

Personalutskottet

2017-03-21

Plats och tid

Tingssalen, tisdagen den 21 mars 2017 kl 07.30-10.30.

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Britt Karlsson, områdeschef, §§ 14-15
Katja Broberg, projektledare, § 14

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 14 - 25

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

2017-03-21

Datum för anslags uppsättande

2017-04-20

Datum för anslags nedtagande 2017-05-12

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §14

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

För ett införande av en bemanningspool kvarstår det praktiska arbetet som måste vara klart innan start såsom organisatoriska frågor, tillhörighet, avtal med de fackliga organisationerna med mera.

I samband med ett eventuellt införande av en bemanningspool behövs också en översyn av organisationen för bemanningsenheten. Det är ett långsiktigt arbete.

Vid ett eventuellt inrättande av en bemanningspool behövs en enhetschef som ansvarar för bemanningspoolen och bemanningscentra.

Personalutskottet ställer sig positiva till förslaget.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner förslaget och föreslår Kommunstyrelsen att fatta beslut om att anta förslaget samt att fatta beslut om ett införande av en bemanningspool samt budget för verksamheten.

Beslutsunderlag

Ärende gällande förslag till beslut för start av Bemanningspool inom äldreomsorg (003).docx

Bemanningspool uträkning.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

Områdeschef Britt Karlsson

PU §15

DNR: KPU.2016.43

Pilot Time Care Planering Vålengården

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

Det är nu lättare att se och följa upp om brukarna får de insatser de är beviljade. I och med detta arbetssätt blir det tydligt att det saknas 220 timmar på sex veckor i personalbudget för att kunna ge brukarna de insatser de är beviljade. Det motsvarar ungefär en heltidstjänst. Kvalitén ska inte minskas för att det är för låg bemanning så de arbetstimmar som inte är budgeterade men som enligt de beviljade insatserna behövs säkerställs med extra personal.

Medarbetarna på Vålengården har lagt schema i Time Care Planering från och med början på februari. Nästa steg i projektet blir att se över möjligheten till önskad sysselsättningsgrad.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen samt bjuder in Britt Karlsson till personalutskottet den 17 maj för att rapportera hur det går med pilotprojektet på Vålengården.

Beslutsmottagare

Områdeschef Britt Karlsson

PU §16

DNR: KPU.2016.178

Studiebesök

Studiebesök planeras efter personalutskottets sammanträde 17 maj på Fröviköket kl:13.00 samt därefter besök på Mogården och nybyggnationen där.

Nästa möte 17 maj start 8:30.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att i samband med nästa personalutskott, efter sammanträdet, besöka Fröviköket kl:13.00 samt därefter besök på Mogården och nybyggnationen där. Personalchefen får i uppdrag att kontakta verksamheterna inför besöken.

Beslutsmottagare

Personalchefen
Katarina Asp
Sven Bondesson

PU §17

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen informerar om frisknärvaron för årets två första månader. Det visar på en positiv utveckling. Frisknärvaron för 2017 fram till 22 februari är 92,38. Det kan jämföras med motsvarande period 2016 då det var 90,33. Målet är 95 % år 2019. Beakta dock att alla avvikelser för februari ej ännu är registrerade.

Uppgifterna bör nu vara mer tillförlitliga än de var under 2016 då systemleverantören hade problem med att leverera tillförlitliga uppgifter. Dessutom skedde systembytet i maj vilket medförde att vi fick hämta uppgifter i två system och sedan manuellt sammanställa uppgifterna vilket inte blir helt kvalitetssäkrat då de båda rapportsystemen är olika uppbyggda.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för information och gläder sig över den positiva utvecklingen.

PU §18

DNR: KPU.2016.202

Generella hälsundersökningar

HR-samordnare Per Furenbäck har med hjälp av Previa undersökt vilka studier som finns när det gäller generella hälsundersökningar. HR-samordnaren redovisar resultatet. Någon nytta med generella hälsundersökningar utförda av företagshälsovården föreligger inte. Previa visar på detta genom att hänvisa till en rapport framtagen av Karolinska Institutet.

Studien kommer fram till att det inte finns någon evidens för att generella hälsundersökningar skulle ge några positiva effekter.

Personalutskottets ledamöter för dialog kring vilka förebyggande hälsoinsatser som idag genomförs i kommunen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att bjuda in kommunens fysioterapeut för att berätta om hur kommunen arbetar med förflyttningsteknik systematiskt i verksamheterna.

Beslutsunderlag

generella hälsundersökningar.doc

Beslutsmottagare

Personalchefen

Enhetschef hemsjukvård

Personalutskottet

2017-03-21

PU §19

DNR: KPU.2016.136

Stickprovskontroll efterlevnad styrdokument rehabilitering

HR-samordnaren berättar att generellt är de flesta chefer duktiga på att följa rehabiliteringsrutinerna. Oftast har cheferna inom socialförvaltningen en bättre rutin på att göra rehabiliteringsutredningar, troligen på grund av att sjukfrånvaron är högre inom socialförvaltningen.

Vi behöver dock arbeta mer med korttidsfrånvaron. Enligt rehabiliteringsrutinen ska en utredning efter tre gånger på ett halvår genomföras och den rutinen följs inte.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för redogörelsen.

Beslutsunderlag

Stickprovskontroll rehabiliteringsrutiner mars 2017.doc

Personalutskottet

2017-03-21

PU §20

DNR: KPU.2017.80

Personalekonomiskt bokslut 2016

Personalchefen redovisar den personalekonomiska redovisningen för 2016, som är en del av kommunens bokslut.

