

Personalutskottet

2018-05-16

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 16 maj 2018 kl 08.30-13.30

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Magnus Gabrielsson (S) tjänstgörande ersättare

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef

Utses att justera

Magnus Gabrielsson (S)

Paragrafer 20 - 27

Underskrifter

Sekreterare

.....
Christina O Axelsson

Ordförande

.....
Mikael Jonnerby

Justerande

.....
Magnus Gabrielsson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2018-05-16

Datum för anslags uppsättande

2018-06-12

Datum för anslags nedtagande 2018-07-04

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

Personalutskottet

2018-05-16

PU §20

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar statistiken för frisknärvaron för februari och mars 2018 samt för senaste året, 170401–180331. Det är en positiv utveckling även att det fortfarande är en bit kvar innan vi når målet på 95 % frisknärvaro 2019.

Den 29 mars genomförde personalavdelningen, tillsammans med Försäkringskassan, en förmiddag med huvudtemat för dagen arbetshälsa och rehabilitering.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Rapport frisknärvaro PU 16 maj 2018.docx

Personalutskottet

2018-05-16

PU §21

DNR: KU.2017.276

Motion angående personalbehov

Sverigedemokraterna inkom 2017-12-01 med en motion om antalet anställda i kommunen. Sverigedemokraterna vill att en översyn och analys av personalbehovet inom den kommunala administrationen görs inom det snaraste.

Förhandsbedömning är genomförd.

Kommunledningsutskottet beslutade 2018-01-23, § 18, att översända motionen till personalchefen för beredning.

Personalchefen informerar om att bemanningen i kommunens verksamheter kopplat till behov ses över löpande. När en övertalighet uppstår i samband med en arbetsbrist hanteras det arbetsrättsligt.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet anser inte att någon översyn och analys av ett eventuellt minskat behov inom den kommunala administrationen behövs eftersom eventuell uppkommen arbetsbrist i kommunen hanteras genom en arbetsrättslig process om övertalighet uppstår.

Beslutsunderlag

Motion ang personalbehov

Förhandsbedömning Motion personalbehov.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2018-05-16

PU §22

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetsförbundet

Personalchefen informerar om att rekryteringen av projektledare för projekt heltid under 2018 och 2019 är klar. Projektledare blir Roger Petersson, idag rektor i kommunen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar föreslå kommunledningsutskottet att tillföra en utökning i budget till personalutskottet med 2 563 200 kr fördelat på åren 2019, 2020 och 2021 för kostnadstäckning vid omvandling till heltidstjänster vid nyrekrytering.

Kostnadstäckningen vid nyrekrytering av heltidstjänster ska äskas av respektive chef hos personalchefen.

Personalutskottet beslutar om att all nyrekrytering som genomförs från och med 1 juli 2018 ska vara heltidstjänster. Det vill säga alla annonser som publiceras efter 1 juli på tillsvidareanställningar ska vara på 100 % sysselsättningsgrad.

Beslutsunderlag

Heltid som norm - Plan Högsby kommun 2018 - 20210531.pdf
Protokoll 2017-11-08 - PU §53
Protokoll 2017-11-21 - KS § 166
Protokoll 2018-02-05 - KF § 6

Beslutsmottagare

Kommunledningsutskottet
Kommunchef
Personalchef
Budgetberedningen
Projektledaren

PU §23

DNR: KPU.2015.268

Utvärdering friskvårdsförmånen

Med anledning av en frågeställning som kommit in till personalavdelningen från medarbetare i kommunen, lyftes frågan om anledning till friskvårdsbidragets storlek och hantering i samband med att de nya riktlinjerna antogs 2014. Ingen av de närvarande ledamöterna var med när beslut fattades och har inte lyckats få något direkt svar från tidigare ledamöter som var med i personalutskottet när de nya riktlinjerna infördes.

Magnus Gabrielsson (S) anser att ingen förändring i utbetalningsperiod behövs, utbetalning av friskvårdsbidraget sker även i fortsättningen två ggr/år, men medarbetaren ska kunna få hela bidraget utbetalt vid första utbetalningen för året. Personalchef får i uppdrag att till nästa personalutskott omformulera första stycket i friskvårdsrutinerna gällande hanteringen av utbetalning.

Idag nyttjas lite drygt hälften av budgeterade medel för friskvårdsbidraget. Personalutskottet föreslår en höjning av friskvårdsbidraget till maximalt 1500 kr/år, men även i fortsättningen maximalt 50 % av totalkostnaden.

Idag finns 75 000 kr i budget per år för friskvårdsbidraget.

För att få fler medarbetare att nyttja friskvårdsbidraget föreslår ordföranden en tävling där den arbetsgrupp eller arbetslag som nyttjar friskvårdsbidraget bäst under 2019 vinner en summa pengar till arbetslaget/arbetsgruppen.

Magnus Gabrielsson (S) föreslår att den arbetsplats eller arbetslag som når det bästa resultatet i jämförelse vinner 300 kr/anställd, maximalt 5000 kr att spendera på en gemensam aktivitet för arbetslaget/arbetsgruppen.

Jämförelsetalet blir antalet anställda vid arbetslaget/arbetsgruppen delat med antalet utnyttjade friskvårdskort i den gällande gruppen. Således blir den som får det lägsta jämförelsetalet vinnare. Om två lag slutar på samma poäng faller vinsten ut till det arbetslag/arbetsgrupp som har flest medarbetare.

Personalutskottet

2018-05-16

PU §23

DNR: KPU.2015.268

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ingen förändring i utbetalningsperiod görs, men medarbetaren ska kunna få hela bidraget utbetalt vid första utbetalningen av friskvårdbidraget, samt att personalchef får i uppdrag att till nästa personalutskott omformulera första stycket i friskvårdsrutinerna gällande hanteringen av utbetalning.

