



Personalutskottet

| | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------|
| Plats och tid | Sammanträdesrum våning 2, kl. 14:00-15:30 | | |
| Beslutande | Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C) Jennie Forsblom (KD) | | |
| | Ersättare Jan-Åke Lindgren (S) tjänstgör för Håkan Englund (S) | | |
| Övriga närvarande | Personalchef Mona Persson Personalkonsult Maria Kihlström Kommunsekreterare Kristoffer Baas | | |
| Justerare | Jennie Forsblom | | |
| Justeringens plats och tid | Kommunhuset, 2017-03-07 | | |
| Underskrifter | | Paragrafer | §§ 1-7 |
| | Sekreterare | Kristoffer Baas | |
| | Ordförande | Yoomi Renström | |
| | Justerare | Jennie Forsblom | |
| | ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag. | | |
| Organ | Personalutskottet | | |
| Sammanträdesdatum | 2017-02-28 | | |
| Datum då anslaget sätts upp | 2017-03-07 | Datum då anslaget tas ned | 2017-03-30 |
| Förvaringsplats för protokollet | Kommunsekreterarens kontor | | |
| Underskrift | Kristoffer Baas | | |



Personalutskottet

Ärendelista

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| § 1 | Dnr 2017/00065 | |
| | Godkännande av dagordning | 3 |
| § 2 | Dnr 2016/00717 | |
| | Revisionsrapport om utveckling och hantering av kommunens sjukfrånvaro | 4 |
| § 3 | Dnr 2016/00654 | |
| | Revisionsrapport om arvoden - KPMG | 9 |
| § 4 | Dnr 2017/00119 | |
| | Löneöversyn 2017 | 12 |
| § 5 | Dnr 2017/00122 | |
| | Personalredovisning 2016..... | 14 |
| § 6 | Dnr 2017/00123 | |
| | SKL:s toppledarprogram..... | 15 |
| § 7 | Dnr 2017/00124 | |
| | Barnboken "När jag blir stor..." | 16 |



Personalutskottet

§ 1

Dnr 2017/00065

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen.

§ 2

Dnr 2016/00717

Revisionsrapport om utveckling och hantering av kommunens sjukfrånvaro

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen beslutar att förvaltningarna ska redovisa sjukfrånvaron varje tertial (fyra månader), halvår och helår. Målet för respektive förvaltning ska vara att minska sjukfrånvaron i förhållande till föregående period – tertial, halvår och helår. Förvaltningarna redovisar analyser över sjukfrånvaroutvecklingen och tar fram planer med åtgärder. För de verksamheter som mäts i kommun- och landstingsdatabasen (Kolada) är målet att totalindexet för hållbart medarbetarengagemang vara minst 80. Även detta mål ska på motsvarande sätt följas upp med planer om åtgärder.
2. Kommunstyrelsen beslutar om ett införande av IT- system för att kvalitetssäkra och möjliggöra uppföljning och analys av sjukfrånvaron och rehabiliteringsarbetet inom förvaltningarna.
3. I övrigt anser kommunstyrelsen att de åtgärder som vidtas är tillräckliga.

Ärendet

KPMG har på uppdrag av Ovanåkers kommuns revisorer genomfört en granskning av utveckling och hantering av kommunens sjukfrånvaro. Kommunens revisorer önskar att kommunstyrelsen lämnar ett yttrande över rekommendationerna i revisionsrapporten.

Sammanfattning

Sjukfrånvaro medför kostnader både för den enskilde medarbetaren och för verksamheten. Att arbeta med att minska sjukfrånvaro kräver ett långsiktigt och kontinuerligt arbete. Ovanåkers kommun har i jämförelse med länets övriga kommuner och rikets samtliga kommuner en relativt låg sjukfrånvaro. Analyser och arbete för att förhindra en ökning av sjukfrånvaron sker i förvaltningarnas samverkansgrupper. De nuvarande personalpolitiska målen i personalpolicyn är övergripande och inte mätbara. Enligt föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö som gäller från och med den 31 mars 2016 (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Personalutskottet

Arbete pågår för att säkerställa rutiner vid rehabiliteringsarbete och chefers kunskaper inom området. Däremot är det mycket svårt att på ett tidseffektivt sätt följa upp att rehabiliteringssamtal genomförs och att handlingsplaner upprättas vid upprepad korttidssjukfrånvaro och vid långtidssjukfrånvaro. Ett IT-stöd för dessa frågor skulle avsevärt underlätta för personalavdelningen och på förvaltningsnivå.

