

Personalutskottet

2016-11-02

Plats och tid

Notariat, onsdagen den 2 november 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

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 49 - 59

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

2016-11-02

Datum för anslags uppsättande

2016-11-30

Datum för anslags nedtagande 2016-12-22

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §49

DNR: KPU.2016.92

Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll föredras och lägges till handlingarna.

PU §50

DNR: KU.2015.262

Information om införande av nytt HR-system

På lönenämndens möte 24 oktober deltog samtliga personalchefer där, bland annat, arbetssituationen på HUL och i kommunerna med anledning av det nya HR-systemet diskuterades. Förslag togs fram på hur situationen kan lösas för HUL. När det gäller situationen för kommunerna är det varje kommuns ansvar att vidta åtgärder. Förutsättningarna ser olika ut i de medverkande kommunerna.

Det finns fortfarande flera delar i HR-systemet som inte fungerar tillförlitligt. Bland annat är det fortfarande så att det inte går att skriva anställningsavtal i systemet, det går inte att få ut rapporter på bland annat frisknärvaro och semesterlöneskuld samt några skallkrav utifrån avtalet som ännu ej är uppfyllda.

Produktionsstarten för Time Care Planering, där Vålengården ingår som ett pilotprojekt, har flyttats fram till januari 2017.

Den 1 november hade strygruppen möte för att enligt senaste planen avsluta projektet av införandet av HR-systemet. Vid mötet beslutades om att åter igen flytta fram beslutsdatum för projektavslut, nu till 16 december. Till dess ska Visma ta fram en handlingsplan på åtgärder för att säkerställa restpunkter och ej uppfyllda skallkrav enligt avtalet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §51

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Det är fortfarande problem med att få ut tillförlitliga rapporter på frisknärvaron ur rapportsystemet. Utdata, systemet där rapporterna tas ut, fungerar ej tillfredsställande.

HR-samordnaren har en tät kontakt med cheferna. Samarbetet med Previa och Försäkringskassan fungerar bra.

Den 7 oktober genomfördes en rehabiliteringsutbildning för nya chefer samt för de chefer som ej deltog i utbildningen hösten 2015. Tio chefer deltog, HR-samordnaren tillsammans med Previa och Försäkringskassan ansvarade för utbildningen.

Previas genomför just nu en genomgång av korttidsfrånvaron utifrån det förnyade arbetssätt som Högsby kommun kom överens med Företagshälsovården om hösten 2015. Personalutskottet önskar en redovisning av utfallet vid personalutskottet i januari 2017 av de kontakter Previa tagit med cheferna under hösten 2016.

Personalutskottet önskar se siffror på frisknärvaron för vikarier i förhållande till antalet anställda och samma jämförelse för tillsvidareanställda i förhållande till antalet anställda.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ger HR-samordnaren i uppdrag att redovisa jämförande statistik på frisknärvaro för visstidsanställda och tillsvidareanställda vid nästa personalutskott samt en redovisning av företagshälsovårdens kontakter med chefer vars medarbetare har hög korttidsfrånvaro.

Beslutsmottagare

HR-samordnare

Personalutskottet

2016-11-02

PU §52

DNR: KPU.2016.202

Hälsundersökning nattarbete

Tolv medarbetare har fått erbjudande om hälsokontroll 2016, två av dessa kom ej enligt avtalad tid, två tackade nej, åtta har genomgått nattundersökning. Cheferna får återkoppling från Previa efter kontrollen av nattundersökningarna.

Personalutskottet ber HR-samordnare, Malin Andersson, ställa frågan till Previa om nyttan av generella hälsunderökningar i förebyggande syfte.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ger HR-samordnaren i uppdrag att ställa frågan till Previa om nyttan av generella hälsunderökningar i förebyggande syfte och redovisa svaret vid personalutskottet den 18 januari 2017.

Beslutsmottagare
HR-samordnaren

PU §53

DNR: KPU.2016.136

Stickprovskontroll efterlevnad styrdokument rehabilitering

Efterlevnaden av styrdokumentet fungerar överlag bra. Några markanta skillnader på förvaltningsnivå går inte att se. Individuella skillnader syns tydligare där vissa chefer efterföljer dokumenten i väldigt hög grad medan andra chefer efterföljer dem i mindre grad.

Några punkter som behöver förbättras är hanteringen av tidiga signaler innan en medarbetare blir sjukskriven samt hanteringen av en medarbetare som varit sjuk väldigt lång tid.

Cheferna behöver mer stöd i hur man fångar upp dessa tidiga signaler och sätter in insatser för att behålla medarbetaren i arbete.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ger HR-samordnaren i uppdrag att redovisa efterlevnaden av styrdokumentet för rehabilitering vid personalutskottets sammanträde januari 2017.

Beslutsunderlag

Rapport efterlevnad styrdokument 20161025.pdf

Beslutsmottagare
HR-samordnaren

PU §54

DNR: KPU.2016.43

Pilot Time Care Planering Vålengården

Områdeschef Britt Karlsson informerade om projektet med införandet av påverkansbara scheman där Vålengården är pilotgrupp.

