

Personalutskottet

2017-09-20

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 20 september 2017 kl 08.00-16.00

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Per Furenbäck, HR-samordnare, § 36 och § 38

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 35 - 48

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

2017-09-20

Datum för anslags uppsättande

2017-11-07

Datum för anslags nedtagande 2017-11-29

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

Personalutskottet

2017-09-20

PU §35

DNR: KU.2017.213

Sammanträdesplan 2018

Personalutskottet har inget att erinra mot förslaget på sammanträdesplan för 2018. Om personalutskottet ser behov av fler möten utöver de som finns inskrivna i sammanträdesplanen sätts de in efter hand.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget på sammanträdesplan för 2018.

Beslutsmottagare

KS

Personalutskottet

2017-09-20

PU §36

DNR: KPU.2016.44

Efterlevnad av styrdokument för rehabilitering

Efterlevnaden av rehabiliteringsrutinerna varierar hos cheferna. Det är främst när det gäller rutiner för uppföljning av korttidsfrånvaron som det brister. Dialog förs kring hur rutinen för sjukanmälan fungerar, på vilket sätt medarbetaren sjukanmäler sig. Hur arbetar chefen aktivt för att få rehabiliteringsrutinerna att fungera, inkluderat sjukanmälan?

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för redovisningen.

Beslutsunderlag

KPU 2016.44 sep.pdf

PU §37

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen informerar om den positiva utvecklingen av frisknärvaron. Vi är nu uppe på en frisknärvaro över 95 %. Vi kan konstatera att långtidssjukfrånvaron minskar men korttidsfrånvaron har ökat under året.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §38

DNR: KPU.2016.134

Insatser för att främja frisknärvaron

HR-samordnaren, Per Furenbäck, redovisar resultatet från den enkät gällande behov av administrativt stöd som skickats ut till samtliga kommunens chefer. 23 av 30 chefer har svarat.

Frågor som här efter diskuteras är om administrationen behöver samordnas. Är vi organiserade på rätt sätt? Hur hittar vi resurser för att få till en effektiv administration? Vi behöver arbeta för ett bättre ledarskap och bättre arbetsmiljö.

Personalutskottet ser ett behov av en större utredning kring det administrativa stödet, förutsättningarna för ett bra ledarskap och hur det organiseras.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att utreda det administrativa stödet till chefer inom kommunen. En kartläggning av nuvarande administrativt stöd samt behov av administrativt stöd.

Beslutsunderlag

KPU 2016.134.pdf

Beslutsmottagare
Personalchefen

PU §39

DNR: KU.2015.262

Information om införande av nytt HR-system

Personalchefen redovisar den övergripande kartläggningen av det administrativa stödet för kommunerna inom HUL.

Dialog förs härfter kring redovisningen av löneadministrationen i Uppvidinge och Lessebo kommuner. Det finns överlag mer administrativt stöd i Uppvidinge och Lessebo kommuner. Kan HUL erbjuda mer tjänster eller ska vi i kommunerna ombesörja det? Hur fungerar internkontrollen? Finns det internkontroll?

Personalchefen informerar också om processen med Visma, mötet med Vismas VD i början av september samt om hur ledningsgruppen för HUL arbetar för att föra processen vidare och komma fram till ett projektavslut för införandet av det nya HR-systemet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för omvärldsanalysen av det administrativa stödet inom HUL och poängterar att de tycker ledningsgruppen för HUL gör ett bra arbete.

Beslutsunderlag

sammanställning löneadm stöd HULkommunerna ver 2.doc.pdf

Sammanställning löneadm stöd U o L 2017.xlsx

Personalutskottet

2017-09-20

PU §40

DNR: KPU.2016.43

Pilot Time Care Planering Vålengården

Personalutskottet är intresserade av att göra ett studiebesök på Vålengården för att på plats se hur det fungerar med pilotprojektet Time Care planering. Nästa möte föreslås därför kombineras med ett studiebesök på Vålengården och en visning av projektet Time Care planering med påverkansbara scheman.

Personalchefen får i uppdrag att boka lokal till mötet samt säkerställa att enhetschefen Elaine Åberg och projektledaren Sebastian Veith kan närvara vid studiebesöket på Vålengården

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att förlägga nästa personalutskott på Vålengården samt att i samband med det mötet göra ett studiebesök på Vålengården och få en visning av projektet Time Care planering med påverkansbara scheman.

