

Personalutskottet

2018-09-19

Plats och tid

Tingsalen, onsdagen den 19 september 2018 kl 08.00-12.15

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Magnus Gabrielsson (S), ersättare
Katarina Andersson, undersköterska hemtjänsten, § 33
Britt Karlsson, områdeschef, § 33-34
Josephine Berg, personalhandläggare, § 36

Utses att justera

Per Gröön (C)

Paragrafer 28 - 38

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

2018-09-19

Datum för anslags uppsättande

2018-10-02

Datum för anslags nedtagande 2018-10-24

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §28

DNR: KU.2018.181

Sammanträdesplan 2019

Föreslås att personalutskottet sammanträder följande dagar under 2019:

16 januari, 6 mars, 8 maj, 11 september och 13 november,

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta förslaget på sammanträdesplan för 2018.

Om personalutskottet ser behov av fler möten utöver de som finns inskrivna i sammanträdesplanen sätts de in efter hand.

Beslutsunderlag

Sammanträdesplan 2019.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §29

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar frisknärvarostatistiken för sommarmånaderna. Frisknärvaron i juni landade på 94,71% och i juli 97,1%. Motsvarande siffror för 2017 var i juni 94,39% och i juli 95,31%, alltså en förbättring under 2018. Korttidsfrånvaron har också minskat i jämförelse med samma period förra året.

Carl-Axel Blom (S) ställer frågan om vaccination mot influensa kan förebygga att medarbetare får mycket korttidsfrånvaro. Dialog förs kring hur det i så fall skulle kunna redovisas för att få ett svar på och om det finns evidens för att det ger en effekt med minskad korttidsfrånvaro. Per Gröön (C) tillägger att ett sådant erbjudande också kan ses som goodwill, en förmån att arbetsgivaren erbjuder.

Personalchefen föreslår att arbetsgivaren tar in uppgifter från företagshälsovården om de har erfarenheter av vaccination av medarbetare och om de har kunnat se att det ger någon effekt i form av lägre korttidsfrånvaro samt att begära in ett kostnadsförslag på vaccination av medarbetare. Personalchefen träffar i slutet av veckan länets personalchefer och kommer även lyfta frågan med övriga kommuner om de erbjuder vaccination.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att inhämta underlag från företagshälsovården gällande kostnader för vaccination samt evidens för minskad korttidsfrånvaro vid vaccination av influensa.

Personalchefen återkommer med svar vid nästa personalutskott.

Beslutsmottagare
Personalchefen
Kommunstyrelsen

PU §30

DNR: KPU.2015.268

Utvärdering friskvårdsförmånen

Personalutskottet föreslår i PU § 23, 2018-05-16, kommunledningsutskottet en utökning av budget på 5 000 kr för friskvårdsbidraget för att kunna utlysa en tävling för högre nyttjande av friskvårdsbidraget.

Kommunledningsutskottet beslutar 2018-08-21 att personalutskottet får i uppdrag att genomföra föreslagen tävling.

Om ett budgetöverskridande motsvarande 5000 kr uppstår tar kommunledningsutskottet ansvar för detta.

Personalchefen fick vid mötet 2018-05-16 i uppdrag att till dagens möte omformulera första stycket i friskvårdsrutinerna gällande hanteringen av utbetalning. Vid dagens sammanträde redovisar personalchefen gjorda revideringar.

Ordföranden föreslår att personalchef får i uppdrag att ta fram riktlinjer för utförandet av tävlingen samt att personalavdelningen får ansvaret att administrera tävlingen. Information behöver nå ut till varje arbetsplats om tävlingen med exempel på aktiviteter. Personalutskottet föreslår att personalchefen får i uppdrag att marknadsföra friskvårdstävlingen och friskvårdsbidraget.

Personalutskottet föreslår en höjning av friskvårdsbidraget till 1500/år. Personalutskottet räknar med att ökningen av friskvårdsbidraget ryms inom befintlig budget.

Möjligheten till friskvårdstimma på arbetstid diskuteras. Samtliga ledamöter i personalutskottet anser att det blir svårt att få en rättvisa i en förmån med friskvård på arbetstid och att det kommer medföra en svårhanterlig administration. Personalutskottet anser inte att det i dagsläget är aktuellt med någon ytterligare översyn eller förändring av friskvårdsförmånerna. Någon ytterligare förändring i friskvårdrutinerna är inte aktuellt.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att utlysa en tävling för högre nyttjande av friskvårdsbidraget samt att ge personalchef i uppdrag att ta fram riktlinjer för utförandet av tävlingen samt att personalavdelningen får ansvaret att administrera tävlingen.

