

Personalutskottet

2015-04-07

Plats och tid

Tingssalen, tisdagen den 7 april 2015 kl 08.00-12.15

Beslutande

Carl-Axel Blom (S), ordförande, § 10, 12-20
Per Gröön (C)
Mikael Jonnerby (C) , §§ 10-11, del av § 12

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef
Mia Martikainen, HR-samordnare, § 17
Magnus Lindberg, Lärarförbundet, § 12
Ulla Lönn, Lärarförbundet, § 12
Britt Karlsson, områdeschef, § 20
Stihna Johansson Evertsson, kommunstyrelsens ordförande, § 16

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 10 - 20

Underskrifter Sekreterare

.....
Pernilla de Vries

Ordförande

.....
Carl-Axel Blom §§ 10, 12-20 Mikael Jonnerby § 11

Justerande

.....
Per Gröön

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2015-04-07

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

Personalutskottet

2015-04-07

PU §10

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll.

Personalutskottets beslut

Protokollet läggs till handlingarna.

PU §11

DNR: KPU.2014.261

Årets medarbetare/arbetsplats 2014

Det har kommit in nomineringar avseende fem olika medarbetare/arbetsplatser. Kommunen utser antingen en medarbetare eller en arbetsplats.

Personalchefen har undersökt dessa närmare och redovisar informationen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att utse en arbetsplats. Dock vill utskottet uppmärksamma valet utan att offentliggöra det innan. Vid utskottets sammanträde i juni offentliggörs det i protokollet vilken arbetsplats det är.

Personalchefen får i uppdrag att ta reda på när uppvaktning kan ske.

Jäv

Carl-Axel Blom deltar ej i beslut eller handläggning i detta ärende.

Beslutsunderlag

Anteckning personalutskottet.pdf

PU §12

DNR: KPU.2015.112

Möte med fackliga organisationer

Inför dagens sammanträde är Lärarförbundet inbjudna för en kort presentation.

Lärarförbundet företräds av Magnus Lindberg, ordförande och Ulla Lönn som också finns i förbundets lokala styrelse.

Lärarförbundet företräder ca 100 medlemmar, varav ungefär 80 är yrkesaktiva. Förbundet organiserar lärare, skollära och förskollärare.

Dagsaktuella frågor är arbetsbelastning bland lärare och förskollärare. Det som utgör en stor belastning nu är den stora andelen nyanlända. Enligt Lärarförbundet har det vid olika jämförelser visat sig att det är en låg personaltäthet i kommunen.

En annan angelägen fråga är svårigheterna att rekrytera. Idag är det svårt för kommunen att få tag i utbildade förskollärare.

Personalutskottet undrar hur Lärarförbundet ser på ytterskolornas bevarande. Lärarförbundet anser att rent pedagogiskt så håller det inte. Barnen från ytterskolorna har sämre kunskaper när de kommer in till Fröviskolan.

Även lokalerna är problematiska. Klassrummen är inte dimensionerade för så många elever. Arbetsmiljön bör förbättras där bland annat möbler är dåliga.

Lärarförbundet uppskattar Magnus Bengtsson som är ny skolchef. Han är engagerad och kunnig och inger stort förtroende. Men förbundet saknar en naturlig kanal till politiken i kommunen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottets tackar Magnus och Ulla för informationen och för att de deltog på utskottets sammanträde.

Personalutskottet

2015-04-07

PU §13

DNR: KPU.2015.32

Löneöversyn 2015

Personalchefen redovisar utfallen för löneöversyn 2015.

Utfall alla, tillsvidare och tidsbegränsat anställda (månadsavlönade) 3%. Inga prioriteringar har genomförts i årets löneöversyn.

Formell avstämning av lönerna har hittills skett med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Bägge organisationer anser att lönespridningen kunde vara större.

Personalchefen har fastställt och redovisar kommunens lägsta löner inom Kommunals avtalsområde för 2015.

Utfallet för löneökningarna utgör utgångspunkt för uppräknings av förtroendevaldas arvoden inför kommande år.

Räddningstjänstens löner för deltidsbrandmän är inte uppräknade då det centrala avtalet ej är klart.

Personalutskottet beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Beslutsunderlag

Anteckning personalutskottet.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §14

DNR: KU.2015.23

Budget 2016, plan 2017-2019

Inför dagens sammanträde har personalenheten haft flera utredningsuppdrag som underlag till budgetberedningen inför 2016.

Löner

Löneökningsbehov, personalchefen presenterar en gapanalys över större grupper på sammanträdet. Dock är många funktioner ett fåtal personer och statistikjämförelser kan inte genomföras.

