

Personalutskottet

2019-03-06

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 6 mars 2019 kl 08.00-12.00

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Magnus Gabrielsson (S), vice ordförande
Jan-Erik Ek (SD), ledamot

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Per Furenbäck, HR-samordnare, § 16
Malin Andersson, HR-samordnare, § 16
Roger Petersson, projektledare heltid som norm, § 17
Ing-Lis Jejdling, enhetschef bemanningscenter, §§ 18-19
Josephine Berg, personalhandläggare, § 20

Utses att justera

Magnus Gabrielsson (S)

Paragrafer 14 - 22

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

2019-03-06

Datum för anslags uppsättande

2019-04-02

Datum för anslags nedtagande 2019-04-24

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §14

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar statistiken för november 2018.

Total frisknärvaro januari:

Utbildningsutskottets verksamhetsområde: 95,10 %,

Kommunledningsutskottets verksamhetsområde: 92,06 %

Miljö-och bygg: 98,98 %

Socialutskottets verksamhetsområde: 90,48 %

Totalt kommunen: **92,51**

Av sjukfrånvaron står 34,38 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Frisknärvaro 180201-190131

Utbildningsutskottets verksamhetsområde: 94,90 %

Kommunledningsutskottets verksamhetsområde: 95,22 %

Miljö-och bygg: 99,29 %

Socialutskottets verksamhetsområde: 92,59 %

Totalt kommunen: **93,97 %**

Av sjukfrånvaron står 42,16 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Korttidsfrånvaro 171201-181130

74 personer har haft 6 frånvarotillfällen eller mer det senaste året

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §15

DNR: KPU.2019.93

Personalekonomiskt bokslut 2018

Det personalekonomiska bokslutet redovisas. Flera delar i utfallet diskuteras, särskilt korttidsfrånvaron men även att antalet medarbetare som inte haft någon sjukfrånvaro under året ökat.

För övrigt anser personalutskottet att det är en positiv utveckling när det gäller frisknärvaron som ökat även under 2018. Mätaren får stå kvar på 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 totalt har ökat men vi ser samtidigt en ökning av korttidsfrånvaron vilket är en fortsatt utmaning.

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2018 190315 slutlig version.pdf

Personalutskottet

2019-03-06

PU §16

DNR: KPU.2019.94

Lägesrapport förändrat arbetssätt inom HR 2019

Diskussion förs kring att rutinen för sjukanmälan till chef inte fungerar fullt ut i alla verksamheter. Frågan kommer lyftas med cheferna vid personalavdelningens nästa tematräff i april samt vid utbildningarna i Adato i mars. Personalutskottet önskar återkoppling om hur cheferna upplever kravet på dialog med medarbetarna vid sjukanmälan.

Personalavdelningen kommer se över samtalsmallen för korttidsfrånvaro och komplettera den med ytterligare en variant. När dessa mallar är klara vill personalutskottet ta del av dessa.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Sammanfattning från samtal med cheferna inom Socialförvaltningen.pdf

Sammanfattning samtal BF o KLF.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalutskottet

2019-03-06

PU §17

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Projektledaren informerar om att det finns en risk för kostnadsökningar i samband med övergången till fler heltidarbeten. Detta eftersom det kan vara svårt att ställa om organisationen så att de utökade heltidsarbetena ryms inom budget.

Av de idag 200 deltidställda i kommunen är det 29 som anmält intresse för att arbeta heltid.

Personalutskottet är positiv till att se över riktlinjerna för ej lagstadgad tjänstledighet i kommunen.

Enligt centralt kollektivavtal ska handlingsplanen för heltidsprojektet stämmas av årligen fram till maj 2021. Projektledaren sammanfattar nuläget av handlingsplanen för projektet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen och projektledaren för "heltid som norm" i uppdrag att ta fram nytt förslag på mer strikta riktlinjer för ej lagstadgad tjänstledighet i kommunen.