Beslutsmottagare

Enhetschef Elaine Åberg, Vålengården
Personalchefen

PU §41

DNR: KPU.2017.228

Antagande av RiB 17

Christina O. Axelsson går övergripande igenom RiB i lydelse 2016-10-01 samt det förslag till lokalt kollektivavtal med lokala avvikelser som arbetats fram tillsammans med BRF och räddningschef Ingemar Idh. Förslaget innehåller punkter gällande tecknande av lokalt kollektivavtal med lokala avvikelser i RiB 17 gällande § 4 mom 4, § 6 och § 7.

Personalutskottet föreslås besluta att anta Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB i lydelse 2016-10-01 som lokalt kollektivavtal.

Personalutskottet föreslås besluta att anta lokalt kollektivavtal med lokala avvikelser med stöd av RIB 17 § 4 Mom. 4, RIB 17 § 6 samt RIB 17 § 7.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RIB i lydelse 2016-10-01 med Brandmännens riksförbund som lokalt kollektivavtal. Personalutskottet beslutar om att föreslå Kommunstyrelsen besluta om att anta RiB i lydelse 2016-10-01 som lokalt kollektivavtal.

Personalutskottet beslutar att anta lokalt kollektivavtal med lokala avvikelser med stöd av RIB 17 § 4 Mom. 4, RIB 17 § 6 samt RIB 17 § 7.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag antagande RiB 17 mm.pdf
Förhandlingsprotokoll RDTJ RiB 17 LOK.pdf
Förhandlingsprotokoll+RiB+BRF.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen
Personalchef
Räddningschef

Personalutskottet

2017-09-20

PU §42

DNR: KPU.2017.229

Ensidigt arbetsgivarbeslut ersättning RiB

Personalchef Christina O. Axelsson går igenom förslaget kring ensidigt arbetsgivarbeslut gällande räddningstjänst i beredskap.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget till ensidigt arbetsgivarbeslut gällande räddningstjänst i beredskap enligt beslutsunderlaget.

Beslutsunderlag

Ensidigt arbetsgivarbeslut 2017.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef
Räddningschef

Personalutskottet

2017-09-20

PU §43

DNR: KPU.2017.230

Friskvårdsrutiner

Personalchefen Christina O. Axelsson föredrar förslaget till förändring i friskvårdsrutinerna samt orsaken till behovet av förändring.

Personalutskottet föreslås besluta om ändrade riktlinjer för friskvård enligt bifogat förslag, gällande från och med juli 2017.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget till förändring av friskvårdsrutiner.

Beslutsunderlag

Ändrade friskvårdsrutiner 170920.pdf

Förslag utökning friskvårdsbidragmottagare.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalhandläggare, Barbro Sanglen

Personalutskottet

2017-09-20

PU §44

DNR: KU.2017.221

Fasta och rörliga arvoden 2018

Enligt bestämmelserna ”ersättningar till förtroendevalda i Högsby kommun 2015-2018” framgår att arvodesnivån skall uppräknas årligen den 1 januari med den genomsnittliga lönenivåhöjningen för kommunens anställda.

Månads- och årsarvodena avrundas uppåt till närmaste 100 kronor.
Sammanträdesarvodet avrundas uppåt till närmaste hel krona.

Den genomsnittliga lönenivåhöjningen för samtliga kommunens anställda under 2017 beräknas vara 3,58 %.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget samt beslutar att föreslå kommunstyrelsen att anta förslaget om fasta och rörliga arvoden 2018.

Beslutsunderlag

Politikerarvoden 2018 förslag.docx

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §45

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenArbetsmiljöutbildning

Två utbildningsgrupper är nu i gång under hösten och beräknas vara klara i januari 2018. Därefter påbörjas ytterligare två utbildningsgrupper våren 2018.

Samverkansavtalet

Det kommer ske en omstart i arbetet med utvärdering och översyn av samverkansavtalet då hälften av deltagarna i arbetsgruppen inte längre arbetar kvar i kommunen. Frågan om arbetsgruppens sammansättning, vilka som ska ingå, kommer hanteras i centrala samverkan.

Rekrytering

Rekryteringsprocessen för ersättare på Barbro Sangléns tjänst är avslutad så tillvida att den som erbjudits tjänsten tackat ja.