SKL gör en prognos för följande år:

2016: 3,2%

2017: 3,4%

2018: 3,5%

För att kommunen ska kunna rekrytera personer till kommunen behöver löneläget ligga i nivå med de kommuner man konkurrerar med. För många personer innebär ett arbete i Högsby kommun pendling och medarbetaren behöver till viss del bli kompenserad för den kostnaden för att acceptera ett erbjudande om arbete.

En uppenbar risk är att den nyrekryterade kommer in på en högre lönenivå och då skapar det ett missnöje bland redan anställda. Det kan i sin tur leda till att flera medarbetare väljer att sluta sin anställning.

Personalutskottet bedömer att kommunen behöver ha ett högre budgeterat utrymme än SKL's prognos.

För 2015 finns 4,9 mkr budgeterade för löneökningar. Det motsvarar 2,8%. 1% motsvarar ca 1,7 mkr.

Kompetensutvecklingsbehov

En förutsättning för att kunna utveckla verksamheten är kompetensutveckling. Det är också en viktig beståndsdel i anställningsvillkoren för många medarbetare.

I Högsby kommun fanns för 2014 ca 2 mkr budgeterade för kurser och konferenser (kompetensutveckling). Fördelat på kommunens tillsvidareanställda medarbetare så är det 4110 kr per person och år. Utfallet är 1 154 mkr, vilket innebär ca 2400 kr per anställd för kompetensutveckling.

Personalutskottet

2015-04-07

PU §14

DNR: KU.2015.23

Personalenheten har undersökt hur andra kommuner budgeterar för kompetensutveckling men responsen från tillfrågade kommuner har varit dålig. Utfallet i Hultsfreds kommun för 2014 är ca 6800 kr per anställd.

I förhandlingar med facklig organisation har kommunen kommit överens om att utbilda chefer och skyddsombud inom sociala sektorn gällande arbetsmiljö och medbestämmande. För den insatsen finns ingen särskild budget. Kostnaden spås till ca 150 000 kr. Personalutskottet anser att detta ej bör belasta en redan liten budget för kompetensutveckling.

Det är fortsatt viktigt att satsa på ledarskapsfrågorna. De utbildningar som är genomförda gällande medarbetare och chefer har visat på fortsatta behov gällande konflikthantering och beslutsfattande för chefer. Chefer i Högsby kommun har stora ansvarsområden avseende budget, personal och verksamhet i förhållandevis platt organisation med litet administrativt stöd.

Införande nytt HR-system

HUL har beräknat att införandet av nytt HR-system kommer att kosta 2 mkr för kommunerna och bolagen som ingår i HUL. Därtill tillkommer möjligheter att avropa olika optioner som förbättrar flera olika HR-processer exempelvis vikariehantering, rehabilitering och rekrytering.

Utöver ovan beskrivna kostnader så anser undertecknad att det behövs en resurs i kommunen för att hjälpa till med utbildning med mera på hemmaplan i Högsby kommun. Lessebo planerar för 50% anställning under hösten 2015 till våren 2016.

Fler feriearbetsplatser

Enligt beslut i fullmäktige 2015-02-02 så får budgetberedningen i uppdrag att inför budget 2016 bereda eventuell utökning. Personalenheten bedömde att en fördubbling av budget kan komma att krävas för att kunna erbjuda även niondeklass feriearbete.

Arbetskläder

Personalutskottet anser att det är viktigt att kommunen fortsätter budgetera för arbetskläder.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att informera budgetberedningen om sina äskande.

Personalutskottet

2015-04-07

PU §14

DNR: KU.2015.23

Beslutsunderlag

Införandekostnader nytt HR-system

Beslutsmottagare

Budgetberedningen

Personalutskottet

2015-04-07

PU §15

DNR: KPU.2015.94

Revidering av fördelning av arbetsmiljöuppgifter från 2015

Ett utkast för fördelning av arbetsmiljöuppgifter är framtaget och presenterat för kommunchefen. Införandet påbörjas efter påsk. Fördelning följer organisationsstrukturen.

Personalenheten har ansvar för att uppföljning sker vid årsskiftet.

Personalutskottets beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Beslutsunderlag

Arbetsmiljöfördelning Från 150101.doc

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2015-04-07

PU §16

DNR: KPU.2015.95

Lön kommunchef

Enligt delegationsordning lönesätts kommunchef av kommunstyrelsens ordförande i dialog med personalutskottet.

Kommunchefen har inga andra förmåner utöver lön. Vidare har kommunchefen haft sin anställning en relativt kort period och kommunstyrelsen är tillsatt efter valet 2014.

Kommunstyrelsens ordförande vill diskutera hur uppföljning av kommunchefens uppdrag ska ske i kommunstyrelsen. Lönejustering sker efter kommunstyrelsen haft sitt sammanträde.

