

Personalutskottet

2016-09-23

Plats och tid

Notariet, fredagen den 23 september 2016 kl 08.00-11.40

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande  
Carl-Axel Blom (S), v ordförande  
Lina Danlid Burke (C), tjänstgörande ersättare

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef  
Malin Andersson, HR-samordnare § 37

Utses att justera

Carl-Axel Blom (S)

Paragrafer 36 - 48

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

2016-09-23

Datum för anslags uppsättande

2016-10-05

Datum för anslags nedtagande 2016-10-27

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....  
Agneta Rodriguez

**PU §36**

DNR: KPU.2016.92

**Föregående mötesprotokoll**

Föregående mötesprotokoll föredras och lägges till handlingarna.

**PU §37**

DNR: KPU.2015.175

**Rapport frisknärvaro**

HR-samordnaren informerar övergripande om kommunens sjukfrånvaro.

Flera av cheferna hör av sig mer spontant nu när de behöver hjälp. Dock har införandet av nya lönesystemet tagit mycket tid i anspråk för cheferna. Det märks tydligt inom äldreomsorgen och omsorgen där det inte finns något administrativt stöd för cheferna.

Det finns även medarbetare som nu själva bett om att få en rehabiliteringsutredning genomförd trots att medarbetaren inte är sjukskriven ännu.

En ny genomgång av korttidsfrånvaron sker i oktober med hjälp av Previa.

En rehabiliteringsutbildning genomförs 7 oktober för nya chefer och för de chefer som inte deltog vid rehabiliteringsutbildningen hösten 2015.

Personalutskottets ordförande föreslår att HR-samordnaren vid nästa sammanträde delger personalutskottet en rapport om nyttjandegraden av nattundersökning.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen.

HR-samordnaren ombeds delge personalutskottet en rapport om nyttjandegraden av erbjudna nattundersökningar vid nästa personalutskottssammanträde.

**Beslutsmottagare**  
HR-samordnaren

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §38**

DNR: KPU.2016.136

**Stickprovskontroll efterlevnad styrdokument rehabilitering**

Personalutskottets ordförande vill se över möjligheten att genomföra stickprovskontroller för att säkerställa efterlevnaden av styrdokumentet för rehabilitering.

Personalchefen svarar att personalavdelningen sedan hösten 2015 arbetar med kontroller av hur samtliga chefer arbetar med aktuella rehabiliteringsärenden enligt kommunens riktlinjer. En genomgång sker regelbundet.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet anser att det är tillräckligt med den kontroll personalavdelningen genomför.

Personalutskottet önskar fortsättningsvis skriftlig rapport om efterlevnaden av styrdokumentet under punkten rapport frisknärvaro.

**Beslutsmottagare**  
Personalchef  
HR-samordnaren

**PU §39**

DNR: KPU.2016.135

**Översyn kriterier årets arbetsplats/medarbetare**

Det finns idag ett antal kriterier som ska vara uppfyllda för att en medarbetare eller arbetsplats ska vara aktuell för nominering som årets medarbetare eller årets arbetsplats.

Personalutskottets ordförande föreslår att kriterierna ses över. Efter diskussion kommer personalutskottets ledamöter fram till att nuvarande kriterier föreslås användas som stöd för beslut för personalutskottet. När en medarbetare eller en arbetsplats nomineras får den som föreslår formulera en motivering fritt. Utifrån den motiveringen tar sedan personalutskottet ställning till vilket eller vilka förslag som kan vara aktuellt för utmärkelsen.

Dessutom ska den medarbetare eller arbetsplats som får utnämningen från och med 2016 bjudas in till personalutskottet för en uppföljning.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att nominering till årets medarbetare/arbetsplats från och med 2016 sker fritt samt att de kriterier som tidigare använts för nominering används som stöd för beslut om årets medarbetare eller arbetsplats.

Den medarbetare eller arbetsplats som får utnämningen ska bjudas in till personalutskottet för en uppföljning.

**Beslutsunderlag**

Kriterier årets medarbetare.pdf

**Beslutsmottagare**

Personalchef

HR-samordnare

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §40**

DNR: KU.2016.152

### **Sammanträdesplan 2017**

Personalutskottets sammanträde 11 januari flyttas till 18 januari. I övrigt godkännes förslaget på sammanträdesplan.

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att flytta sammanträdesdatumet 11 januari till 18 januari. I övrigt godkännes förslaget på sammanträdesplan.

### **Beslutsunderlag**

Sammanträdesplan 2017.xlsx

### **Beslutsmottagare**

Kommunsekreterare

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §41**

DNR: SU.2014.21

**Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool**

Områdeschef Britt Karlsson har fått förhinder och kan ej närvara.

Personalchefen informerar om att rekrytering av projektledare för att arbeta fram underlag för att tillskapa en bemanningspool pågår och att intervjuer ska genomföras närmaste veckan. Elva personer har sökt projektledartjänsten

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen.

