

Personalutskottet

2018-03-07

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 7 mars 2018 kl 08.00-12.00.

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Carl-Axel Blom (S), v ordförande
Magnus Gabrielsson (S), tjänstgörande ersättare

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef

Utses att justera

Carl-Axel Blom (S)

Paragrafer 12 - 19

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

2018-03-07

Datum för anslags uppsättande

2018-04-23

Datum för anslags nedtagande 2018-05-15

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §12

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar siffrorna för frisknärvaron för 2017, samt december och januari separat. Frisknärvaron fortsätter att öka i hela organisationen. Från januari till december 2017 visar statistiken på en frisknärvaro på 93,38%.

Personalutskottet

2018-03-07

PU §13

DNR: KPU.2017.10

Medarbetarenkät 2016

Redovisning gällande medarbetarenkäten har endast inkommit från kommunledningsförvaltningen. Personalutskottet lyfter frågan vidare till kommunstyrelsen för vidare redovisning.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att lyfta frågan om uppföljning av medarbetarenkäten vidare till kommunstyrelsen för vidare redovisning från respektive förvaltning.

Beslutsunderlag

Handlingsplan utifrån medarbetarenkäten ekonomi.docx

Handlingsplan utifrånmedarbenkät 2017.pdf

Handlingsplan ÖiS.pdf

Kansli.xls

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §14

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenArbetsmiljöutbildning

Två utbildningsgrupper är nu klara med arbetsmiljöutbildningen. Ytterligare två utbildningsgrupper startades upp i januari 2018. Deltagare i utbildningen är kommunens samtliga chefer och skyddsombud på respektive arbetsplats.

Löneöversyn 2018

Löneöversynsprocessen löper på som planerat. Inför kommande löneöversyn 2019 kommer hela processen ses över för att försöka tidigarelägga starten av processen. En utbildningsinsats kommer också att genomföras till hösten.

MIM

Personalavdelningen har tillsammans med IT-avdelningen påbörjat ett arbete med övergång till en mer automatiserad process för hantering av inloggningskonto för personal. Projektet är nu pausat till förmån för andra uppgifter som är mer brådskande, eftersom nästa steg i processen kräver mycket manuellt tidskrävande arbete.

Heltid som norm

Nästa steg i projektet heltid som norm är att publicera annonsdär vi söker en projektledare för införandet i organisationen. Tjänsten kommer i första läget att internannonseras. Projektledartjänsten kommer organisatoriskt att ligga under personalchefen.

GDPR

Från och med den 25 maj 2018 ersätter den nya dataskyddsförordningen (DSF) eller GDPR (General Data Protection Regulation) som den också kallas, den nuvarande personuppgiftslagen (PuL). Förändringen innebär en omfattande reform av dataskyddet som träder i kraft i Europa. Det är en europeisk förordning med syftet att stärka och harmonisera skyddet för levande, fysiska personer inom Europeiska unionen vid hantering av personuppgifter, regler om hur man får behandla personuppgifter. Förordningen börjar gälla fullt ut från den 25 maj 2018.

En utbildning kommer erbjudas, i första hand till kommunens chefer, samt i mån av plats även till handläggare i kommunen. Utbildningen kommer genomföras 17 och 18 april där deltagarna kan välja ett av datumen.

Personalutskottet

2018-03-07

PU §14

DNR: KPU.2015.274

Nya kommunallagen

Sedan 1 januari 2018 gäller en ny kommunallag och från 1 juli ny förvaltningslag. Utbildningar planeras för båda i början av september.

Arkiv och arkivering

Ett arbete har påbörjats med kommunens arkiv. Representant från Kalmar läns arkivförbund har varit med och inventerat kommunens centralarkivslokaler. Även en inventering av närarkiven har påbörjats. Ett stort arbete behöver genomföras i de fysiska arkiven, ett arbete som kräver resurser. Även kommunens dokumenthanteringsplaner behöver ses över och troligen revideras i samband med detta arbete. Arkivmyndighet är kommunstyrelsen.

Adato

Personalavdelningen har precis påbörjat att förbereda för att införa Adato. I första skedet ska systemet informationssäkerhetsklassificeras. Systemet fanns med som option vid upphandlingen av det nya HR-systemet och har nu avropats.

Adato är ett sjukfrånvaro- och rehabiliteringsverktyg. Via systemet kommer cheferna, när det är implementerat, att få signaler om när ett rehabärende ska påbörjas. Rehabsystemet Adato, som kommer vara integrerat med Personec, bevakar automatiskt sjukfrånvaron för alla medarbetare och skickar sedan e-postmeddelanden till ansvarig chef.

Dokumentation som görs i ett rehabiliteringsärende följer ärendet och går att samlat skriva ut till en rehabjournal, med ev bifogade dokument. Personalavdelningen som sedan övergripande arbetar med rehabiliteringsfrågor får bra översikt och uppföljningsverktyg för rehabiliteringsarbetet inom organisationen.

Utbildning chefer

Den andra delen i utbildningen beslutsfattning för cheferna inom organisationen genomförs 9 mars. Utbildare är Urban Hansson.

Personalutskottets beslut

Redovisningen godkänns.