PU §30

DNR: KPU.2015.268

Personalutskottet beslutar även att ge personalchefen i uppdrag att marknadsföra friskvårdstävlingen och friskvårdsbidraget. Tävligen ska genomföras under 2019. Vinnare meddelas i februari 2020.

Personalutskottet beslutar om en höjning av friskvårdsbidraget till maximalt 1500:-/år istället för nuvarande 1000:-/år.

Utvärdering av effekten av tävlingen samt ökningen av bidraget ska genomföras i mars 2020.

Personalutskottet godkänner revideringen gällande friskvårdsrutinen enligt dagens beslutsunderlag.

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att revidera friskvårdsrutinerna enligt ovanstående beslut tagna i personalutskottet 2018-09-19. Någon ytterligare förändring i friskvårdrutinerna kommer inte genomföras innan nuvarande förändringar utvärderats i mars 2020.

Beslutsunderlag

Protokoll 2018-05-16 - PU §23

Tjänsteutlåtande Utskott

Protokoll 2018-08-21 - KU § 132

Revidering friskvårdsrutiner gällande utbetalning från och med 2019.pdf

Beslutsmottagare
Personalchef

PU §31

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Personalchefen informerar om projektet heltid som norm. Projektledaren, Roger Petersson, började anställningen formellt den 1 september. Tjänsten varar till den 31 december 2019 och ligger organisatoriskt under personalchefen.

Det finns en styrgrupp kopplad till projektet bestående av personalchef, ekonomichef, socialchef och skolchef där personalchefen är sammankallande. Fram till 2018-12-31 kommer projektledaren att arbeta 20 % på utbildningsförvaltningen på en del av sin tjänst och under tiden 2019-01-01 - 2019-12-31 kommer han att enbart arbeta med heltidsprojektet.

Personalchefen har regelbundna avstämningar med projektledaren gällande projektuppdraget. Inledningsvis har projektledaren fått i uppdrag att ta fram en kommunikationsplan och en tidplan för genomförandet av projektet samt att uppdatera nulägesanalysen som togs fram i augusti 2017.

Personalchefen och projektledaren kommer under september och oktober genomföra ett antal informationsträffar dit samtliga medarbetare bjuds in. Vid dessa träffar kommer information ges om projekt heltid som norm, vad det är, varför vi gör det, vad vi gjort hittills och hur vi tänker arbeta med det framöver.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen samt bjuder in projektledaren att delta vid nästa personalutskott i november för att berätta om genomförandet av projektet.

Beslutsunderlag

Heltid som norm - Plan Högsby kommun 2018 - 20210531.pdf
Protokoll 2018-05-16 - PU §22

Beslutsmottagare

Personalchef
Projektledaren

PU §32

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenArbetsmiljöutbildning

Grupp fem och sex påbörjades inom arbetsmiljöutbildningen i augusti. Personalhandläggaren är från och med hösten 2018 utbildare tillsammans med HR-samordnaren från arbetsgivarens sida istället för personalchef. Utvärderingarna som genomförts hittills visar på att merparten av deltagarna är nöjda med utbildningen. Det har också medfört ett större engagemang hos chefer och arbetsplatsombud i arbetsmiljöfrågor, ett ökat antal tillbudsanmälningar och generellt en större medvetenhet om det systematiska arbetsmiljöarbetet hur man kan och ska arbeta med det.

GDPR

Arbetet med att se över vilka registerförteckningar på personuppgifter vi har inom personal och service pågår. Det är ett omfattande arbete som tar tid och kommer ta mycket tid en lång tid framöver. En av de positiva delarna med arbetet är att vi får kontroll på vilka personuppgifter vi har och att vi säkerställer att inte personuppgifter handhas utan rättslig grund. Ett antal personuppgiftsbiträdesavtal måste också tecknas med olika leverantörer som vi samarbetar med och som hanterar personuppgifter. Vi har många system kopplade till arbetet inom HUL och som underleverantörer till Visma. Här är inte alla delar utredda ännu vilka roller alla parter har.

