

Personalutskottet

2016-06-08

Plats och tid

Hemtjänstens lokaler i Ruda, onsdagen den 8 juni 2016 kl 08.00-12.00

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef  
Kerstin Lagensjö, telefoniansvarig § 28  
Sanna Nilsson, praktikant, § 29

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 26 - 35

Underskrifter

Sekreterare

.....  
Christina O Axelsson

Ordförande

.....  
Mikael Jonnerby

Justerande

.....  
Per Gröön

---

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2016-06-08

Datum för anslags uppsättande

2016-08-15

Datum för anslags nedtagande 2016-09-06

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....  
Agneta Rodriguez

**PU §26**

DNR: KPU.2016.92

**Föregående mötesprotokoll**

Föregående mötesprotokoll föredras och läggs till handlingarna.

**PU §27**

DNR: KPU.2015.275

**Årets arbetsplats/medarbetare 2015**

Åtta nomineringar har inkommit för "Årets medarbetare/arbetsplats". Dessa har avsett både medarbetare och arbetsgrupper.

Utmärkelsen som delas ut för fjärde året i rad kan delas ut till medarbetare alternativt arbetsplats.

Kommunens kriterier är följande:

- bidragit med verksamhetsutvecklande förslag
- skapat arbetsglädje
- entusiasmerat brukare och/eller medarbetare
- visat på goda resultat
- visat helhetsperspektiv
- gjort insatser utöver det vanliga

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet utser Fröviskolans arbetslag klass 1-3 som Årets arbetsplats, med motiveringen att

"arbetslaget delar varandras kunskap i kollegial handledning för att ständigt utmana och utmanas. Att de tar kunskapen till ytterligare en nivå gör att kunskapen inte stagneras. Gruppen förenar vardagstrivsel med arbete och bidrar till arbetsglädje."

Personalutskottet önskar att detta lärande förs ut till övriga kollegor inom skolan.

Vinnaren belönas med en aktivitet som är verksamhetsutvecklande i kombination med att det ska vara personalbefrämjande till ett belopp av max 20 000 kronor.

Aktivitet för utmärkelsen ska godkännas av ordförande i personalutskottet i dialog med personalchef. Aktiviteten ska genomföras före 31 dec 2016.

**PU §28**

DNR: KPU.2016.128

**Telefonpolicy**

Nuvarande telefonpolicy är mera av en riktlinje och rutin som numera innehåller inaktuella uppgifter.

Kerstin Lagensjö föredrar förslaget till ny telefonpolicy.

Målen i den nya policyn utgår från att alla som ringer till Högsby kommun ska få god service och trevligt bemötande. Det gäller oavsett om samtalet är internt eller externt. Vi ska ha hög tillgänglighet. Vi ska använda våra telefoner och dess kringutrustning på ett ansvarsfullt sätt.

Som komplement till policyn kommer nya rutiner tas fram. Och som bilaga till rutinerna kommer blanketten för avtal om mobiltelefoni finnas med.

Detta förslag på ny telefonpolicy föreslås ersätta nuvarande policy daterad 2010-06-14.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet ställer sig positiv till förslaget om ny telefonpolicy.

Personalutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att besluta om att anta förslaget på ny telefonpolicy samt föreslår kommunstyrelsen besluta om att förslaget på ny telefonpolicy ersätter nuvarande telefonpolicy daterad 2016-06-04.

**Beslutsunderlag**

telefonpolicy Arbetsex april 2016 helt ny.pdf  
MOBILTELEFONI avtal arbetsex Höy.pdf

**Beslutsmottagare**

Kommunstyrelsen  
Personalchefen  
Kerstin Lagensjö

Personalutskottet

2016-06-08

**PU §29**

DNR: KPU.2016.129

**Jämställdhets- och mångfaldsplan**

Nuvarande jämställdhets- och mångfaldsprogram antogs av kommunfullmäktige 2005-04-28. Enligt lag ska den revideras vart tredje år.

Sanna Nilsson, som gjort sin praktik på personalavdelningen i Högsby kommun under sin utbildning på PA-programmet i Kalmar, berättar hur arbetet gått till med att ta fram den nya planen.

En utvärdering av planen från 2005 har gjorts i en arbetsgrupp sammansatt för just detta. Alla mål i planen från 2005 var inte mätbara vilket gjorde det svårt att göra en utvärdering av den. Efter utvärderingen har förslag på nya mål och åtgärder tagits fram. Chefer, fackliga organisationer och ledamöter i kommunstyrelsen bjöds in för att delta i arbetet med att ta fram förslag på nya mål.