Personalutskottet beslutar att föreslå kommunledningsutskottet om en utökning av budget på 5000 kr för friskvårdsbidraget för att kunna genomföra tävlingen för ett högre nyttjande av friskvårdbidraget.

Beslutsunderlag

Ändrade friskvårdsrutiner från och med 1.doc

Beslutsmottagare

Kommunledningsutskottet
Budgetberedningen

PU §24

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenArbetsmiljöutbildning

Denna vecka avslutas den fjärde gruppen sin arbetsmiljöutbildning. Personalhandläggare kommer, från och med hösten 2018, gå in och hålla i utbildningen tillsammans med HR-samordnaren från arbetsgivarens sida istället för personalchef. Ytterligare två utbildningsgrupper startas upp hösten 2018. Utvärderingarna som genomförts hittills visar på att merparten av deltagarna är nöjda med utbildningen.

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).

Övergången till GDPR innebär bland annat att vi måste se över vilka registerförteckningar på personuppgifter vi har och varför. Ett antal personuppgiftsbiträdesavtal måste också tecknas med olika leverantörer som vi samarbetar med och som hanterar personuppgifter.

Arkiv och arkivering

Kommunchef och personalchef träffade den 8 maj representanter från Sydarkivera för att lyfta frågan om hur ett eventuellt ett medlemsinträde i Sydarkivera för Högsby kommun skulle kunna gå till. Kommunchefen kommer att lyfta frågan i kommunstyrelsen efter sommaren.

Det är ett eftersatt arbete både i arkiven och med vad som ska arkiveras. Kommunens olika arkiv- och dokumenthanteringsplaner behöver också uppdateras. Kommunstyrelsen är arkivmyndighet i kommunen.

Adato

Personalavdelningen fortsätter arbetet med att förbereda för att införa Adato. HR-samordnaren arbetar, tillsammans med IT med informationssäkerhetsklassificeringen av systemet, vilket är ett omfattande arbete.

Utbildningar

En direktupphandling kommer genomföras gällande en utbildning i medarbetar- och lönesamtal för, i första hand, alla chefer i kommunen med planen att påbörja utbildningen hösten 2018.

Personalutskottet

2018-05-16

PU §24

DNR: KPU.2015.274

Lönekartläggning

Från och med 2017 ska lönekartläggning genomföras varje år. 2018 års lönekartläggning planeras att genomföras september- oktober 2018. Även denna gång med hjälp av Edge HR som opartisk konsult.

HUL

Personalchefen informerade om projektet med införandet av det nya HR-systemet samt om Hultsfreds kommuns intresseförfrågan om att gå med i lönesamverkan HUL.

Time Care Planering

Personalchefen träffade Kommunals regionala ombudsman den 24 april och tecknade ett lokalt kollektivavtal gällande hantering och tidsregler för påverkansbara scheman. Digitalt verktyg för detta är Time Care Planering.

Ledarutveckling över gränserna

Rekrytering inför nästa års ledarutvecklingsutbildning pågår.
Personalutskottet önskar veta hur många av de som genomgått utbildningen gått vidare till att arbeta som chef inom regionen? Personalchefen återkommer med ett svar på den frågan vid nästkommande personalutskott.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Beslutsmottagare

Personalchefen

Personalutskottet

2018-05-16

PU §25

DNR: KPU.2016.178

Studiebesök

I samband med personalutskottets möte genomförs ett studiebesök vid mottagningsenheten i Berga skola. Thomas Hall, rektor för bland annat mottagningsenheten, informerar och berättar om enhetens verksamhet.

Personalutskottet

2018-05-16

PU §26

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Områdeschefen för vård och omsorg hade inte möjlighet att närvara.

Personalutskottet diskuterar istället behovet av att bemanna i verksamheterna sommaren 2018, vilket är svårt, då det råder brist på vikarier.

PU §27

DNR: KPU.2018.2

Löneöversyn 2018

Personalchefen informerar om årets löneöversyn.

Samtliga löner, utom läraravtalens löner, utbetalas i samband med majlönen. För Kommunals avtal gäller nya lön från 1 maj och för övriga retroaktivt från 1 april 2018.

När det gäller läraravtalens löner så går inte löneöversynen att genomföra eftersom de centrala avtalen inte är klara.

Den 14:e maj meddelade parterna (SKL, Pacta och Lärarnas samverkansråd) att man avsåg att fortsätta förhandlingarna med hjälp av medlare.

Det nuvarande avtalet, som löpte ut den 31 mars 2018 och förlängdes i början av april, gäller tillsvidare även under medlingen. Avtalet omfattar i landet omkring 200 000 lärare, skollärare och studie- och yrkesvägledare.

Det innebär att inga nya löner utbetalas ännu för medarbetare tillhörande läraravtalen. Avstämning lokalt påbörjas så snart de centrala förhandlingarna är avslutade och avtalet är påskrivet.

Personalchefen ställer frågan om att vid löneöversynen 2019 ändra i rutinen för löneprocessen när det gäller hanteringen av de fackligas yrkanden. De fackliga organisationerna önskar, utöver att lämna in yrkanden skriftligt, även få informera om dem muntligt direkt till personalutskottet före personalutskottets beslut i samband med den årliga löneöversynen. Personalutskottet ställer sig positiva till förslaget.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att vid kommande löneöversyner låta de fackliga organisationerna få framföra sina yrkanden även muntligt till personalutskottet, innan personalutskottet fattar beslut i löneöversynen.

Beslutsmottagare

Personalchef