Arkiv och arkivering

Kommunchef och personalchef träffade den 8 maj representanter från Sydarkivera för att lyfta frågan om hur ett eventuellt medlemsinträde i Sydarkivera för Högsby kommun skulle kunna gå till. Sydarkivera kommer gärna till kommunstyrelsen (KS) och informerar om förutsättningarna för Högsby kommun att gå med så snart KS väljer att ta det med på dagordningen. Det är ett eftersatt arbete både i arkiven och med vad som ska arkiveras. Kommunens olika arkiv- och dokumenthanteringsplaner behöver uppdateras. Arbetet med dokumenthanteringsplanerna hänger också ihop med uppgifter som vi behöver ange när vi upprättar våra registerförteckningar inom arbetet för GDPR. Kommunstyrelsen är arkivmyndighet i kommunen.

Adato

Personalavdelningen fortsätter arbetet med att förbereda införandet av Adato. HR-samordnaren har tillsammans med IT gått igenom informationssäkerhetsklassificeringen av systemet, vilket har varit ett omfattande och tidsödande arbete.

PU §32

DNR: KPU.2015.274

Utbildningar

Då det visade att vi troligen skulle landa på ett belopp över hundra tusen i värde gällande utbildningen i medarbetar- och lönesamtal behövde en upphandling genomföras. Personalchefen tog under juni/juli fram en kravspecifikation för upphandling av utbildning i medarbetar- och lönesamtal för chefer.

Uppdraget annonserades 2018-07-20, via inköpscentralen (IC) i Västervik, med sista anbudsdag 2018-08-24. IC har utvärderat och tagit referenser på de inkomna anbuden. Utförare blev klart i början av denna vecka och avtal kommer att skrivas i nästa vecka.

Planen är att kunna genomföra utbildning i medarbetarsamtal i slutet av oktober/början av november 2018 och utbildning i lönesamtal i slutet av januari/början av februari 2019. Även medarbetare behöver höja kompetensen kring medarbetar- och lönesamtal. Förfrågningsunderlaget innehåller då även en skrivning om att inom två år kunna avropa en utbildning även för medarbetare gällande medarbetar- och lönesamtal. Detta för att inte behöva genomföra en ny upphandling när det blir aktuellt.

Utbildning i nya kommunallagen och nya förvaltningslagen hölls den 3 och 4 september för chefer. Till utbildningen i kommunallagen var även KS-ledamöter och ersättare inbjudna och till utbildningen i förvaltningslagen var även handläggare inbjudna.

Nästa vecka har personalavdelningen bjudit in alla chefer till en utbildnings- och informationsdag. Under dagen kommer personalavdelningen repetera kommunens rehabiliteringsprocess, företagssköterska från Previa kommer gå igenom hur man upptäcker tidiga signaler på ohälsa och hur vi kan arbeta med att minska och förebygga korttidsfrånvaro. Representanter från Försäkringskassan kommer också vara med för att gå igenom det nya kravet på att arbetsgivaren ska göra en plan för återgång i arbete när medarbetare är sjukskrivna. En plan som Försäkringskassan kan komma att begära från arbetsgivaren.

Introduktion av nya chefer genomförs 17 oktober tillsammans med Mönsterås kommun.

PU §32

DNR: KPU.2015.274

Lönekartläggning

Från och med 2017 ska lönekartläggning genomföras varje år. 2018 års lönekartläggning har fått skjutits fram i tid och planeras nu att genomföras under oktober och november 2018. Underlag till kartläggningen har redan börjats ta fram. Lönekartläggningen genomförs med hjälp av Edge HR som opartisk konsult precis som 2017.

HUL

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

Upphandling företagshälsovård

Kravspecifikation för upphandling av företagshälsovård togs fram under våren och skickades via e-post till alla i centrala samverkan för att ge möjlighet att lämna synpunkter på kravspecifikationen. Personalchefen fastställde den därefter i dialog med upphandlare på inköpscentralen i Västervik. Upphandlingen annonserades 2018-06-01 med sista anbudsdag 27 juni.

Referenstagningen på de anbud som inkommit blev klar i mitten av maj. Tilldelningsbeslut till Previas fördel fattades av personalchef i samråd med kommunchef 2018-08-21. Avtalet md Previa kommer undertecknas i denna vecka.