Förändringar har skett i verksamheterna när det gäller antal anställda med ett ökat antal tillsvidareanställda och minskat antal visstidsanställda. Frisknärvaron ökar totalt sett. Däremot så ökar korttidsfrånvaron i kommunen. Upprepad korttidsfrånvaro övergår ofta efter en längre period i en långtidssjukskrivning.

Per Gröön (C) lyfter frågan kring inriktningsmål och resultatmål då han anser att de är otydliga och svåra att följa upp. Personalutskottets ledamöter är överens om att arbeta med och se över målen under 2017.

För övrigt anser personalutskottet att det är en positiv utveckling när det gäller frisknärvaron som ökat kraftigt under 2016. Dock får mätaren kvarstå på orange, varning, då nästa steg gult omnämns som OK och OK är det inte ännu.

Personalutskottets beslut

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

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2016 slutlig version.pdf

Beslutsmottagare
Ekonomi
Kommunstyrelsen

PU §21

DNR: KPU.2016.38

Årets medarbetare/arbetsplats 2016

HR-samordnaren, Per Furenbäck, redovisar de nomineringar som inkommit. Totalt är det sex nomineringar blandat medarbetare och arbetslag. HR-samordnaren har undersökt de nomineringar som inkommit och redovisar informationen.

Personalutskottet föreslår en arbetsplats. 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.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att utse en arbetsplats. Dock vill utskottet uppmärksamma valet utan att offentliggöra det innan.

Vid utskottets sammanträde i juni offentliggörs det i protokollet vilken arbetsplats det är.

Beslutsmottagare
HR-samordnaren

PU §22

DNR: KU.2016.236

Politisk representation vid avtackning av pensionärer och 25-årsuppvaktningar

Historiskt har representationen hanterats på olika sätt.

Enligt nuvarande delegationsordning deltar kommunstyrelsens ordförande, kommunchef och verksamhetschef.

Utöver kommunstyrelsens ordförande bör personalutskottets ordförande tillfrågas då kommunstyrelsens ordförande har förhinder att delta.

Personalutskottet föreslår att nuvarande delegationsordning kvarstår med tillägget att personalutskottets ordförande tillfrågas då kommunstyrelsens ordförande har förhinder att delta.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att fatta beslut om att nuvarande delegationsordning kvarstår med tillägget att personalutskottets ordförande tillfrågas då kommunstyrelsens ordförande har förhinder att delta.

Beslutsunderlag

Protokoll 2017-02-07 - KS § 21

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §23

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenLedarutveckling över gränserna

Rekryteringen för nästa grupp påbörjas under april.

Arbetsmiljöutbildning

Ett uppstartsmöte tillsammans med de fackliga representanterna är planerat till 10 april. Utbildningen är uppdelad i sex delar och kommer att pågå under en period på 18 månader.

Samverkansavtalet

Beslut är taget i centrala samverkan om en översyn av samverkansavtalet. Uppstartsmöte med utvärdering och översyn av nuvarande samverkansavtal med de fackliga organisationerna är planerat till 11 april.

Löneöversyn 2017

Överläggningar med de fackliga organisationerna påbörjades 10 mars. Alla fackliga organisationer fanns inte representerade. Några överläggningar är planerade att genomföras separat via telefonmöte.

AKVs avtal är ej klara centralt vilket innebär att vi kan ha överläggning med dessa fackliga organisationer men ej ha lönesättande samtal. När det gäller kommunals avtalsområde är vi här beroende av "märket" för att veta utfallet. Industriavtalens märke beräknas vara klart 31 mars. Dessa förutsättningar har medfört en förskjutning av tidplanen.

HR-systemet

Projektavslut för införandet av HR-systemet med bland annat ett nytt lönesystem är ännu inte klart. Leverantören Visma har fortfarande ett antal skalkrav från upphandlingen som ej är uppfyllda. Det finns fortfarande en del brister i Utdata.

Arbetsituation

Bemanningen på personalavdelningen är sedan mitten av februari nu fulltalig. Det är dock fortfarande en hög arbetsbelastning på personalavdelningen.

Personalutskottet

2017-03-21

PU §23

DNR: KPU.2015.274

Räddningstjänsten

Av de deltidsbrandmän som ingår i räddningsstyrkan i Högsby har 14 av 18 anställda sagt upp sig, det finns sedan tidigare två vakanser utöver detta. Situationen är bekymmersam. Personalutskottet fick information om förutsättningarna och en övergripande information om det centrala avtalet, vad det är som styr vad vi kan och inte kan göra med anledning av att det är ett normativt avtal.

Personalutskottets beslut

Informationen godkännes.

PU §24

DNR: KPU.2017.12

Diskussionsforum

Ett diskussionsforum kräver mycket resurser i form av planering och olika arbetsinsatser för att administrera.

Hur skulle politiken kunna närma sig chefer i mellanledet?

Personalutskottet kommer fram till att inte driva frågan om diskussionsforum vidare. Istället fortsätter personalutskottet med att göra studiebesök vid olika verksamheter cirka två gånger per år.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att göra studiebesök vid kommunens olika verksamheter cirka två gånger per år.

PU §25

DNR: UU.2015.39

Rekryteringsstrategi

Det finns många protokollskrivningar kopplade till ärendet. Det framgår inte mål och syfte med uppdraget.

Personalutskottet kommer fram till att personalchefen får samla alla dokument kopplade till ärendet och delge ledamöterna i personalutskottet samt bifoga dem som underlag inför nästa personalutskott då punkten tas upp igen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att lyfta frågan för diskussion vid nästa sammanträde.

Beslutsmottagare
Personalchef