Idag mäts både sjukfrånvaro och hållbart medarbetarengagemang kontinuerligt. Ett naturligt led är att dessutom arbeta efter tydligt utsatta mål i enlighet med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö och i enlighet med intentionerna i personalpolicyn.

Revisionsrapporten

På uppdrag av Ovanåkers kommuns revisorer har KPMG genomfört en granskning av utveckling och hantering av kommunens sjukfrånvaro. Kommunens revisorer önskar att kommunstyrelsen lämnar ett yttrande över rekommendationerna i den bifogade revisionsrapporten senast 27 mars 2017.

I rapporten rekommenderar KPMG följande för att stärka styrningen av hur kommunen arbetar för att motverka sjukdom och ohälsa hos medarbetarna:

- Att kommunstyrelsen och nämnderna fastställer mätbara mål och handlingsplaner för att säkerställa att personalpolicyns målsättningar uppfylls.
- Att dokumenterade rutiner och riktlinjer tas fram som stöd för cheferna i det förebyggande och rehabiliterande arbetet.
- Att ett introduktionsprogram tas fram för att säkerställa att nya chefer har den kompetens som behövs avseende arbetsgivaransvaret.
- Att personalavdelningen följer upp att rehabiliteringssamtal genomförs.
- Att handlingsplaner upprättas vid upprepad korttidssjukfrånvaro och långtidssjukfrånvaro. Uppföljningen kan underlättas om kommunen inför ett IT stöd för cheferna i dessa frågor.
- Att kommunen analyserar orsakerna till att sjukfrånvaron ökar samt tar ställning till ytterligare åtgärder som bör göras för att motverka en negativ utveckling.

Personalutskottet

- Att kommunen minst en gång om året tar fram en samlad bild av de totala kostnaderna för sjukfrånvaron som ett underlag i det fortsatta arbetet. Beräkningarna bör minst innehålla kostnader för sjuklön, intjänad semester och pension.
- Att samverka utvecklas mellan kommunen och dess kommunala bolag Alfta Edsbyns Fastighets AB när det gäller att motverka sjukfrånvaro och ohälsa hos medarbetarna så att dessa frågor styrs och hanteras på ett likartat sätt.

Personalavdelningens synpunkter på revisionsrapporten

- Revisorerna konstaterar att Ovanåkers kommun har en lägre sjukfrånvaro än övriga kommuner i länet men att sjukfrånvaron har ökat fram till 2015. Däremot har en minskning skett under 2016. Politiska mål saknas för att följa upp personalpolicyn, liksom för sjukfrånvaro och organisatorisk och social arbetsmiljö i enlighet med föreskrifterna som reglerar vårt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4). Mätningar sker genom kontinuerlig uppföljning av sjukfrånvaron och regelbundna medarbetarundersökningar där Koladas index för hållbart medarbetarindex (HME-index) används. HME-indexet visar medarbetarnas upplevelse av ledning, styrning och motivation inom kommunens olika verksamheter. Kommunens verksamheter har totalindex på 80. Spridningen bland de kommuner i länet som använder HME ligger på mellan 78 och 81.

Förslag på mål som kan inrymmas som rubriker i kvartal-, delårs- och årsredovisningen kan vara

Sjukfrånvaroutvecklingen:

Ska på förvaltningsnivå minska från samma tidsperiod föregående år med analys av varför/varför inte så har skett.

Hållbart medarbetarindex:

Ska vara minst 80 hos de verksamheter som redovisas i öppna jämförelser per år och åtgärder som vidtagits för att nå målet.

- Cheferna utbildas kontinuerligt i arbetsmiljö. Utbildningen genomförs årligen och består av 6 block á 4 timmar. Ett av blocken behandlar sjukskrivning och rehabilitering. Under 2017 kommer en ny utbildning att lanseras när cheferna också ska certifieras i arbetsmiljöfrågorna. Beträffande rutiner vid sjukdom är det något som chefer efterlyst och personalavdelningen har tillsammans med socialförvaltningen påbörjat ett arbete med att ta fram förnyade rutiner.