På grund av det merarbete som varit och är fortfarande i samband med införandet och övergången till nytt lönesystem samt införandet av nya HR-systemet har det mesta rörande implementeringen av systemet för påverkansbara scheman blivit framflyttat i tid. I detta pilotprojekt ska vi samtidigt se över möjligheterna att arbeta enligt önskad sysselsättningsgrad samt få igång integrationen med Laps Care i systemen.

De som kommer ha rollen som administratörer i Time Care har varit på utbidning i systemet. Personalchef informerar om att överenskommelse kring tidsregler för uppstart av systemet är fastställda tillsammans med Kommunal.

Vi kommer bjuda in Hultsfreds kommun till Vålengården för ytterligare information inför övergången då Hultsfred har arbetat enligt denna modell ett antal år och då även i detta system. Vid det informationsmötet kommer Hultsfred berätta utifrån sina erfarenheter kring införandet av arbetssättet och implementeringen av systemet och samtidigt blir det ett tillfälle för medarbetarna på Vålengården att få ställa frågor till dem kring eventuella funderingar som finns.

Planen är att det nya arbetssättet och systemet ska vara i drift i februari 2017.

Planeringsverktyget för de olika insatserna (Laps Care) började användas på Vålengården redan i november. Medarbetarna får här ut en lista på vilka insatser som är planerade för brukarna. Varje medarbetare får ut ett kort på vad denne ska göra för dagen och bockar sedan av vad som är utfört.

Vi har idag ett kontaktmannaskap som är väl utbyggt som vi också försöker få in i planeringsverktyget.

Vid införandet av Time Care planering jobbar vi för att få in en kontinuitet i vilka medarbetare som ger insatser för varje brukare.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §55

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Britt Karlsson informerar om att en projektledare för arbetet med förstudien kring införandet av en personalpool nu är anställd. Hon heter Katja Broberg och började sin anställning 1 november. Anställningen varar i sex månader.

Ett första utkast på en projektplan är precis framtagen. Projektledaren kommer börja med att samla in fakta bland annat kring nuvarande organisation, behov av pooltjänster, budget, behov av avtal med mera.

Detta projekt har ingen koppling till nuvarande bemanningsenhet. Om förstudien visar att det är möjligt att inrätta en personalpool kommer den att administreras från bemanningsenheten.

Personalutskottet delges en första rapport vid mötet i januari.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §56

DNR: KPU.2016.134

Insatser för att främja frisknärvaron

Personalchef och socialchef har påbörjat diskussionen på ett förslag kring vilken typ av insats som i nuläget skulle kunna ge bäst effekt för verksamheterna på lång sikt.

Personalchef och socialchef föreslår en förstärkning på personalavdelningen som en första insats i arbetet med att främja frisknärvaron, då en extra HR-resurs kan arbeta i alla momenten, främjande, förebyggande och rehabiliterande. Det är bättre och ger en mer hållbar effekt att arbeta långsiktigt med insatser än att göra punktinsatser till exempel i form av enstaka föreläsningar.

En diskussion fördes kring huruvida en resursförstärkning på personalavdelningen eller tillskapande av administratörstjänster ute i verksamheterna skulle ge mest effekt. Det finns idag tre administratörstjänster inom bildningsförvaltningen samt en administratörstjänst på socialförvaltningen där administratören är administrativt stöd till chefen på en del av sin tjänst. Personalutskottet önskar en redovisning av fördelningen av roller och ansvar administratörer kontra chefer. Personalchefen informerar om att hon tidigare i höst varit i kontakt med skolchefen kring en sådan utredning inom bildningsförvaltningen med anledning av införandet av nya HR-systemet. Personalutskottet önskar ta del av denna redovisning från skolchefen vid nästa personalutskott.

Diskussion fördes kring fördelningen av administrativt resurser, kan administratörer hjälpas åt över gränserna? Tydligöra ansvar och roller för olika uppdrag. Kan viss del av administrationen centraliseras?

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att utreda på vilket sätt en förstärkning på personalavdelningen skulle kunna främja frisknärvaron i kommunen.

Personalutskottet önskar ta del av skolchefens utredning kring roll och ansvar för administratörer och rektorer vid personalutskottets sammanträde den 18 januari 2017.

Personalutskottet

2016-11-02

PU §56

DNR: KPU.2016.134

Beslutsmottagare
Personalchef
Skolchef

PU §57

DNR: KPU.2016.44

Efterlevnad av styrdokument för rehabilitering, arbetsmiljö och övriga personalfrågor

Personalutskottets ledamöter beslutade vid föregående möte att lyfta frågan gällande en eventuell utökning på personalavdelningen, som en åtgärd i arbetet kring efterlevnad av styrdokument för rehabilitering samt som en åtgärd för att ge cheferna mer råd och stöd i rehabiliteringsfrågor, arbetsmiljö och andra personalfrågor, i respektive partigrupp. Frågan har diskuterats i olika grad i partigrupperna.

Per Gröön (C) anser att en tjänst på HR kan ge en bred service till cheferna. Då behöver inte varje chef var och en sätta sig in i hur man ska hantera olika frågor på detaljnivå.

