

Personalutskottet

2016-02-17

Plats och tid

Personalchefens kontor, onsdagen den 17 februari 2016 kl 08.10-12.20

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Per Gröön (C), ledamot
Carl-Axel Blom (S), v ordförande

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Magnus Gabrielsson (s), ersättare
Britt Karlsson, områdeschef §§ 5 - 6

Utses att justera

Carl-Axel Blom

Paragrafer 1 - 11

Underskrifter

Sekreterare

.....
Christina O Axelsson

Ordförande

.....
Mikael Jonnerby

Justerande

.....
Carl-Axel Blom

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2016-02-17

Datum för anslags uppsättande

2016-04-01

Datum för anslags nedtagande 2016-04-25

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §1

DNR: KPU.2015.269

Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll föredras och läggs till handlingarna.

PU §2

DNR: KPU.2016.36

Löneöversyn 2016

Personalchefen informerar om löneöversynsprocessen 2016 fram till dagens datum.

Samtliga lönekollektivavtal, utom Kommunals avtal, är förlängda och gäller till 2017-03-31 med undantag för Akademiker alliansen som har ett tillsvidareavtal. När det gäller Kommunals avtal så pågår fortfarande förhandlingar på central nivå. Lokalt har vi trots det inte stannat upp i processen. Lönesättning kommer dock inte att ske för Kommunals medlemmar förrän avtalet är klart.

Inledande överläggningar med fackliga organisationer är påbörjade. Ledningsgruppen har haft dialog med de fackliga organisationerna om löneprocessen. Överläggning med de fackliga organisationerna är planerat till 23 februari.

Eventuellt överskott av lönerevisionspengar bör i första hand användas till införande av önskad sysselsättningsgrad.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att vid 2016 års löneöversyn utgå från individuell och differentierad lön där dessa yrkesgrupper prioriteras: socialsekreterare, överförmyndare, enhetschefer, lärare tidigare år och förskollärare samt att eventuellt överskott av lönerevisionspengarna i första hand bör användas till införande av önskad sysselsättningsgrad.

Beslutsunderlag

Anteckningar inledande avstämningar med fackliga om lönerevisionen 2016.doc
Till chefer ang tidplan löneöversyn 2016.doc

Personalutskottet

2016-02-17

PU §3

DNR: KPU.2016.26

Anmälan enligt arbetsmiljölagen § 6 6a

Personalchefen informerar om den anmälan enligt arbetsmiljölagen § 6 6a som inkommit från Lärarförbundets skyddsombud.

Ärendet är omhändertaget och åtgärder har vidtagits. Skyddsombudet är nöjd med de åtgärder som vidtagits och ärendet är nu avslutat.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2016-02-17

PU §4

DNR: KPU.2015.295

Förhandlingsframställan lokal tvisteförhandling

Personalchefen informerar om den lokala tvisteförhandling som personalchefen och kommunchefen hade med ombudsmännen från Lärarförbundet och Lärarnas Riksorganisation 2015-12-17 gällande brott mot det lokala samverkansavtalet.

Förhandlingen slutade med att Högsby kommun fick utbetala 30 000 i skadestånd till vardera arbetstagarorganisation samt att arbetsgivaren ska genomföra en utbildning i samverkansavtalet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §5

DNR: KU.2011.116

Bemanningsenhetens funktion

Britt Karlsson, områdeschef vård och omsorg, berättar om varför bemanningsenheten är och fungerar som den gör idag och hur bemanningsenheten startade under 2014. Enheten bemannades då av assistenter som tidigare hade arbetat ute i verksamheterna vilket medförde att de tog med sig dessa uppgifter in till bemanningsenheten. Avsikten var att de skulle arbeta med att tillsätta vikarier vid korttidsfrånvaro ute i verksamheterna vilket inte fungerade till en början.

Här har områdeschefen lyckats få till ett förändrat arbetssätt där planerarna (före detta assistenter) nu tillsätter korttidsvikariaten och cheferna tillsätter de längre vikariaten. Bemanningen förfogar över ca 90-100 timvikarier. Just nu är det svårt att rekrytera personal, främst utbildad personal med undersköterskeutbildning.

För att få en helt fungerande bemanningsenhet krävs en pool med tillsvidareanställd personal. Det krävs resurser att driva ett projekt med införande av en pool med fast anställda i poolen. Britt har börjat se över vad det kan kosta att införa en pool med fast anställd personal. För att kunna ta beslut i frågan krävs ett underlag där behovet av resurser tydligt framgår.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att områdeschefen för vård och omsorg, till nästa personalutskott i mars, tar fram beslutsunderlag för tillsättning av extra resurs för utredning av inrättande av en anställd poolverksamhet där bemanningen blir en egen enhet med en ansvarig enhetschef.

Beslutsmottagare

Områdeschef vård och omsorg

Personalutskottet

2016-02-17

PU §6

DNR: KPU.2016.43

Pilot Time Care Planering Välengården

Som en del av införandet av nya HR-systemet kommer en pilot med behovsplanering att genomföras på Välengården. Välengården har även hemtjänst.