Personalutskottet

- I personal- och lönesystemet Heroma får cheferna ett meddelande när någon av deras anställda varit sjuk 6 gånger under ett år. Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har idag utarbetade rutiner, att när så sker, erbjuda den anställde trepartssamtal med arbetsgivaren och företagshälsovården för att kunna erbjuda hjälp. Kommunstyrelseförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen har andra organisatoriska förutsättningar, med färre anställda och därmed mer närvarande chefer som kan uppmärksamma sjukfrånvaro problem i ett tidigt skede. Undantaget är kostenheten under kommunstyrelseförvaltningen med 36 underställda.
- Som komplement till företagshälsovården införde kommunen från 1 september 2016 ett samtalsstöd där alla anställda anonymt kan få professionell hjälp på grund av arbetsrelaterade eller privata problem inom områden såsom psykologi, juridik och ekonomi. Nyttjandegraden mäts kvartalsvis.
- Ett IT-stöd för cheferna i rehabfrågorna skulle medföra en kvalitetssäkring av arbetet med rehabiliteringsprocessen samt möjliggöra analys av sjukfrånvarorsakerna. Därtill minskar risken att sjukskrivna blir ”bortglömda” vid chefsbyten. Kostnad för införandet av ett sådant system är ca 90 tkr per år + införandekostnader för utbildning på 36 tkr om driften sköts av leverantören. Ska driften istället ske av personalavdelningen blir summan ca 55 tkr per år + införandekostnaderna. Det senare alternativet saknar dock personalavdelningen resurser för att klara.
- En samlad bild av sjuklönekostnader tas fram varje år. Däremot tas inte hänsyn till semester och pensionsavsättningar eftersom schabloner måste användas. Antal semesterdagar är beroende av ålder och pensionsavsättningen beroende av lön 4,5 % + förmånsbestämd pension och detta gör schablonberäkningarna osäkra. Uppräkning med den totala löneökningskostnaden kan dock ske. Hänsyn måste också tas till de löneökningar som sker årligen.
- Sjukfrånvaroutvecklingen följs kontinuerligt av personalavdelningen i centrala samverkansgruppen samt i respektive förvaltnings samverkansgrupp.
- Personalavdelningen arbetar med att ge stöd till chefer i olika rehabiliteringsärenden. Forskning visar att lyckat rehabiliteringsarbete i första hand skapas genom närheten till ordinarie arbetsplats.
- Beträffande samarbetet med Alfta Edsbyns Fastighets AB så har de samma leverantör av företagshälsovård men med ett annat slags avtal där de avropar per timme vilka kompetenser de behöver.

Personalutskottet

Kommunen har ett abonnemang och en tydlighet att tjänsten ska användas för förebyggande arbetsmiljöarbete, främjande och rehabiliterande. Kommunen och AEFAB har även olika lönesystem. Det finns dock en självklarhet i att AEFAB får ta del av de rutiner och handlingsplaner som byggs upp och de får även vara delaktiga i detta arbete på samma sätt som övriga bolag inom koncernen.

Beslutsunderlag

Revisionsrapport om utveckling och hantering av kommunens sjukfrånvaro daterad 2016-12-19

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2017-02-14

Skickas till:

Personalavdelningen, ekonomiavdelningen, social- samhällsbyggnads- och barn- och utbildningsförvaltningen.

§ 3

Dnr 2016/00654

Revisionsrapport om arvoden - KPMG

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsens

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Arvodesbestämmelserna tillämpas så att krav på intyg från arbetsgivaren eller lönespecifikation som visar inkomstbortfallet för den tid som begäran om ersättning faktiskt avser medföljer varje enskild begäran.
2. Respektive nämnds attestordning ändras så att ledamots eller ersättares begäran om ersättning attesteras av ordförande och ordförandes begäran attesteras av vice ordförande.
3. Ett uppdrag lämnas till gruppen för interkontroll så att kontroll av arvoden införs i internkontrollplanen.
4. Arvodesreglementet ändras genom att meningen ”Denna ersättning kan utbetalas tidigast året efter förmånsåret, då den förtroendevaldas hela avdrag det året är känt av hans eller hennes ordinarie arbetsgivare.” tas bort under rubriken förlorad pensionsförmån.

Sammanfattning av ärendet

KPMG har genomfört en granskning av förtroendevaldas arvoden, reseersättning och förlorad arbetsförtjänst på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Ovanåkers kommun. Syftet med granskningen är att kontrollera att arvoden och ersättningar har betalats ut enligt arvodesbestämmelserna samt att bedöma om rutinerna för hantering av arvoden och ersättningar och om intern kontroll och uppföljning är ändamålsenlig. Granskningen ingår i revisionsplanen för 2016. Rapporten har överlämnats till kommunstyrelsen med en begäran om yttrande senast den 14 mars 2017.

KPMG konstaterar att de upptäckt en systematisk brist och ett slumpmässigt fel avseende utbetalningarna under den undersökta tidsperioden. Den systematiska bristen anses vara avhjälppt med utökade interna kontroller. Däremot anser KPMG att kommunen bör åtgärda följande brister:

- Bestämmelserna bör ändras så att krav på intyg från arbetsgivaren eller lönespecifikation som visar inkomstbortfallet för den tid som begäran om ersättning faktiskt avser medföljer varje enskild begäran om ersättning.

