

Personalutskottet

2017-11-08

Plats och tid

Välengården, onsdagen den 8 november 2017 kl 08.30-14.00

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Elaine Åberg, enhetschef, § 49
Sebastian Veith, § 49
Camilla Albinsson, skyddsombud Kommunal, § 49

Utses att justera

Carl-Axel Blom (S)

Paragrafer 49 - 54

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

2017-11-08

Datum för anslags uppsättande

2017-12-04

Datum för anslags nedtagande 2017-12-27

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §49

DNR: KPU.2016.43

Pilot Time Care Planering Vålengården

Sebastian Veith, projektledare för införandet av Time Care Planering redovisar utvärdering av pilotprojektet Time Care Planering Vålengården. Sedan starten av projektet 13 februari 2017 har sex planeringsperioder med påverkansbara scheman hunnit genomföras. Systemleverantören, Time Care uppskattar att det generellt tar ett år innan användaren känner sig helt bekväm och säker med att hantera programvaran där schemana registrerats.

Enkäten som ligger till grund för utvärderingen har 24 av 26 medarbetare svarat på vilken visar på ett övervägande positivt resultat.

Arbetsplatsombudet bekräftar detta. Arbetsplatsombudet anser det är bra, ser fördelar att kunna påverka vilka dagar, kvällar och helger man vill arbeta. Det går att anpassa schemat beroende på i vilket skede man befinner sig i i livet.

Enhetschef, Elaine Åberg påpekar att det var bra att kommunen inte införde arbetssättet och systemet i hela äldreomsorgen direkt utan först genomförde det som ett pilotprojekt på en arbetsplats. Detta för att de kunnat pröva sig fram om vad som är mer eller mindre bra i hantering och arbetssätt i systemet.

Dialog förs under mötet kring hur vi på bästa sätt organiserar arbetet med Time Care Planering utifrån arbetsmiljösynpunkt och ekonomi? Behöver vi ta hänsyn till mer än bemaningskrav utifrån beviljade insatser för att få hälsosamma scheman?

Personalutskottet tackar för en givande och intressant redovisning. Personalutskottet ser positivt på att införa systemet i övriga verksamheter i kommunen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att besluta om ett införande av Time Care Planering i resterande delar i kommunen. Mandat att fatta beslut för införande bör ges till ansvarig chef för de verksamheter där ansvarig chef ser att detta skulle underlätta arbetet i verksamheterna.

Personalutskottet

2017-11-08

PU §49

DNR: KPU.2016.43

Beslutsunderlag
Välengården Fagerhult.pptx

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §50

DNR: KPU.2016.44

Efterlevnad av styrdokument för rehabilitering

Till skillnad från tidigare då vi har fokuserat på hur cheferna efterlever rehabiliteringsrutinerna totalt sett, tittar vi nu extra på hur korttidsfrånvaron hanteras i verksamheterna. Vid tre frånvarotillfällen på en sexmånadersperiod eller vid sex frånvarotillfällen på en tolv månadersperiod skall en korttidsfrånvaroutredning göras.

Korttidsfrånvaron har ökat under 2017. Åtgärder sätts nu in genom att cheferna uppmärksammas på detta och erbjuds ökat stöd från personalavdelningen för att minska korttidsfrånvaron. Tanken är att medarbetaren skall förstå att det syns om man är borta från arbetet och att detta, efter några tillfällen skall vara förknippat med ett samtal tillsammans med chefen och någon från personalavdelningen för att reda ut orsakerna till korttidsfrånvaron. Målet här är att eventuell ohälsa eller andra oegentligheter på arbetsplatsen skall fångas upp och åtgärdas i ett tidigt skede. Vi kan räkna med att det tar ytterligare tid innan något resultat börjar märkas av dessa insatser.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §51

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar frisknärvaron för 2017:

Jan-april 2017 = 92,44%
Jan-maj 2017 = 92,67
Jan-juni 2017 = 92,95
Jan - juli 2017 = 93,27 %
Jan - aug 2017 = 93,41 %
Jan - sept 2017 = 93,42 %

Oroväckande i sammanhanget är att samtidigt som den totala frisknärvaron ökar så ökar även de totala kostnaderna för sjukfrånvaron. Detta eftersom den upprepade korttidsfrånvaron ökat under året.

Vid nästa redovisning tar personalchefen fram statistik på lång- respektive korttidsfrånvaro var för sig och redovisar.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen
Personalchef

PU §52

DNR: KPU.2017.251

Inriktnings- och resultatmål medarbetare

Personalutskottet utvärderar nuvarande inriktnings- och resultatmål för medarbetare. Personalutskottet anser att nuvarande inriktningsmål inte behöver förändras. Däremot ses ett behov av att förändra resultatmålen och få dem mätbara i större utsträckning.

Målet, 95 % frisknärvaro år 2019 behålls, övriga resultatmål förändras.

Därutöver föreslås följande resultatmål:

- De anställda i kommunen ska uppleva en god arbetsmiljö.
- Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha haft medarbetar- och lönesamtal varje år.
- Alla tillsvidareanställda ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan.

Personalutskottets beslut

Personalutskotte beslutar att resultatmålen för medarbetarperspektivet från 2019 ska var följande:

- 95 % frisknärvaro
- De anställda i kommunen ska uppleva en god arbetsmiljö.
- Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha haft medarbetar- och lönesamtal varje år.
- Alla tillsvidareanställda ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan.

Beslutsunderlag

KPU 2017.251 målen.doc

Beslutsmottagare

Ekonomichef

Personalutskottet

2017-11-08

PU §53

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm

Personalutskottet ser ett behov av att införandet av heltid som norm genomförs i projektform där en projektplan tas fram samt att en projektledare tillsätts för att driva arbetet.

Personalutskottet hänskjuter ärendet till kommunstyrelsen med önskemål om en beräkning på vilka ekonomiska konsekvenser det kan medföra under införandeperioden där kostnaden för en projektledare räknas in.

Personalutskottet föreslår att alla arbetstagare ska erbjudas heltid men att de därmed inte tvingas att acceptera erbjudandet och inga represalier ska utfärdas för den som eventuellt tackar nej till erbjudande av heltid inom ramen för arbetet med heltid som norm.

I övrigt är personalutskottet positiv till planen för heltid.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att hänskjuta ärendet till kommunstyrelsen med önskemål om en beräkning på vilka ekonomiska konsekvenser det kan medföra under införandeperioden där kostnaden för en projektledare räknas in.

Beslutsunderlag

NULÄGESANALYS HÖGSBY AUG 2017.pdf

Heltid som norm - Plan Högsby kommun 2018 - 20210531.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2017-11-08

PU §54

DNR: KPU.2016.134

Insatser för att främja frisknärvaron

Personalutskottet vill att fler medarbetare nyttjar friskvårdsbidraget.
Personalchefen får i uppdrag att marknadsföra förmånen friskvårsbidrag.

Personalutskottet vill att förvaltningscheferna till första mötet 2018 redovisar i vilken omfattning budgeten för kompetensutveckling respektive arbetsmiljö använts samt i stora drag till vad inom respektive förvaltning.

Personalutskottets beslut

Personalchefen får i uppdrag att marknadsföra förmånen friskvårsbidrag.

Personalutskottet beslutar att förvaltningscheferna till personalutskottets första möte 2018 redovisar i vilken omfattning, budgeten för kompetensutveckling respektive arbetsmiljö använts samt i stora drag till vad.

Beslutsmottagare

Kommunchef
Socialchef
Skolchef
Personalchef