Områdeschef Britt Karlsson informerar om att arbetsgivaren här kommer pröva att bemanna efter behov. Underlaget för hur scheman kommer läggas, det vill säga hur bemanningen ska vara kommer styras av behovet vilket i sin tur styrs av biståndsbedömningen.

Områdeschefen ställer frågan om, att under tiden piloten pågår, även få pröva önskad sysselsättningsgrad. Det kan medföra både höjningar och sänkningar i sysselsättningsgrad och att några är nöjda med den sysselsättningsgrad de har. Den frågan ställdes till gruppen år 2014 då framkom att det skulle medföra en utökning på 1,5 tjänst. Prövning av önskad sysselsättningsgrad kommer medföra önskad ssg.

En utökning av bemanningen, påverkbara scheman och önskad sysselsättningsgrad skulle kunna påverka frisknärvaron positivt.

Grundbemanningen på Välengården är redan som den är idag för låg. Har fått förstärka med extra medarbetare främst på kvällar och helger.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ställer sig positiv till införandet av att testa önskad sysselsättningsgrad. Frågan lyfts på nästa sammanträde med personalutskottet.

Områdeschefen får i uppdrag att ta fram underlag för beslut till extra sammanträde med personalutskottet den 22 mars.

Beslutsmottagare

Områdeschef för vård och omsorg

Personalutskottet

2016-02-17

PU §7

DNR: KPU.2016.41

Riktlinjer Introduktion nya medarbetare

En grupp medarbetare har tillsammans arbetat fram ett förslag på riktlinjer för introduktion av nya medarbetare. Dessa riktlinjer avser den övergripande introduktionen som alla nya medarbetare ska få. Närmaste chef har yttersta ansvaret för att den nyanställde får en introduktion. Riktlinjerna kommer att revideras allteftersom förändringar sker i organisationen.

Utöver den övergripande introduktionen får medarbetaren även en verksamhetsspecifik introduktion.

Personalutskottet tycker det är bra att gemensamma övergripande riktlinjer för introduktion tagits fram.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Introduktion för nyanställda i Högsby kommun, checklista
Information till dig som är nyanställd i Högsby kommun

Personalutskottet

2016-02-17

PU §8

DNR: KPU.2016.39

Personalekonomiskt bokslut

Personalchefen redovisar den personalekonomiska redovisningen för 2015 som är en del av kommunens bokslut.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner redovisningen och ställer sig bakom den. Personalutskottet beslutar att måluppfyllelsen visas som "varning".

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2015 UTKAST ver 4.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen
Ekonomi

Personalutskottet

2016-02-17

PU §9

DNR: KU.2015.262

Information om införande av nytt HR-system

Personalchefen informerar om nuläget för införandet av det nya HR-systemet. Första delen av införandet gäller lönessystemet där driftstart planeras till maj 2016. Större delen av arbetstiden för medarbetarna på personalavdelningen kommer under mars och april att gå åt till införandet av nya lönessystemet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2016-02-17

PU §10

DNR: KPU.2016.42

Förslag måltal frisknärvaro

Personalchefen föredrar förslag till måltal för frisknärvaro samt insatser som idag finns att tillgå för att öka frisknärvaron samt förslag på nya insatser för att främja frisknärvaron som arbetsgivaren skulle kunna satsa på.

I förslaget ingår att fortsättningsvis mäta måltalet förbättrad hälsa i andel frisknärvaro istället för som idag sjukfrånvaro. Som måltal för frisknärvaro föreslås 95 % frisknärvaro år 2019.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget samt att föreslå kommunstyrelsen att besluta om att anta förslaget om att fortsättningsvis mäta måltalet förbättrad hälsa i andel frisknärvaro istället för som idag sjukfrånvaro samt att föreslå kommunstyrelsen besluta om att anta målet om 95 % för frisknärvaro år 2019.

Beslutsunderlag

Förslag måltal frisknärvaro 2016 samt tidplan för densamma.pdf
Till PU Förslag på insatser för att främja frisknärvaro.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §11

DNR: KPU.2016.50

Behov omvårdnadsutbildning

Det är svårt att rekrytera personal, främst utbildad personal. Högsby är också med i vårdcollege. Det vore attraktivt om Högsby kan locka med en omvårdnadsutbildning. Diskussioner fördes om stegvist lönepåslag för de som går undersköterskeutbildning och visar stegvis godkända kurser. Via vårdcollege kommer vi kunna validera upp redan anställd icke utbildad personal. Personalutskottet anser att en utbildning för undersköterskor på Högsbys egna gymnasium skulle vara positivt ur både attraktivitetssynpunkt samt utifrån möjligheten att få utbildad personal till verksamheterna.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår utbildningsutskottet att lyfta frågan för att eventuellt utreda möjligheten till omvårdnadsutbildning på Högsbys gymnasium.

Beslutsmottagare
Utbildningsutskottet