaten ska presenteras för alla arbetsgrupper och på kommunens intranät. Uppföljning bör ske i respektive utskott och följas upp i systematiska arbetsmiljöarbetet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet anser att HME görs med ett till, ett och ett halvt års, mellanrum, med syfte att jämföra oss med andra kommuner.

Beslutsunderlag

HME 2014 sammanställning.pdf

HME jämförelse m andra.xls

HME Ny jämförelse andra 140909.xls

PU §33

DNR: KPU.2014.168

Överenskommelse om samarbete i sjukförsäkringsärenden mellan Högsby kommun och Försäkringskassan

Högsby kommun har sedan 2010 samverkansavtal med Försäkringskassan. Nuvarande överenskommelse träder i kraft den 1 september 2014 och gäller till och med den 31 oktober 2016.

Syftet är att tydliggöra och effektivisera samarbetet mellan Högsby kommun och Försäkringskassan.

Målet för Högsby kommun är att sjukfrånvaron ska minska från ca 9% till ca 5% under tiden som överenskommelsen gäller.

Högsby kommuns chefer ska arbeta efter gällande rehabiliteringsrutiner för anpassning och rehabilitering.

I överenskommelsen gäller att snarast, dock senast inom fyra veckor, i samråd med den anställde klarlägga behov av anpassning och rehabilitering. De ska snarast delge kontaktteamet ett förslag till en plan för återgång i arbete.

Arbetsgivarens företrädare ska arbeta aktivt för att de som är sjukskrivna ska komma tillbaka till arbetet.

Försäkringskassan underlättar vårt arbete kring sjukskrivningar med att utse en kontaktperson för våra ärenden. Våra ärenden handläggs av samma handläggare oavsett var de har sin folkbokföringsadress.

Personalutskottets beslut

Godkänner information och följer upp i ekonomiska uppföljningar.

Beslutsunderlag

Samverkansavtal med FK tom 31 okt 2016.pdf

Beslutsmottagare

Samtliga chefer

PU §34

DNR: KPU.2014.142

Ekonomiska uppföljningar 2014

Personalchefen redogör för den personalekonomiska redovisningen per 31 augusti, 2014. I redovisningen framgår vad personalenheten arbetat med hittills under året.

Sjukfrånvaron har sjunkit något i jämförelse med föregående år. Dock ökar antalet medarbetare som har upprepad korttidsfrånvaro.

Personalutskottets beslut

Med sjukfrånvaron som grund, sätts "mätaren" i den balanserade styrningen till varning.

Beslutsunderlag

Personalekonomisk redovisning 20140831.doc

Beslutsmottagare
Ekonomienheten
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2014-09-17

PU §35

DNR: KPU.2014.164

Överenskommelse om upphörande av anställning

Personalchefen redogör för en överenskommelse om avslut av tjänst som ingått med en anställd medarbetare. Personalchefen kontaktade ordförande i personalutskottet före beslut.

Enligt kommunstyrelsens delegationsordning beslutar personalutskottet om särskilda uppgörelser i samband med upphörande av enskildas anställningar (punkt 3.14).

Personalutskottet ställer sig bakom överenskommelsen.**Beslutsunderlag**

Överenskommelse om upphörande av anställning 2014.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §36

DNR: KPU.2013.239

Regler för arvoden till förtroendevalda att gälla efter valet 2014

Personalutskottet lämnade under våren förslag på förändringar och upprättade ett förslag till reviderat reglemente för förtroendevaldas ersättningar.

I kommunstyrelsen framkom att Gunilla Schollin-Borg vill att personalutskottet åter ser över vad som ska ingå i ordförandeuppdragen samt för kommunfullmäktiges presidium.

Jenny Joelsson vill att ny översyn görs av barn tillsynskostnader. Joelsson önskar att ersättning för förlorad arbetsinkomst ska kunna utgå till partner till fullmäktigeledamot för att lösa barnpassning kvällstid.

Jonas Erlandsson vill att det utreds vilka regler som ska gälla besträffande årsarvode och närvaro på sammanträdena avseende ordförande/vice ordförande.

Personalutskottet har haft som utgångspunkt att reglerna ska vara formade på det sätt som gör efterlevnad möjlig, ej att undantagen blir regel. Enligt KSO höjdes arvoden kraftigt för några år sedan och i samband med detta gjorde en "arbetsbeskrivning" för ordförandena och tanken var då att förtroendevalda får planera sin tid och ta ledigt från jobbet utan att förvänta sig ersättning för förlorad arbetsinkomst. Omräknat motsvarar ersättningen ca 40 arbetsdagar.

Förnyad beredning

Angående ordförandearvode har PU's förslag grundat sig i tillämpning. Det vill säga att under innevarande mandatperiod skulle enligt regelverket "sammanträde i utskott, nämnd, presidie ingå i ordförandes/vice ordförandes årsarvode. Endast i undantagsfall kan ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgå". Men förlorad arbetsförtjänst har enligt kansliet utbetalats som regel. Det gjordes även i protokoll gällande undantag personalutskottets ordförande.

Enligt Ingemar Svanström höjdes årsarvoden inför föregående mandatperiod med tanke att sammanträden skulle ingå. Förtroendevalda ska inte förlora på ett politiskt uppdrag. Som alternativ kan årsarvoden sänkas. Som ordförande ska man kunna planera sin tid. Det faller ett eget ansvar för ordförande.