Personalutskottets beslut

Beslut i ärendet avvaktas

Beslutsunderlag

Chefslöner 2011-2014 Kalmar län.xlsx

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2015-04-07

PU §17

DNR: KPU.2015.100

Rehabiliteringspolicy och handlingsplan (reviderad)

Personalenheten har arbetat fram ny rehabiliteringspolicy och handlingsplan. Arbetet har skett tillsammans med chefer och stämts av med fackliga organisationer.

I policyn finns övergripande målsättningar och i handlingsplanen framgår hur arbetet ska ske.

Under arbetets gång har förbättringsområden framkommit. En del av dessa har implementerats i arbetet och en del av åtgärderna arbetar personalenheten vidare med i andra rutiner.

En konkret förändring är att arbetsgivaren snabbare ska komma igång med upprepade korttidsfrånvaro. Istället för som tidigare efter sex tillfällen under den senaste 12-månaders perioden så ska arbetet påbörjas efter tre tillfällen under en 6-månadersperiod.

Kommunen har i sitt samverkansavtal med Försäkringskassan målet att sjukfrånvaron ska uppnå 5% till oktober 2016.

I handlingsplanen finns förtydligat ansvar och roller samt en koppling till Försäkringskassans rehabiliteringskedja.

Ifall policyn och handlingsplan antas så planeras utbildning för chefer kring rehabilitering.

Personalutskottets förslag

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta policyn och handlingsplanen

Beslutsunderlag

Rehabiliteringspolicy.doc

Handlingsplan - rehabilitering.doc

Bilaga 9 vanliga begrepp i en rehabiliteringsplan.pdf

Folder rehabilitering.pdf

Bilaga 8 handlingsplan.pdf

Bilaga 7 Utredning korttidsfrånvaro.pdf

Bilaga 6 rehabiliteringsutredning.pdf

Bilaga 5 - råd inför rehabiliteringssamtalet.pdf

Bilaga 4 Checklista kontakt med den sjukskrivne.pdf

Bilaga 3 Arbetsgång vid sjukdom.pdf

Bilaga 2 Process för omplaceringsutredning.pdf

Bilaga 10 avslut av rehab.pdf

Bilaga 1 Schematisk bild över arbetsgivarens rehabiliterin....pdf

Personalutskottet

2015-04-07

PU §17

DNR: KPU.2015.100

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2015-04-07

PU §18

DNR: KPU.2015.101

Riktlinjer för praktikanter

Personalenheten fick i uppdrag av sociala utskottet (SUM) att ta fram riktlinjer för praktikanter.

Förslaget är av övergripande karaktär men klargör verksamheternas ansvar före mottagande. Dock behöver riktlinjerna brytas ned till konkreta aktiviteter och rutiner på arbetsplatsen.

Personalutskottets förslag

Personalutskottet föreslår att kommunstyrelsen antar riktlinjerna

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §19

DNR: KPU.2015.102

Införande av utökad arbetstid/önskad sysselsättningsgrad

Personalutskottet har önskat en delredovisning hur arbetet framskrider med önskad sysselsättningsgrad.

Redovisningen som finns som beslutsunderlag innehåller en beskrivning av ärendet sedan motionen besvarades 2011.

I april 2015 beskrivs arbetet så här.

Arbetsgruppen har fortsatt träffats, men inte lika ofta sista året. Flera medlemmar i gruppen har bytts ut på grund av pensionsavgångar, arbetsbyten mm. I gruppen har Kommunal och Vision ingått.

I december 2014 gjordes en enkät som skickades ut till alla som arbetar inom äldreomsorg och LSS-verksamheten. I undersökningen frågades hur många som vill arbeta mer eller mindre samt om man skulle kunna tänka sig att fullgöra arbetstid på fler än ett arbetsställe. Dock var svarsfrekvensen för låg. Ca 135 svarande av 250 personer.

Enkäten visade dock att av 135 personer vill ca 50 personer utöka sin arbetstid. Alla vill dock inte utöka till 100%. Ett fåtal personer vill också minska sin arbetstid.

I ett av kommunens HR-system, winlas, registreras de medarbetare som vill ha ökad sysselsättningsgrad. Det fanns i februari 65 tillsvidareanställda personer som ville utöka. Av dessa hade 20 medarbetare vid samma tidpunkt tillfälligt en tjänst med högre sysselsättningsgrad.

Nytt beslut fattades att gå ut via alla chefer och arbetsgrupper för att få ytterligare information. Den visar att ungefär samma antal som i enkäten önskar arbeta mer.

Personalenheten har tagit fram underlag som visar omfattning av timlöner, mertid och övertid per enhet för 2014. Tidsredovisningen visar att det borde finnas utrymme att erbjuda mer tid om flexibiliteten ökar bland medarbetarna.

Företrädare för arbetsgivaren (verksamhetschef, områdeschef och personalchef) är överens om att försöka få till stånd en test. Britt Karlsson, områdeschef, får i uppdrag att undersöka om Välengården skulle kunna vara en möjlighet att testa på.