Personalchefen föreslår att ett underlag för vad en extra HR-resurs ska arbeta med tas fram och på vilket sätt den skulle kunna var ett stöd för cheferna på lång sikt.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att ta fram underlag på vad en extra HR-resurs ska arbeta med och på vilket sätt den skulle kunna var ett stöd för cheferna på lång sikt.

Beslutsmottagare
Personalchef

PU §58

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenAvsiktsförklaringen för friskare arbetsplaster

Med anledning av denna avsiktsförklaring fick personalcheferna i länet i uppdrag av länets kommunchefer att ta fram goda exempel på hur man kan jobba för att fler ska må bra på jobbet. Personalcheferna i länet samt ett par representanter från Landstinget träffas 22 november för att arbeta med detta.

Personalärenden

Personalchefen har till kommunchefen föreslagit några ändringar i delegationsordningen för personalärenden.

Förhandlingar och överläggningar fackliga organisationer

Processerna fortsätter i de ärenden där Kommunal begärt förhandling. För Kommunals löneöversyn 2016 har en tidplan tagits fram efter avslutade förhandlingar med den fackliga organisationen. Utbetalning av de nya lönerna beräknas till december, med retroaktiv utbetalning från 1 maj. Överläggningar har också påbörjats med Kommunal gällande lägstlöner för 2016.

Ledarutveckling över gränserna

Två medarbetare från Högsby kommun deltar 2016-2017.

Personalutskottet vill till nästa personalutskott få en rapport på vad som hänt med de deltagare som tidigare genomfört denna utbildning.

Medarbetarenkät

Medarbetarundersökning är i slutskedet. Målet är en svarsfrekvens på minst 80%. Processen för medarbetarenkäten är planerad för en period av drygt 30 veckor med upprättande av eventuella handlingsplaner och uppföljning av dessa. Personalutskottet får en redovisning av resultatet vid nästa sammanträde i januari.

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 vilket personalchefen redovisade för ledamöterna vid sammanträdet.

Personalutskottet

2016-11-02

PU §58

DNR: KPU.2015.274

Telefoniavtal

Det är fortfarande oklart hur mycket resurser det nya avtalet kommer kräva av kommunens telefonist länsövergripande. Mellan 18 - 20 november planeras en uppgradering av TRIO (kommunens telefoni- och hänvisningssystem).

Rekryteringspolicy

Nytt krav enligt nya diskrimineringslagen som börjar gälla 2017-01-01 att det ska finnas en rekryteringspolicy. Personalavdelningen kommer påbörja framtagandet av rekryteringspolicy i januari 2017.

Arbetsmiljöutbildning

En arbetsmiljöutbildning för alla chefer och arbetsplatsombud ska påbörjas under 2017. Personalavdelningen har tagit fram ett förslag, som framfördes på centrala samverkan 27 oktober, där utgångspunkten är att arbetsgivaren ansvarar för utbildningen tillsammans med några skyddsombud från de fackliga organisationerna. De fackliga organisationerna tyckte det var ett bra förslag och till nästa centrala samverkan i november ska de fackliga organisationerna inventera vilka skyddsombud som kan vara aktuella för att tillsammans med arbetsgivaren ansvara för genomförandet av utbildningen. Utbildningen är uppdelad i sex delar och kommer att pågå under en period på 18 månader.

Samverkansavtalet

Arbetsgivaren ska utifrån en tvisteförhandling genomföra en samverkansutbildning. Vid centrala samverkan 27 oktober framförde personalchefen ett önskemål om att innan den utbildningen genomförs se över nuvarande samverkansavtal. De fackliga organisationerna var positiva till förslaget. En arbetsgrupp kommer tillsättas för att arbeta med detta.

Arbetssituation

Personalchefen informerade personalutskottets ledamöter om nuvarande arbetssituation på personalavdelningen då arbetsbelastningen ökat avsevärt under året. En redovisning gjordes i stora drag över vilka arbetsuppgifter som prioriteras samt vilka arbetsuppgifter och uppdrag som för tillfället lagts åt sidan.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet önskar en rapport på vad som hänt med de deltagare som genomgått ledarutbildningen ledarutveckling över gränserna.

Personalutskottet tackar för övrig information.

Personalutskottet

2016-11-02

PU §58

DNR: KPU.2015.274

Beslutsmottagare
Personalchef

PU §59

DNR: KPU.2016.38

Årets medarbetare/arbetsplats 2016

Utmärkelsen Årets arbetsplats 2015 tilldelades Fröviskolans arbetslag klass 1-3. Personalutskottet beslutade i samband med valet av arbetsplats att det är önskvärt att arbetsgruppens lärande förs ut till övriga kollegor inom skolan. Personalutskottet önskar bjuda in representant från arbetsgruppen till nästa personalutskott i januari.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet bjuder in en representant från årets arbetsplats 2015 till nästa personalutskottssammanträde för att be dem berätta om hur de fört ut sitt lärande till övriga kollegor inom skolan.

Beslutsmottagare

Roger Pettersson, rektor

Fröviskolans arbetslag klass 1-3