Personalutskottets förslag:

Personalutskottet

2014-09-17

Utskottssammanträden kan ersättas med arvoden/förlorad arbetsförtjänst. Allt annat ska ingå i ordförandearvodet.

Många kommuner tillsätter parlamentariska arbetsgrupper i syfte att åstadkomma ett förslag som samtliga partier kan ställa sig bakom och som är förankrat.

Gällande barntillsyn står personalutskottet fast vid sitt tidigare förslag (§ 12 i Ersättningar till förtroendevalda 2015-2018).

Vilka uppgifter som ingår i kommunfullmäktiges presidium finns framtaget i nytt förslag till arbetsordning för kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

Ersättningar till förtroendevalda 2015-2018 version 2 daterad 20140917.doc

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §37

DNR: KPU.2012.181

Rökfri arbetsplats/arbetstid

Den rökfria arbetstiden ska utvärderas efter årsskiftet.

Tillsammans med fackliga organisationer har diskussion förts om utvärderingen. Parterna är överens om att utvärderingen ska ske som gruppdiskussion på arbetsplatsträffar och resultaten sammanställs av personalenheten och redovisas för personalutskottet och kommunstyrelsen.

Utvärderingen avser att följa upp hur den rökfria arbetstiden efterlevs och vilka problem eller hinder som finns.

Personalutskottets ställer sig bakom förslaget**Beslutsmottagare**

Alla chefer

PU §38

DNR: KPU.2012.36

Icke verkställda beslut

Icke verkställda beslut redovisas på sammanträdet. Listan ska uppdateras och uppgifter tidsplaneras.

Personalutskottet anser att arbetet med önskad sysselsättningsgrad som mynnade ut ur motion ang rätt till heltid - rätt till deltid bör prioriteras.

Personalutskottets beslut

Beslutsunderlag

Beslutsmottagare

PU §39

DNR: KPU.2014.34

Rapporter till personalutskottet 2014Föreläsningar hälsa och stress

Den 22:a och 23:e oktober genomförs föreläsningar för anställda kring stress, återhämtning och arbetsglädje. Information om föreläsningarna finns på kommunens intranät.

Carl-Axel Blom, personalutskottets ordförande hälsar välkomna och berättar varför kommunen genomför detta.

Avtal endagsförrättning

Avtalet klart med samtliga organisationer. Gäller från 1/10 - 14.

Rehab, policy, chefer mm

Malin Andersson, HR-samordnare, har intervjuat alla chefer och sammanställt deras synpunkter angående sjukfrånvaro, rehabilitering och behov stöd från personalenheten. En träff med fackliga företrädare är inplanerad. Malin är inte klar med sin sammanställning men sammanfattat så känner sig cheferna kraftlösa och önskar mer stöd av företagshälsovård. Den upprepade korttidsfrånvaron finns som ett förbättringsområde där det önskas tydligare riktlinjer och rutiner.

Malin redovisar ett förslag kring gemensam workshop med chefer och ev fackliga företrädare för att arbeta fram åtgärder och riktlinjer gemensamt för att underlätta förankring och efterlevnad.

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget.

Friskvård

Ett omtag om friskvården har gjorts och ett nytt koncept prövas från 1/7. Försöket pågår ett år och utvärderas andra halvan av 2015.

Uppsägningar LSS

Två ärende är föremål för uppsägningar på grund av arbetsbrist. 11-12 personer är berörda.

Infoträff ang pensioner

I november genomförs information om pension och pensionsavtal för kommunens medarbetare. Skandia, kommunens pensionsadministratör, håller i informationen.

Personalutskottet

2014-09-17

Upphandling företagshälsovård

Upphandlingen angående företagshälsovård är annonserad just nu. Utvärdering av inkomna anbud sker i oktober.

Riktlinjer praktikanter

Personalenheten har fått i uppdrag att ta fram riktlinjer för praktikanter i kommunen. Syfte och mål är dock inte angivna.

Besök i verksamheterna

Ing-Britt Loberg har besökt Kvillgården under några arbetspass och berättar för utskottet om sina reflektioner. Miljön är sliten och i vissa delar påverkas arbetsmiljön mycket av bristerna, exempelvis trånga toaletter.

Arbetsgruppen har uppskattat Stellans Lindebergs utvecklingsarbete och har förhoppningar att detta ska fortsätta leva.

Arbetskläder

Ing-Britt Loberg vill veta hur arbetet med inköp av arbetskläder fortskrider. Personalchefen får i uppdrag att ta reda på detta till nästa sammanträde.

C-körkort

Personalchefen redovisar förslag till förändringar avseende ekonomiskt bidrag till C-körkort inom räddningstjänsten. När de tidigare riktlinjerna antogs informerades personalutskottet om dessa (KPU.2009.263). Förslag till ny överenskommelse finns som beslutsunderlag. Ersättningsnivån föreslås istället vara 8 800 kr. I det avtal som tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagare finns en överenskommelse om återbetalning om anställningen avslutas tidigare än 36 månader från det att körkortsutbildningen blivit klar.

Förmånen finns i flera kommuner men ersättningen varierar. Räddningstjänsten ser detta som en avgörande insats för att kunna bedriva verksamhet då sökande till räddningstjänsten ibland saknar c-körkort.

Personalutskottets beslut

Att ställa sig bakom förmånen avseende c-körkort på räddningstjänsten.

Att lägga annan information till handlingarna.

Beslutsunderlag

Förslag överenskommelse c-körkort 2014 Högsby.docx

Beslutsmottagare

Räddningstjänsten