Personalutskottet

- Kommunfullmäktige bör omarbeta bestämmelserna så att det blir tydligare för både den förtroendevalde och tjänstemännen vilka krav som ställs innan ersättningar och arvoden betalas ut. Till exempel kan dokumentets läsvänlighet ökas med hjälp av räkneexempel för de olika typerna av ersättning.
- Kommunstyrelsen bör ändra attestordningen så att förtroendevald attesterar annan förtroendevalds begäran av arvode eller ersättning. Ledamots eller ersättares begäran om ersättning bör attesteras av ordförande och ordförandes begäran bör attesteras av vice ordförande.
- Intern kontroll och uppföljning av utbetalningar av arvoden och ersättningar är bristande och en sådan kontroll bör införas i internkontrollplanen.

Personalavdelningens synpunkter på revisionsrapporten

I revisionsrapporten från KPMG lyfts fyra brister fram som kommunen bör åtgärda. Personalavdelningen håller med revisorerna att dessa punkter bör åtgärdas och föreslår följande:

Intyg från arbetsgivare

Bestämmelserna bör tillämpas så att krav på intyg från arbetsgivaren eller lönespecifikation som visar inkomstbortfallet för den tid som begäran om ersättning faktiskt avser medföljer varje enskild begäran om ersättning.

En sådan hantering innebär också att förlorad pensionsförmån kan utbetalas i direkt anslutning till den förlorade arbetsinkomsten. För att pensionsförmånen ska kunna utbetalas direkt krävs en ändring av formuleringen i arvodesreglementet under rubriken förlorad pensionsförmån. Ändringen som föreslås är att meningen ”Denna ersättning kan utbetalas tidigast året efter förmånsåret, då den förtroendevaldas hela avdrag det året är känt av hans eller hennes ordinarie arbetsgivare.” stryks ur arvodesbestämmelserna.

Tydligare arvodesbestämmelser

Gällande arvodesbestämmelserna tydlighet bör ses över vid kommande översyn av bestämmelserna. En översyn av gällande arvodesbestämmelser brukar ske inför varje ny mandatperiod. Beräkningsexempel finns idag på intranätet och uppdateras årligen.

Personalutskottet

Ändring av attestordning

Personalavdelningen håller med om att attestordningen bör ändras så att det är nämndsordförande/vice ordförande som attesterar de förtroendevaldas arvoden. Detta bör inte bara gälla för kommunsstyrelsen utan i alla kommunens nämnder och styrelser.

Intern kontroll

När det gäller internkontroll bör ett uppdrag lämnas till interkontrollgruppen att ta upp punkten i kommande internkontrollplan så att det hanteras lika i alla nämnder/bolag.

Beslutsunderlag

Arvodesbestämmelser för förtroendevalda

Revisionsrapport

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2017-01-16

Skickas till

För handläggning: Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

För kännedom: Förtroendevalda revisorer, personalavdelningen och samtliga nämnder.

§ 4

Dnr 2017/00119

Löneöversyn 2017

Personalutskottets beslut

- Utrymmet för löneöversyn 2017 inom de avtalsområden som inte har central fastställd nivå är märket.
- Ur konkurrenssynpunkt görs en satsning på grupperna enhetschefer inom äldre- och handikappomsorgen, socialsekreterare, biståndsbedömare inom socialtjänsten med 45 tkr, ekonomer med 8 tkr samt specialpedagoger med 8 tkr. Utrymmet ska fördelas individuellt och differentierat utifrån bidrag till målpuffyllelse.
- Därutöver avsätts ett centralt utrymme med 20 tkr för korrigeringar av enskilda befattningar. Utrymmets fördelning hanteras av KL-gruppen.

Ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Grundförutsättningarna för lönebildningen är att den ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Utvecklingen har under de senaste åren gått mot avtal utan central fastställd nivå, vilket verkar för en ökad lokal lönebildning. Detta innebär att kommunen som arbetsgivare själva avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. Som arbetsgivare förutsätts vi ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll och sätter det så kallade ”märket”. Industrins nu gällande avtal sträcker sig till 31 mars 2017.

Inför löneöversyn 2017 finns centrala avtal tecknade mellan alla parterna i vår verksamhet, där alla avtal är utan central fastställd nivå undantagit Kommunals avtal som säger märket plus 180 kr per undersköterska.

