



Plats och tid Stadshuset kl. 13.15 – 15.30

Beslutande Klas Håkanson (M)
Annika Nicklasson (S)
Börje Wilsborn (C)
Marie Johansson (KD)
Lola Frödeberg (VF)

Ersättare Nils-Erik Johansson (S)

Övriga deltagande Isabell Martinsson Höglandets Räddningstjänstförbund, § 21
Annika Edvardsson HR-konsult, § 23
Martina Jönsson HR-konsult, § 22
Laszlo Palfi HR-chef
Jan Gunninge bitr. HR-chef

Utses att justera Marie Johansson (KD)

Justeringens plats
och tid

Underskrifter

Sekreterare	 Jan Gunninge	Paragrafer	21 - 27
Ordförande	 Klas Håkanson (M)		
Justerare	 Marie Johansson (KD)		

Anslag/bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ	Personal- och organisationsutskottet		
Sammanträdesdatum	2012-03-21		
Datum för anslagets uppsättande	2012-04-03	Datum för anslagets nedtagande	2012-04-25

Förvaringsplats för
protokollet HR-kontoret

Underskrift 
Jan Gunninge, sekreterare



§ 21

Riktlinjer vid hot och våld

Personal- och organisationsutskottets beslut

Föreslagna riktlinjer vid hot och våld antas. Riktlinjerna gäller från och med 2012-04-01.

Riktlinjerna skall årligen uppdateras.

Ärendebeskrivning

I risk- och sårbarhetsanalysen 2006 uppmärksammades risker för hot och våld samt avsaknaden av nedskrivna rutiner. I centrala säkerhetsgruppen har man också diskuterat anställdas och politikers säkerhet utifrån den utvärdering som gjordes i samband med krishändelsen 2007, "Louisehändelsen". I centrala säkerhetsgruppen den 18 mars 2010 föreslås att Höglandets Räddningstjänstförbund tillsammans med HR-kontoret i Vetlanda kommun arbetar fram rutiner vid hot och våld för anställda och politiker.

Dokumentet är författat av Höglandets Räddningstjänstförbund tillsammans med Vetlanda kommuns HR-kontor.

Information

Isabelle Martinsson från Höglandets Räddningstjänstförbund, redovisar och kommenterar det framtagna dokumentet "Riktlinjer vid hot och våld mot anställda och politiker i Vetlanda kommun".

Utdrag:
Samtliga förvaltningschefer
ks



§ 22

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Personal- och organisationsutskottets beslut

Personal- och organisationsutskottet tillstyrker hos kommunfullmäktige föreslagen Jämställdhets- och mångfaldsplan.

Ärendebeskrivning

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ”ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.”

Det åligger arbetsgivaren att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan som innehåller en översikt över de åtgärder för jämställdhet enligt diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) som behöver göras.

Planen ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska även innehålla en översiktlig redovisning av handlingsplanen för jämställda löner, lönekartläggning.

Vetlanda kommun har utarbetat denna policy och handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem med all slags kränkande särbehandling och trakasserier i olika former. Denna policy och handlingsplan ska vara känd för samtliga medarbetare.

Utgångsläget för Vetlanda kommun är att alla chefer ska utbildas inom ämnet för att kunna främja, stödja och utveckla jämställdhet och mångfald i organisationen.

Medarbetarna i Vetlanda kommun ska ha kunskap i vad jämställdhet och mångfald innebär, detta för att kunna verka för en jämställd och mångfacetterad organisation.

Information

Martina Jönsson HR-konsult, redovisar och kommenterar framtaget förslag, ”Jämställdhets- och mångfaldsplan, 2012-2014”.

Utdrag:
ks



§ 23

Översyn av lönesamtal/kriterier

Personal- och organisationsutskottets beslut

Föreliggande förslag till förändrad lönemodell inför löneöversyner 2013 och framåt avseende lönesamtal och kriterier, fastställs.

I samband härmed upphör också tidigare utfärdade riktlinjer att gälla.

Ärendebeskrivning

Personal- och organisationsutskottet har tidigare uppdragit till HR-kontoret (personalkontoret) att göra en översyn och revidering av löneöversynsprocessen.

Vid HR-kontoret har en arbetsgrupp bestående av HR-konsulterna Annika Edvardsson, Pierre Thorell och bitr. HR-chef Jan Gunninge arbetat med frågan.

I december månad 2012 genomfördes en hearing kring det förslag som arbetsgruppen tagit fram. I hearingen deltog förutom arbetsgruppen representanter från förvaltningarna samt fackliga organisationer. Efter hearingen har synpunkter insamlats från deltagarna. Därefter har förslaget slutgiltigt utformats.

Under april månad kommer utbildningar/workshops att genomföras för chefer kring den nya modellen.

Information

HR-konsult Annika Edvardsson redovisar och kommenterar det framtagna förslaget.

Utdrag:
Samtliga förvaltningschefer
HR-kontoret



§ 24

Löneöversyn 2012

Personal- och organisationsutskottets beslut

Informationen läggs med beaktande till handlingarna.

Information

Utskottet erhåller information om läget i löneöversyn 2012. SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) förhandlar fortfarande med de centrala fackliga organisationerna.

Vårdförbundet och LSR har ett gällande centralt avtal. Vid kontakt med dessa framkommer att de vill genomföra den lokala löneöversynen, med sikte på att det ska bli klart före sommaren 2012. HR-kontoret förbereder för detta och har bokat in överläggningar under april månad med respektive organisation.



§ 25

Utdata

Personal- och organisationsutskottets beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Information

Bitr. HR-chef redovisar uppgifter om övertid/mertid och arbetade timmar för januari månad 2012.

Utdrag:
ks



§ 26

Delgivningar

Personal- och organisationsutskottets beslut

Delgivningarna läggs till handlingarna.

Delges följande:

- a. Beslut om facklig ledighet nr 7-9/ 2012
Pensionsbeslut nr 10-18/2012
- b. Kallelse till utbildning ”Ansvar och befogenheter samt Politiker och tjänstemannarollen”. Utbildningen genomförs 2012-04-12 på Ädelfors folkhögskola.
Målgrupper är kommunstyrelsens ledamöter, nämndpresidier, förvaltningschefer, nämndsekreterare, VD och presidier i de kommunala bolagen.



§ 27

Justering av delegationsordning för personal- och organisationsutskottet

Personal- och organisationsutskottets beslut

Utskottet beslutar att justera delegationsordningen i enlighet med föreliggande förslag.

Ärendebeskrivning

Nuvarande delegationsordning för personal- och organisationsutskottet fastställdes 2011-08-24. Med anledning av byte av pensionsadministratör från KPA till Skandia 2012-04-01 har HR-kontoret sett över rutinerna.

Med anledning härav finns behov av justering i delegationsordningen så att även pensionshandläggaren får besluta om pensionsförmåner. Föreslagen förändring innebär också att sårbarheten minskar vid frånvaro.

Förslag

Personal- och organisationsutskottet föreslås besluta om justering av delegationsordningen, så att även pensionshandläggare ges möjlighet att besluta om pensionsförmåner.

Utdrag:
Eva-Marie Tikkanen