**PU §42**

DNR: KPU.2016.43

**Pilot Time Care Planering Vålengården**

Områdeschef Britt Karlsson har fått förhinder och kan ej närvara.

Personalchefen informerar om att pilotprojektet på Vålengården i Fagerhult inte har flutit på som planerat, till stor del beroende på komplikationer och merarbete som beror på införandet av det nya lönesystemet.

Områdeschefen kommer inom närmaste tiden att sammankalla arbetsgruppen för införandet av projektet för att informera om hur arbetet flyter på. Arbetsgivaren har löpande informerat om projektet, främst till arbetsplatsombuden.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen



**PU §43**

DNR: KU.2015.262

**Information om införande av nytt HR-system**

Personalchefen informerar om att det fortfarande finns brister i det nya lönesystemet. Främst orsakade av leverantören men även handhavandefel av de som registrerar i systemet. Det medför bland annat att det just nu inte går att få ut tillförlitlig statistik ur systemet.

Den 21 september var en konsult från Visma i kommunen och genomförde en repetitionsutbildning i lönesystemet för alla chefer och administratörer.

Malin Andersson, som arbetat som resursperson vid införandet av lönesystemet har nu återgått till sin ordinarie tjänst. Supporten för systemet har tagits över helt och hållet av HUL (lönesamverkan i Högsby Uppviding och Lessebo).

Personalchefen arbetar just nu även med en översyn av avtalet kring lönesamverkan HUL.

Produktionsstart för Time Care Planering har åter flyttats fram. Det är fortfarande oklart när projektet kan starta. Time Care Planering kommer genomföras som ett pilotprojekt, till en början på Vålengården, där medarbetare ska pröva att använda sig av påverkansbara schema som läggs utifrån verksamhetens behov.

Medarbetare från personalavdelningen har varit på utbildning i modulerna för förhandling och utdata, som också är en del av det nya HR-systemet. Härnäst ska rapporterna byggas för att det ska gå att ta fram statistik ur systemet. Det kräver mycket manuellt arbete.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen.

**PU §44**

DNR: KPU.2015.274

**Lägesrapport från personalchefen**Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplaster

Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplaster, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackförbunden inom kommun- och landstingssektorn har tagit fram en gemensam avsiktsförklaring med en rad åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting. Åtgärds paketet omfattar nio olika områden. I Kalmar län kommer personalcheferna tillsammans med att antal chefer från landstinget att arbeta med att ta fram förslag på hur parterna gemensamt kan arbeta för att utveckla och förfinna de områden och åtgärder som beskrivs i avsiktsförklaringen.

Personalärenden

Personalchefen informerade om uppsägningar på grund av personliga skäl som verkställts senaste månaderna.

Förhandlingar och överläggningar fackliga organisationer

Kommunal har inkommit med ett antal olika förhandlingsframställningar och överläggningar. Detta är processer som nu pågår med den fackliga organisationen. Överläggningar pågår även med Kommunal gällande den nya huvudöverenskommelsen och löneöversynen 2016.

Ledarutveckling över gränserna

En ny utbildningsomgång inom ledarprogrammet Ledarutveckling över gränserna påbörjades i september. Två medarbetare från Högsby kommun deltar 2016-2017.

Medarbetarenkät

Medarbetarundersökning ska genomföras i kommunen vartannat år. Årets medarbetarenkät börjar skickas ut 10 oktober. SKL:s HME-frågor, som de två senaste åren använts som frågeunderlag, kommer i år att ingå som en del av enkäten. Dessa frågor kommer att redovisas separat för att vi ska kunna rapportera in dem till SKL och få jämförelsetal med andra kommuner som deltar i HME-enkäten. Processen för medarbetarenkäten är planerad för en period av drygt 30 veckor med upprättande av eventuella handlingsplaner och uppföljning av dessa.

Lönekartläggning

Enligt årsplanen ska lönekartläggningen genomföras hösten 2016. Personalchefen föreslår att årets lönekartläggning skjuts fram till dess att alla 2016 års löner är klara för att få ett jämförbart och enhetligt material att arbeta med inför 2017 års löneöversyn. Det kan innebära att lönekartläggningen genomförs i januari 2017.

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §44**

DNR: KPU.2015.274

Personalutskottets ledamöter håller med om att det bästa är om 2016 års lön är klara för alla medarbetare när lönekarläggningen genomförs.

Sjukskrivningsdiagnoser

Personalutskottets ordförande har efterfrågat en rapport om vilka diagnoser medarbetarna är sjukskrivna för. Arbetsgivaren för ingen sådan dokumentation. Däremot registrerar Försäkringskassan det i grova drag för de ärenden som är aktuella hos dem. Om personalchefen fått en sammanställning före nästa personalutskott redovisas detta vid nästa sammanträde.