Personalutskottet

I samband med avstämningarna vid 2016 års löneöversyn lyftes från fackligt håll att arbetsgivaren måste bli bättre på den individuella lönesättningen och att arbetsgivaren ska arbeta för en ökad lönespridning. Ledarna lyfte att alla chefer ska ha en arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv, faktorer av betydelse är tex att arbetsuppgifternas omfattning och personalgruppens storlek. Akademikerförbundet SSR lyfter socialsekreterarna och biståndsbedömarnas medianlöner i förhållande till närliggande kommuner och vikten av att lönekriterierna är kända hos medlemmarna. Skolledarna yrkade i samband med avstämningen på att arbetsgivaren inför kommande löneöversyn ska göra en noggrann analys av skolledarnas löner i förhållande till övriga kommuner samt i jämförelse med lärarna som omfattas av regeringens särskilda lönesatsningar. Lärarförbundet lyfter vikten av att arbetsgivaren fortsätter sin satsning på lärarna och LR har i ett skriftligt yrkande angivit att en treårig lärarlönesatsning ska påbörjas och minst 1000 kr i löneökning till varje lärare som inte omfattas av lärarlönelyftet.

En diskussion har förts i kommunledningsgruppen som ur konkurrenssynpunkt föreslår en satsning på grupperna enhetschefer inom äldre- och handikappomsorgen, socialsekreterare, biståndsbedömare, ekonomer samt specialpedagoger. Därutöver finns vissa enskilda individer/befattningar som kommunledningsgruppen ser ett behov att lyfta. Satsningarna ska vara individuella och differentierade och ska avspegla resultat och måluppfyllelse. Vilket i förlängningen förväntas bidra till att öka lönespridningen inom respektive grupp.

Konsekvensbeskrivning jämställdhet

Inför årets löneöversyn har arbetsgivaren i samverkan med representanter från LR, Lärarförbundet, Vision, Kommunal och Ledarna genomfört lönekartläggning utifrån diskrimineringslagens grunder för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Inga osakliga löneskillnader upptäcktes.

Beslutsunderlag

Lönekartläggning per 2016-09-01

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2017-02-16

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen

§ 5

Dnr 2017/00122

Personalredovisning 2016

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Genomgång av personalredovisning till årsbokslut.

Beslutsunderlag

Personalredovisning till årsbokslut

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2017-02-14

§ 6

Dnr 2017/00123

SKL:s toppledarprogram

Personalutskottets beslut

1. Nya chefer som anställs av personalutskottet erbjuds att efter 2 år i kommunen genomgå SKL:s toppledarprogram
2. Kostnaden ansvarar kommunstyrelsen för.

Ärendet

Personalutskottet ansvarar för rekrytering, anställande av kommunchef förvaltningschefer, ekonomichef och personalchef.

Vi står inför en tid med flera byten av tjänstemän i ledande positioner. Att vara chef i en politisk styrd verksamhet kräver specialkompetens. Ett led att kunna locka och behålla ovan nämnda chefer är att kunna erbjuda specialutbildning inom området. SKL anordnar kontinuerligt toppledarprogram som kan erbjudas den nämnda målgruppen. Viss erfarenhet av att ha arbetat i kommunen i ledande ställning, ca 2 år, bör dock ha uppnåtts innan erbjudandet sker.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2017-02-03

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen, Samhällsbyggnadsförvaltningen, Socialförvaltningen, Barn- och utbildningsförvaltningen.

§ 7

Dnr 2017/00124

Barnboken "När jag blir stor..."

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Ärendet

För att kunna fortsätta leverera tjänster av bästa kvalitet så måste vi väcka intresse och få dagens unga att söka sig till vår sektor. Idén bakom boken "När jag blir stor..." är att synliggöra våra jobb tidigt. Genom boken vill vi öka kunskap och skapa nyfikenhet och intresse för kommunens yrken och Ovanåkers kommun som arbetsgivare hos våra yngsta medborgare. Genom att visa på de arbeten som finns kan vi väcka ett intresse hos barnen vilket de förhoppningsvis har med sig i sina tankar när det är dags att välja inriktning på sina studier.

Boken som tryckts upp i totalt 500 exemplar har delats ut som julklapp till de barn som besökte kommunhusets i samband med öppet hus under julskyltningen 2016. Vidare har kommunens bibliotek, samt alla kommunens förskoleavdelningar fått egna exemplar och inom förskolan planeras också vidare arbete i temaform.

Boken har också delats ut till andra intressenter såsom projektet "Sveriges viktigaste jobb" hos SKL samt till alla HR-avdelningar i länet.

Beslutsunderlag

Barnbok "När jag blir stor"

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2016-12-09