Personalutskottet

2015-04-07

PU §19

DNR: KPU.2015.102

Britt får i uppdrag att kalla samman gruppen inklusive de fackliga företrädarna i nästa skede.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beslutsunderlag

Rätt till heltid, önskad sysselsättningsgrad, rätt bemanning.doc

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §20

DNR: KPU.2015.34

Rapporter till personalutskottet 2015Ungdomsjobb KU.2014.91

Personalutskottet vill veta vad som händer i frågan angående ungdomsjobb. Enligt beslutet så fick socialutskottet i uppdrag att effektuera satsningen på ungdomsjobbare under 2015 inom ramen för de 270 000 kronor som tilldelats för detta. Utvärdering och uppföljning genomförs av personalutskottet.

Arbetskläder

Britt Karlsson, områdeschef, deltar vid PU's sammanträde kl. 10.30 för att informera om arbetskläder.

Välengården var 2013 först med att köpa in arbetskläder. På Välengården gjordes ett projekt för att kunna hitta lösningar för byten av kläder på arbetsplatsen, tvättmaskiner, torktumlare på arbetsplatsen och så vidare. Arbetsplatsen hade besök av en hygienskoterska som beskrev kraven och hjälpte till att besvara frågeställningar på arbetsplatsen.

Välengården köpte in skåp för klädbyten. Den totala kostnaden blev ungefär 90 000 kr. Under 2013 infördes ett inköpsstopp med anledning av kommunens tuffa ekonomiska läge. Men 2014 fanns åter budgeterade medel men cheferna informerades inte om det. Nu har Kvillgården köpt in kläder och installerat tvättmaskiner. På enheten har man köpt in tre ombyten och klädskåp.

Hemtjänsten och hemsjukvården köpte in jackor. Mogården håller på att köpa in kläder nu men det är svårt under ombyggnationen. Svårt att tillgodose behovet av skåp i omklädningsrum och därför har Britt bromsat frågan. Det behöver finnas kontinuitet för arbetskläder framöver.

Det kan vara så att man får hitta lösningar för hemtjänstens del utan omklädningsrum/skåp. Lösningarna runt omkring såsom skåp, omklädningsrum och tvättmöjligheter måste också finnas finansierade.

Personalutskottet ställer sig bakom Britt Karlssons förslag att skapa så ändamålsenliga lösningar som bara är möjligt för att alla medarbetare i äldreomsorgen ska kunna få ta del av arbetskläder.

Bemanning sjuksköterskor sommar 2015

Bemanning av sjuksköterskor sommartid är problematiskt. Det finns inga sökande till tillsvidaretjänsterna och än mindre till vikariat över sommaren.

Personalutskottet

2015-04-07

PU §20

DNR: KPU.2015.34

En del somrar har bemanningsföretag anlåtats för att lösa bemanningen men även dessa företag har problem att bemanna nu.

2014 erbjöds sjuksköterskorna ersättning till de som frivilligt arbetar hela semesterperioden. Ersättningen för att avstå semestern är 2500 per vecka (20 000 kr för hela perioden). Områdeschef och enhetschef för hemsjukvård planerar att hantera det lika för 2015.

Sommaren 2015 är också problematisk och kostnaden ska ställas mot om bemanningsföretag bemannar.

Chefers uppföljning av medarbetarperspektivet i apriluppföljningen
Cheferna har att genomföra uppföljning av medarbetarperspektivet i apriluppföljningen. Personalutskottet informeras om hur detta ska ske.

Genomgång av avtal och arbetsrätt med nya chefer
Personalenheten har vid två tillfällen under mars informerat nya chefer om avtal och arbetsrätt.

Lokalt kollektivavtal för HVB-boende i Berga
Personalenheten deltar i förberedelserna för boendet för ensamkommande barn som ska öppna i Berga. Tio medarbetare är anställda och det ska finnas dygnet runt bemanning.

En fråga som diskuteras och är föremål för förhandlingar är personalens jour. Förhandlingar fortsätter.

Lokalt kollektivavtal avseende beredskap för IFO-verksamheten
En beredskap ska införas för socialsekreterarna på IFO. Beredskapen ska finnas tillgänglig dygnet runt utanför kontors- och öppettider. Förhandlingar pågår.

Användning av mobiltelefoner
Personalutskottet har fått information att mobiltelefonanvändning på arbetsplatser är ett problem på vissa håll och vill ha reda på om det stämmer till nästa sammanträde. Utskottet vill också veta hur arbetsgivaren hanterar frågan.

Personalutskottets beslut
Informationen läggs till handlingarna

Beslutsunderlag
Uppföljning av medarbetarperspektivet i samband med budgetuppföljning per april 2015.doc