Samverkansavtal FK

Arbetsgivaren har förlängt samverkansavtalet med Försäkringskassan ytterligare två år, till oktober 2018.

Utbildning konflikthantering

Alla chefer har erbjudits en tvådagarsutbildning i konflikthantering 30-31 augusti. En fortsättning på detta och som ett komplement till arbetsmiljöarbetet i verksamheterna skulle kunna vara att erbjuda en kortare utbildning i kommunikation/dialog/konflikthantering för alla medarbetare. För att kunna genomföra det behöver medel avsättas i budget.

Telefoniavtal

Upphandlingen av nytt telefoniavtal är klart. Kommunen har tillsammans med länets samtliga kommuner och landstinget Kalmar län ingått ett nytt avtal för telefoni- och datakommunikationstjänster. Avtalstiden är 2017-01-01 till 2025-12-31. Införandet av det nya avtalet kommer kräva resurser från kommunens telefonist länsövergripande, i vilken omfattning är fortfarande oklart. Före den 1 januari 2017 kommer även en uppgradering av TRIO (kommunens telefoni- och hänvisningssystem) att genomföras.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att genomföra lönekartläggningen när 2016 års löner är klara för alla medarbetare.

Personalutskottet tackar för övrig information.

**Beslutsmottagare**

Personalchef

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §45**

DNR: KPU.2016.134

**Insatser för att främja frisknärvaron**

Personalchef och socialchef lämnade i december 2015 förslag på insatser som genomförs i olika omfattning på arbetsplatser i kommunen och förslag på insatser som skulle kunna genomföras för att främja frisknärvaron.

Personalutskottets ledamöter anser att personalchef och socialchef bättre kan föreslå vilka insatser som bör prioriteras av de som idag genomförs och de förslag på nya insatser som bör prioriteras och i vilken ordning samt kostnader för de åtgärder som föreslås.

Personalutskottets ledamöter föreslår att ge personalchef och socialchef i uppdrag att ta fram förslag på prioriterade insatser.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottets ledamöter beslutar att ge personalchef och socialchef i uppdrag att ta fram förslag på prioriterade insatser och i vilken ordning förslagen på insatser ska prioriteras samt kostnader för de åtgärder som föreslås.

**Beslutsunderlag**

Till PU Förslag på insatser för att främja frisknärvaro.pdf

**Beslutsmottagare**

Personalchef  
Socialchef

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §46**

DNR: KPU.2016.44

**Efterlevnad av styrdokument för rehabilitering**

Personalutskottets ledamöter diskuterade vid föregående möte hur cheferna skulle kunna få mera råd och stöd i rehabiliteringsfrågor, arbetsmiljö och andra personalfrågor.

Personalchefen har utifrån detta enligt uppdrag från personalutskottet lämnat kostnadsförslag för ytterligare en HR-resurs som stöd för verksamheterna i kommunen.

Personalutskottet anser att det är en viktig fråga för verksamheten.

Personalutskottets ledamöter diskuterar frågan och kommer fram till att lyfta frågan i respektive partigrupp för ytterligare förankring.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att lyfta frågan på nästa sammanträde i november 2016.

**Beslutsunderlag**

Kostand utökning HR-resurs.pdf

**Beslutsmottagare**  
Personalutskottet

**PU §47**

DNR: KPU.2016.177

**Belöningsystem**

Personalutskottets ordförande föreslår att en förslagslåda införs på arbetsplatserna som verktyg för arbetsgivaren att ha som underlag för att premiera bra förslag för verksamheten.

Frågan diskuteras och utskottets ledamöter kommer fram till att det idag finns verktyg för det. Årets medarbetare är en form av belöningsystem. Cheferna har lönesamtal med medarbetarna varje år inom lönerrevisionen.

Det är svårt att införa ett sådant system i kommunen, svårt att räkna på vinsterna.

Övriga ledamöter anser att det i huvudsak kan hanteras inom ramen för löneöversynen.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att inte införa någon ny form av belöningsystem för medarbetare i kommunen.

**Beslutsmottagare**  
Personalutskottet

Personalutskottet

2016-09-23

**PU §48**

DNR: KPU.2016.178

**Studiebesök**

Personalutskottet avser att i samband med personalutskottens sammanträden några gånger under året besöka arbetsplatser i verksamheten.

Personalutskottet önskar ha nästa sammanträde på Skyttefällaskolan i kombination med studiebesök. Personalchefen får i uppdrag att kontakta rektor Thomas Hall för att undersöka om det är möjligt med ett studiebesök samt en kort visning av verksamheten 2 november.

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att, om det är möjligt, ha nästa sammanträde på Skyttefällaskolan i kombination med studiebesök i verksamheten där.

**Beslutsmottagare**  
Personalchef