Beslutsunderlag

Arbetsordning vid nyanställningar 190220.docx

TANKAR VID TJÄNSTLEDIGHETSANSÖKNINGAR.docx

utvärdering 190103.doc

Nulägesanalys 31 december 2017 helår.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Projektledare

PU §18

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Ing-Lis Jejdling, ny enhetschef på bemanningsenheten informerar om rekryteringarna till bemanningspoolen. Det är 40 sökande till tjänsterna, varav 10 externa. Flera av de sökande har inte undersköterskeutbildning, vilket är ett av kraven. 13 sökande kallades till intervju. 4 av 8 som erbjudits tjänst är klara och har tackat ja till erbjudandet, (tre interna och en extern). Ing-Lis väntar besked från ytterligare tre sökande i denna vecka.

Förhoppningen är att starta upp verksamheten i mitten av april. Detta även om alla inte är på plats, vilket kan bli eftersom några har uppsägningstid att ta hänsyn till. De kommer ha en gemensam samlingslokal på Kvillgården.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2019-03-06

PU §19

DNR: KPU.2019.92

Rekrytering sommarjobb 2019

Personalutskottet har ställt frågan om hur rekryteringen av sommarvikarier inom äldreomsorg och omsorgen ser ut. Ing-Lis informerar att fram till idag har 110 ansökningar kommit in. Flera av de timvikarier som idag finns i verksamheten har redan erbjudits sommarjobb i kommunen.

Behovet av sommarvikarier under sommaren är ca 60-70 stycken.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet är nöjda med informationen.

PU §20

DNR: KPU.2018.60

Jämställdhetsstrategi Kalmar län

Högsby kommun gör idag mycket internt för att förbättra den ekonomiska jämställdheten men inte externt mot medborgarna.

Personalutskottet anser att kommunen internt uppfyller målen för ekonomisk jämställdhet i jämställdhetsstrategin. När det gäller ekonomisk jämställdhet riktad för medborgare som inte är anställda i kommunen anser personalutskottet att de målen bör sättas av kommunstyrelsen.

Josephine Berg har i rollen som kontaktperson dialog med Helen Nilsson på Länsstyrelsen i dessa frågor. Helen Nilsson på Länsstyrelsen skulle kunna komma till kommunstyrelsen och informera om jämställdhetsstrategin för länet och vad det innebär att kommunen anslutit sig till strategin.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att lyfta frågan om mål riktade mot medborgare i jämställdhetsstrategin till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Nulägesanalys ekonomisk jämställdhet.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalhandläggare

PU §21

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenLöneöversynen 2019

Centrala förhandlingar pågår fortfarande mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet. Det innebär att arbetsgivaren inte kan inleda överläggningar med vårdförbundet ännu och inte ha lönesamtal.

LÖG

I slutet av mars öppnar personalavdelningen upp för en ny ansökningsperiod till ledarprogrammet Ledarutveckling över gränserna.

Antal anmälda friskvårdstävlingen

Nitton lag anmälde sig till friskvårdstävlingen.

Arbetsmiljöutbildning

Grupp sju där deltagarna i huvudsak är nya arbetsplatsombud och nyanställda chefer startade i januari. Vi kommer troligen genomföra ytterligare en grupp hösten 2019 eftersom alla nya chefer och skyddsombud inte fick plats i vår. Vi kommer också ta fram förslag på repetitionsutbildning för de som gått. Förslag om repetitionsutbildning kommer också lyftas i centrala samverkan.

Adato

Utbildning i rehabiliteringssystemet för alla chefer genomförs 27, 28 och 29 mars, fördelat på fem olika utbildningstillfällen.

Utbildningar

Femte mars genomförde vi på personalavdelningen den första tematräffen för kommunens chefer. Denna första information behandlade ämnet arbetstid och ersättningar. Detta med kortare informationsträffar på två timmar, dit alla chefer bjuds in och där vi fördjupar oss i ett eller några få ämnen, är något personalavdelningen prövar under 2019. Vid den första träffen gick vi också igenom den övergripande riktlinjen om hot och våld som är framtagen alldeles nyligen. Utifrån denna ska sedan varje verksamhet, enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet ta fram riktlinjer för hot och våld för sina verksamheter. Många verksamheter har redan egna rutiner för detta.

Nästa tematräff för chefer kommer behandla ämnena korttidsfrånvaro och psykisk ohälsa.