De nya förslagen på mål och åtgärder har varit ute på remiss hos chefer, fackliga och politiker.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet ställer sig positiv till förslaget om ny jämställdhets- och mångfaldsplan. Personalutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att besluta om att anta förslaget på ny jämställdhets- och mångfaldsplan samt föreslår kommunstyrelsen besluta om att förslaget på ny jämställdhets- och mångfaldsplan ersätter nuvarande jämställdhets- och mångfaldsprogram daterat 2005-04-28.

**Beslutsunderlag**

Jämställdhetsplan 2016-2019.pdf

**Beslutsmottagare**

Kommunstyrelsen  
Personalchefen

Personalutskottet

2016-06-08

**PU §30**

DNR: KPU.2016.44

**Rapport frisknärvaro och efterlevnaden av styrdokumenterna för rehabilitering**

Personalchefen föredrar rapporten om frisknärvaro och efterlevnaden av styrdokumenterna för rehabilitering. På grund av bytet av lönesystem i maj går det inte att få ut statistik längre än till och med mars månad för 2016.

Personalutskottet diskuterar på vilket sätt cheferna skulle kunna få mer råd och stöd i dessa och andra frågor.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att se över kostnaden för utökning av ytterligare en HR-resurs på personalavdelningen inför 2017.

**Beslutsunderlag**

Uppföljning av sjukfrånvaron 160518.pdf

**Beslutsmottagare**

Personalchefen

Personalutskottet

2016-06-08

**PU §31**

DNR: KPU.2016.93

**Arbetsskador och tillbud**

Personalchefen redovisar resultatet från den enkät som cheferna svarat på huruvida de tillämpar gällande rutiner för arbetsskador och tillbud. 66 % av cheferna har svarat på enkäten.

Flertalet av de som svarat uppger att de följer rutinerna, men undersökningen bekräftar arbetsgivarens farhåga att kommunens rutiner och riktlinjer inte efterlevs i den utsträckning det borde vara. Arbetsgivaren behöver här se över och förändra rutinerna för hur arbetsskador och tillbud ska hanteras och rapporteras.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att rutinerna för arbetsskador och tillbud ska revideras samt att det därefter ska genomföras en utbildning för cheferna.

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att ta fram nya rutiner för arbetsskador och tillbud.

**Beslutsunderlag**

Resultatet från den enkät som genomförts.

**Beslutsmottagare**  
Personalchefen

Personalutskottet

2016-06-08

**PU §32**

DNR: KPU.2016.136

**Stickprovskontroll efterlevnad styrdokument rehabilitering**

Ärendet hänskjuts till personalutskottets sammanträde 23 september.



**PU §33**

DNR: KPU.2015.274

**Lägesrapport från personalchefen**

Personalchefen informerar om nuläget för införandet av HR-systemet, produktionsstarten av lönesystemet i maj och det merarbete som det inneburit. I samband med införandet av det nya lönesystemet har det framkommit att en del lokala avtal på några arbetsplatser saknas. Olika dialoger och överläggningar har genomförts med fackliga organisationer med anledning av detta.

Malin Andersson, som arbetat som resursperson vid införandet av lönesystemet har haft många utbildningstimmar med cheferna inför produktionsstarten i maj. Nu när systemet är i produktion genomför hon repetitionsutbildningar med chefer och administratörer.

Bemanningsystemet Time Care Pool hade också produktionsstart i maj. Produktionsstart för Time Care Planering har flyttats fram till november på grund av praktiska hinder i kommunerna. Time Care Planering genomförs som ett pilotprojekt, till en början på Vålengården, där medarbetare ska pröva att använda sig av påverkansbara schema som läggs utifrån verksamhetens behov.

Härnäst ska modulerna för förhandling och utdata implementeras i nya HR-systemet. Utbildningar för personalavdelningen påbörjas här i juni.

Personalchefen informerar även om det avtal med Kommunal som är tecknat centralt och hur överläggningar framskrider lokalt utifrån detta.

Personalavdelningen har reviderat rutinerna för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Genomgång av dessa kommer ske på en informationsträff med samtliga chefer efter sommaren.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen.

**PU §34**

DNR: KPU.2016.134

**Insatser för att främja frisknärvaron**

Personalchef och socialchef lämnade i februari 2016 förslag på insatser som skulle kunna genomföras för att främja frisknärvaron.

Personalutskottet diskuterar olika insatser utifrån det förslag som lämnades i februari. Chefer behöver stärkas i ledarskapet och bli trygga i sin roll, chefens ekonomiska mandat behöver tydliggöras, tydligöra chefens arbetsmiljöansvar och mandat att fatta beslut.Handledning för chefer i ledarskapet och utbildning i ekonomi bör prioriteras.

Personalchefen informerar om att konfliktutbildning för cheferna genomförs 30-31 augusti 2016.

Personalutskottet

2016-06-08

**PU §35**

DNR: KPU.2016.135

**Översyn kriterier årets arbetsplats/medarbetare**

Ärendet hänskjuts till personalutskottets sammanträde 23 september.