PU §15

DNR: KPU.2018.59

Personalekonomiskt bokslut

Det personalekonomiska bokslutet redovisas. Flera delar i utfallet diskuteras. Bland annat att det är många som beräknas gå i pension inom de närmaste fem åren, hur kan vi lyfta fram de som har hög frisknärvaro? Det är få av medarbetarna som nyttjar friskvårdbidraget, hur kan vi få fler aktiva?

För övrigt anser personalutskottet att det är en positiv utveckling när det gäller frisknärvaron som ökat även under 2017. Mätaren flyttas till gult med kommentaren att frisknärvaron totalt har ökat, men vi ser samtidigt en ökning av korttidsfrånvaron vilket är vår nya utmaning.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner redovisningen och ställer sig bakom den.

Personalutskottet beslutar att måluppfyllelsen visas som "OK" med kommentaren att frisknärvaron har totalt ökat men vi ser samtidigt en ökning av korttidsfrånvaron vilket är vår nya utmaning.

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2017 UTKAST 1.1.doc

Personalutskottet

2018-03-07

PU §16

DNR: KPU.2018.60

Jämställdhetsstrategi Kalmar län

Länsstyrelsen i Kalmar län presenterar våren 2018 en ny jämställdhetsstrategi för länet. Till strategin finns ett anslutningssystem som ska bidra till att förverkliga strategins intentioner.

Jämställdhetsstrategin presenterades för primärkommunala nämnden den 31 januari och nämnden beslutade att ställa sig bakom strategin och uppmana kommunerna i länet att göra detsamma och ansluta sig till strategin. Poängen med anslutningssystem är, enligt länsstyrelsen, att synliggöra att verksamheten står bakom den övergripande strategin samt att tydliggöra vilket stöd länsstyrelsen kan erbjuda.

För att ansluta sig till jämställdhetsstrategin behöver ledningen ta beslut om att ansluta sig till strategin, och utse en kontaktperson. Kontaktpersonen är den som i första hand kommer att kommunicera med länsstyrelsen.

Personalchefen föreslår Josephine Berg, personalhandläggare på personalavdelningen, som kontaktperson.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ansluta sig till strategin.

Personalutskottet beslutar att utse Josephine Berg som kontaktperson för jämställdhetsstrategin samt att personalchefen anmäler Josephine Berg som kontaktperson till Länsstyrelsen.

Beslutsunderlag

180213 Uppmaning till kommunerna jämställdhetsstrategin.docx

180213 Anslutning till Ett jämställt Kalmar län.docx

Beslutsmottagare

Länsstyrelsen

Personalchefen

PU §17

DNR: KPU.2018.42

Årets medarbetare/arbetsplats 2017

Elva nomineringar har inkommit för "Årets medarbetare/arbetsplats". Dessa avser både medarbetare och arbetsgrupper.

Utmärkelsen som delas ut för sjätte året i rad kan delas ut till medarbetare alternativt arbetsplats.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet utser Överförmynderverksamhetens arbetslag som Årets arbetsplats 2017, med motiveringen att :

"Överförmynderverksamhetens arbetslag i Högsby kommun sätter verksamheten och de uppsatta målen främst, utan prestige och med stor medvetenhet om att kedjan inte är starkare än den svagaste länken. Under perioder då arbetsbelastningen varit högre än vanligt har alla med stor flexibilitet hjälpts åt och visat att det är en självklarhet att ansvaret och uppdraget är gemensamt. Detta har resulterat i goda resultat och nöjda beställare.

Anita, tillsammans med sina medarbetare, sätter Högsby på kartan med ett fantastiskt arbete inom överförmyndarverksamheten. Utöver detta skapar de trivsel och extra ordinära aktiviteter för alla avdelningar i kommunhuset. Positiva, engagerade och fina ambassadörer för verksamheten och kommunen som helhet!"

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 2018.

Beslutsmottagare

Anita Holm

Personalutskottet

2018-03-07

PU §18

DNR: KPU.2016.178

Studiebesök

Personalutskottet föreslår att nästa studiebesök sker inom skolans verksamhet. Personalchefen får i uppdrag att kontakta Thomas Hall, integrationsenheten, om det går att göra ett studiebesök i samband med mötet 16 maj efter lunch.

Personalutskottet föreslår att en plan tas fram för studiebesök i samband med varje personalutskottsmöte 2018.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att en plan tas fram för studiebesök i samband med varje personalutskottsmöte hösten 2018.

Beslutsmottagare
Personalutskottet

PU §19

DNR: KPU.2016.134

Insatser för att främja frisknärvaron/Behov av administrativt stöd

Personalutskottet har flera gånger diskuterat hur administrationen är organiserad idag och hur den skulle kunna organiseras, även jämfört med hur övriga kommuner tillhörande HUL är organiserade och vilka resurser de har satsat för administration. Personalutskottet besitter inte själva kunskapen om hur administrationen bäst bör organiseras.

Personalutskottet föreslår att ge centrala ledningsgruppen i uppdrag att se över kommunens administrativa organisation. Hur används administrationen på bästa sätt, hur bör de administrativa tjänsterna organiseras för att få en för kommunen kostnadseffektiv och kvalitetssäker organisation med en fungerande internkontroll?

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge centrala ledningsgruppen i uppdrag att se över kommunens administrativa organisation och ta fram förslag på hur kommunens administration och däri innefattande de administrativa tjänsterna bör organiseras för att få en för kommunen kostnadseffektiv och kvalitetssäker organisation med en väl fungerande internkontroll.

Beslutsmottagare
Kommunchefen