Ledarutveckling över gränserna

Rekrytering inför nästa års ledarutvecklingsutbildning är klar, kick-off hölls i Hultsfred 7 september.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

PU §33

DNR: KPU.2017.79

Redovisning från Årets arbetsplats 2016

Personalutskottet utsåg Berga hemtjänstgrupp som Årets arbetsplats 2016, med motiveringen att :

"Berga hemtjänstgrupp har skapat ett arbetsklimat där de värnar om varandra och löser mycket av sina egna problem i gruppen. De har visat på en god trivsel och låg sjukfrånvaro. Gruppen arbetar för en hög kvalitet på de insatser som ges till brukare vilket har gett en kontinuitet med siffror som motsvarar de bästa i landet. Vi hoppas att deras goda arbete kan inspirera andra."

Katarina Andersson från Berga hemtjänstgrupp deltar och berättar om hur de arbetar och hur de försöker föra över deras sätt att arbeta på övriga. Arbetsgruppen tyckte det var väldigt roligt att få priset, de som arbetar tillsammans i gruppen trivs väldigt bra med sitt arbete och andra som kommer till gruppen säger att de trivs med att arbeta där. De har berättat för kollegor i andra kommuner om utmärkelsen, de känner sig stolta!

Katarina berättar att när de fick priset var de sex i arbetsgruppen med nära dialog och har haft möjlighet att kunna träffas alla samtidigt. Det är ofta de små sakerna de gör inom arbetsgruppen som till exempel att visa varandra uppskattning som bidrar till trivseln. De drar även nytta av varandras olikheter. Det är en hög närvaro i arbetsgruppen. De tror det är en fördel att de är en liten arbetsgrupp. Den nya chefen inom hemtjänsten försöker dra nytta av Bergagruppens arbetssätt i övriga hemtjänstgrupper.

En nära chef har saknats under sex månader, detta har denna arbetsgrupp klarat mycket bra, troligen på grund av sitt arbetssätt. Oavsett förändringar i brukarbehov så pratar arbetsgruppen ihop sig, pratar med varandra och ifrågasätter, har en bra dialog. Det har också varit kontinuitet i arbetsgruppen. Katarina berättar också att det kommer ske en förändring i framtiden när det gäller behovet av insatser inom hemtjänsten. En organisationsförändring kommer ske men de kommer fortsätta arbeta med att få kontinuitet i arbetsgrupperna gentemot brukarna. Den 12 november börjar hemtjänsten att arbeta med påverkansbara scheman i Time Care.

Det är en stolt medarbetare som känner stolthet över sitt arbete och att arbeta i Högsby kommun.

Personalutskottet

2018-09-19

PU §33

DNR: KPU.2017.79

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för denna positiva information och positiva bild av kommunen som arbetsgivare.

Beslutsunderlag

Protokoll 2017-05-17 - PU §34

PU §34

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Områdeschefen deltar och informerar om att rekryteringen av enhetschef till bemanningsenheten är klar.

Områdeschefen har bett ekonomiavdelningen räkna på det underlag som togs fram 2017 om det antal rekryteringar som kalkylerades då är detsamma idag. Budgeten för vikarier ska täcka kostnaderna för vikariepoolen. Områdeschefen räknar med att kunna rekrytera nio heltidstjänster till en bemanningspool under hösten, för att kunna starta organisationen i januari 2019.

Arbetsgivaren behöver teckna ett lokalt kollektivavtal med Kommunal bland annat när det gäller arbetstider för de som kommer arbeta i poolen. Detta avtal kommer personalchefen ta fram i samarbete med Kommunal.

Enhetschefen för bemanningsenheten kommer vara chef för bemanningen, poolen och de timavlönade. När den timavlönade är ute på arbetsplatsen tar chefen över ansvaret, men arbetsplatsträff ska den timavlönade delta på bemanningenhetens.

Personalutskottet ställer frågan om när det går att utvärdera nyttjandegraden av poolen? Områdeschefen kan inte ge något svar på frågan idag.

Personalutskottet vill att områdeschefen och den nya enhetschefen deltar vid mötet i november.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att bjuda in områdeschef Britt Karlsson och enhetschef Ing-Lis Jejdling till personalutskottets möte i november 2018.

Beslutsunderlag

Protokoll 2017-04-11 - KS § 45

Protokoll 2018-01-17 - PU §7

Protokoll 2018-05-16 - PU §26

Beslutsmottagare

Områdeschefen

Personalchef

PU §35

DNR: KPU.2018.2

Löneöversyn 2018

Medlingen mellan parterna gällande läraravtalen pågår fortfarande centralt. Det nuvarande avtalet med lärarnas samverkansråd, som löpte ut den 31 mars 2018 och förlängdes i början av april, gäller tillsvidare även under medlingen.