PU §21

DNR: KPU.2015.274

HUL

Personalchefen informerar om den dialog som förs inom LG för HUL gällande det nya HR-systemet, Visma. 17 februari hade ledningsgruppen för HUL ett skypemöte med Visma i avsikt att nå fram till ett projektavslut.

Företagshälsovård

Med anledning av det nya avtalet har vi haft ett uppstartsmöte med Previa om hur vi ska arbeta tillsammans framöver. En konkret förändring kommer ske kring rutinen för beställning av insatser från Previa. Bland annat kommer vi använda oss av säkra mail när vi gör beställningarna. Detta som ett led i att säkra upp personuppgifter med anledning av GDPR.

Projekt servicecenter

Tidplanen är avstämd med vår kontaktperson på Artvise. Framtagandet av grunddata för att Artvise ska kunna börja sätta upp systemet är snart klart. Administratörsutbildning planeras till 20 mars. Därefter ska en hel del checklistor tas fram och som behöver vara klara i god tid innan handläggartutbildningen 24 april.

ÖSK – Fastighetsavdelningen

I förra veckan träffades personalcheferna i Högsby och Hultsfreds kommuner, VDn för HBAB samt förbundschefen på ÖSK för att fram en mer exakt tidplan för de planerade förändringarna av ÖSK:s verksamhet. Den 18 mars är det planerat för primärförhandlingar med samtliga fackliga organisationer inför verksamhetsövergången.

Räddningstjänsten

Personalchefen har tillsammans med räddningschefen påbörjat en risk- och konsekvensanalys för räddningstjänstens verksamhet, uppdrag och bemanning. Även personalchefen i Mönsterås deltar i detta arbete.

HVB

Personalchefen har genomfört primärförhandling enligt MBL § 11 inför principbeslut om avveckling av HVB boende. Nedläggningen berör i dagsläget fem tillsvidareanställda medarbetare, (4,9 årsarbetare). Personalchefen har skickat in varselanmälan till arbetsförmedlingen.

Högsby Talks

Personalavdelningen ansvarade för att kommunen som arbetsgivare (förutom de verksamheter som tillhör vård och omsorg samt skola) representerades på mässan Högsby Talks. Vi som deltog från kommunen har skickat våra reflektioner och förbättringsförslag på mässan till rektor Christina Henriksson på HUC.

Personalutskottet

2019-03-06

PU §21

DNR: KPU.2015.274

Digitalisering

På personalavdelningen håller vi just nu, med hjälp av Jonas Högquist, på att digitalisera många av personalavdelningens blanketter.

Övrigt

Utbildning kränkande särbehandling. Personalcheferna i länet har anordnat utbildning i kränkande särbehandling för länets kommuner. Utbildningen bygger på den norska metoden faktaundersökelse och genomförs av dessa norska utbildare. Syftet med att genomföra utbildningen i länet med deltagare från alla kommuner och landstinget, är att vi ska bistå varandra vid utredningar av kränkande särbehandling för att inte behöva utreda i sin egen kommun. Dessutom är dessa utredningar också väldigt dyra att köpa in från extern part. Från Högsby deltog Malin Andersson, HR-samordnare.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalutskottet

2019-03-06

PU §22

DNR: KPU.2019.41

Årets medarbetare/arbetsplats 2018

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

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

Personalutskottets beslut

Personalutskottet utser Dr Mobergs väg 8C som Årets arbetsplats 2018, med motiveringen att :

"Avdelning 8 C öppnades i maj 2018. Till avdelningen skulle boende från Välengården och "gamla avdelning 24 och 31" Mogården flytta in.

Medarbetarna i denna arbetsgrupp har gjort ett fantastiskt arbete med att komma igång med sin nya avdelning. Detta trots omständigheter som till exempel en icke färdigrenoverad avdelning vid inflyttning, möbler och inventarier som inte var på plats samt diverse andra igångsättningsproblem. Medarbetarna lyckades trots dessa faktorer bli klara enligt plan till dess att de första boende skulle flytta in.

Arbetet har hela tiden flutit på i en positiv, lösningsfokuserad framåtanda, vilket har resulterat i att både personal, boende och anhöriga trivs på avdelningen."

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 december 2019.

Beslutsmottagare

Sven Bondesson, enhetschef