Chefsinformation

Den 15:e september hade personalavdelningen en chefsinformation för kommunens alla chefer. Under denna förmiddag gavs information bland annat om arbetsskador och tillbud, roller och rutiner som gäller vid dessa incidenter, diskrimineringslagen, lönekartläggningsprocessen, ändringar i allmänna bestämmelser och tillhörande bilagor samt information om kommande utbildningsinsatser i personalavdelningens regi hösten 2017 och våren 2018.

Arbetsituation

Det är fortfarande en hög arbetsbelastning på personalavdelningen. Och när vi går in i arbetet med plan för heltid måste en projektledare tillsättas för det uppdraget då det inte finns utrymme för det inom befintliga tjänster. Tjänsten för heltidsprojektet finns med som ett äskande i budget inför 2018.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §46

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Personalchefen informerade om det arbete som lokalt pågår med utgångspunkt från det centralt tecknade kollektivavtalet med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

På central nivå har Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) kommit överens om att heltid ska vara norm och att fler ska arbeta heltid. Välfärdens behov av kompetens behöver tryggas. Samtidigt behöver välfärdssektorn erbjuda attraktiva anställningar. Heltid som norm kan i förlängningen dessutom minska behovet av visstidsanställningar.

Målet är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

SKL och Kommunal är här överens om tre mål:

- Alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid.
- Alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete.
- Fler av dem som redan har en heltidsanställning men av olika anledningar jobbar deltid i dag, ska eftersträva heltidsarbete.

Alla arbetsgivare ska planera för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka, vilket framgår av det centrala kollektivavtalet mellan Kommunal och SKL (HÖK 16). När heltid införs bör dessutom en sammanhållen arbetstid utan delade turer eftersträvas.

En plan för arbetet ska finnas på plats senast den 31 december 2017. Planen ska utgå från verksamhetens behov och resurser. Den ska stämmas av årligen fram till den 31 maj 2021 och på så sätt fungera som utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

Med detta som utgångspunkt har arbetsgivaren tillsammans med företrädare för Kommunal tillsatt en arbetsgrupp som arbetar med att ta fram ett förslag till handlingsplan för Högsby kommun.

Personalchefen kommer att delge personalutskottets ledamöter anteckningar från dessa arbetsgruppsmöten.

Personalutskottet

2017-09-20

PU §46

DNR: KPU.2017.231

Personalutskottet efterfrågar underlag från Kommunal om hur många, av deras medlemmar i Högsby, som vill arbeta heltid. De efterfrågar också hur många av dessa som vill arbeta heltid fortfarande är intresserade av heltid om de måste arbeta på flera arbetsplatser? Personalchefen skickar frågan vidare till Kommunal.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare
Personalchefen

PU §47

DNR: KPU.2017.242

Personalredovisning 2017

Personalchefen redogör för uppgifterna i personalredovisningen. Personalchefen konstaterar att svårigheter uppstår vid redovisning av sjukfrånvaron då arbetsgivaren ska redovisa sjukfrånvaron i termen frisknärvaro och då omvandla siffrorna så att de blir jämförbara. I några av mätningarna är det inte möjligt då alla rapporter utgår från begreppet sjukfrånvaro vilket då medför att det blir fel jämförelsetal som ej korrelerar mot varandra. Det blir också komplicerat när vi ska jämföra vår frisknärvaro med övriga kommuner i landet eftersom övriga enbart mäter och redovisar sjukfrånvarosiffror.

Personalchefen ställer frågan om det framöver är acceptabelt när det gäller jämförelser mellan olika grupper att här redovisas sjukfrånvaron men för totalen redovisas frisknärvaron i personalredovisningen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet har inget att invända mot personalredovisningen.

Personalutskottet beslutar att i fortsättningen redovisa sjukfrånvaron vid jämförelser mellan olika grupper men för totalen, redovisas frisknärvaro i personalredovisningen.

Personalutskottet

2017-09-20

PU §48

DNR: KPU.2016.178

Studiebesök

Personalutskottet genomförde, som en del av eftermiddagens möte, ett studiebesök på Mogårdens nybyggda avdelning.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar enhetschef Sven Bondesson och huvudskyddsombudet Marinette Målberg för guidning och information.