Medlarna har gett parterna i uppdrag att utreda frågan om turordningsregeln i förhållande till behörighetskraven. Utredningen skulle varit klar den 31 augusti.

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.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

PU §36

DNR: KPU.2018.60

Jämställdhetsstrategi Kalmar län

Personalutskottet beslutade 2018-03-07 att ansluta sig till Kalmar läns jämställdhetsstrategi samt att personalhandläggaren ska vara kontaktperson till Länsstyrelsen och blir då den som i första hand kommunicerar med Länsstyrelsen. Alla Länsstyrelser i landet står bakom strategin. Den gemensamma strategin för Kalmar län skiljer sig lite grann mot den nationella. Det är sex delmål nationellt, Kalmar har sju delmål.

Personalhandläggaren informerar kort om de olika målen.

Dialog förs sedan om hur vi ska arbeta vidare i Högsby kommun med jämställdhetsintegreringen.

- Hur ska vi arbeta vidare med jämställdhetsarbetet i kommunen?
- Vilka resurser har vi att arbeta med jämställdhetsplanen?
- Ska vi ha en arbetsgrupp för jämställdhetsarbetet i kommunen?
- Hur samlar vi allt som vi arbetar med redan idag i kommunen?

Personalhandläggaren arbetar med att ta fram en handlingsplan för Högsby kommun. Ett första utkast finns med i dagens handlingar. Marknadsföring ut mot medarbetare och medborgare framöver behövs.

Länsstyrelsen kommer till Högsby den 1 oktober för att leda en workshop om social hållbarhet. Jämställdhet kommer att finnas med som en del däri. Till den dagen är politiker samt medarbetare från våra olika verksamheter inbjudna.

Vad har personalutskottet (PU) för förväntningar på uppdraget och hur vill PU att personal lägger upp arbetet? Beslut behövs under hösten. Till att börja med behöver vi välja ut ett eller högst två mål som vi ska arbeta med närmaste tiden.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att fortsätta dialogen kring jämställdhetsarbetet vid nästa personalutskott.

Beslutsunderlag

Protokoll 2018-03-07 - PU §16

180213 Anslutning till Ett jämställt Kalmar län.docx

Handlingsplan HK.docx

Personalutskottet

2018-09-19

PU §36

DNR: KPU.2018.60

Beslutsmottagare
Personalutskottet
Personalchef
Personalhandläggare

PU §37

DNR: KPU.2016.44

Efterlevnad av styrdokument för rehabilitering

2016 diskuterade personalutskottet frågan hur cheferna skulle kunna få mer råd och stöd i rehabiliteringsfrågor, arbetsmiljö och andra personalfrågor och gav då personalchefen i uppdrag att räkna på vad en sådan utökning skulle kosta. Något beslut om att inrätta ytterligare en HR-tjänst togs inte efter det. Nu har frågan aktualiserats igen.

Kommunstyrelsens ordförande deltar i dialogen vid dagens möte gällande en eventuell utökning på personalavdelningen i form av en ytterligare HR-tjänst. En utökning på personalavdelningen finns med i KLU:s budgetäskanden som en kostnadsneutral åtgärd.

Per Gröön (c) poängterar att om kommunen ska utöka med ytterligare en HR-tjänst så är det viktigt att vi tillsätter en tillsvidare tjänst för att kunna få en bra rekrytering.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet avvaktar budgetberedningsprocessen.

Beslutsunderlag

Protokoll 2016-09-23 - PU §46

Kostand utökning HR-resurs.pdf

Personalutskottet

2018-09-19

PU §38

DNR: KPU.2018.225

Personalekonomiskt bokslut augusti 2018

Personalutskottets ledamöter för dialog kring hur vi kan veta att målen är uppfyllda. Endast målet om frisknärvaro är direkt mätbart.

Personalutskottet kommer efter dialog fram till att visaren ska vara ljusgrön, en positiv trend märks.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att sätta visaren på ljusgrönt med kommentaren att personalutskottet ser en positiv trend gällande medarbetarmålet.

Beslutsunderlag

Personalekonomisk redovisning aug 2018.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Ekonomichef