

Personalutskottet

2019-05-08

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 8 maj 2019 kl 08.00-12.00

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Magnus Gabrielsson (S), vice ordförande
Heléne Danielsson (KD), ledamot

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Jonas Högquist, § 26
Roger Petersson, § 28
Sandra Svensson, § 33

Utses att justera

Heléne Danielsson (KD)

Paragrafer 23 - 33

Underskrifter

Sekreterare

.....
Christina O Axelsson

Ordförande

.....
Mikael Jonnerby

Justerande

.....
Heléne Danielsson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2019-05-08

Datum för anslags uppsättande

2019-05-20

Datum för anslags nedtagande 2019-06-11

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §23

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar statistiken för mars 2019.

Total sjukfrånvaro februari:

Totalt kommunen: 93,39 %

Av sjukfrånvaron står 36,04 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total sjukfrånvaro mars:

Totalt kommunen: 94,24 %

Av sjukfrånvaron står 37,69 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total sjukfrånvaro mars - 18

Totalt kommunen: 92,76 %

Av sjukfrånvaron står 39,67 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Sjukfrånvaro 180401 - 190331

Totalt kommunen: 94,27 %

Av sjukfrånvaron står 42,45 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Korttidsfrånvaro 181001-1900331

128 personer har haft 3 frånvarotillfällen eller mer de senaste 6 månaderna

51 personer på Socialförvaltningen

55 personer på Barn- och utbildningsförvaltningen

14 personer på Kommunledningskontor

8 Timavlönade

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2019-05-08

PU §24

DNR: KPU.2019.94

Lägesrapport förändrat arbetssätt inom HR 2019

Ett förslag på samtalsmall vid korttidsfrånvaro i det fördjupade samtalet är framtagen. Personalutskottet tycker frågorna i samtalsmallen är bra.

Heléne Danielsson (KD) föreslår att en fråga läggs till under "orsak till korttidsfrånvaro" om hur medarbetaren upplever arbetssituationen och familjsituationen i kombination med varandra.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna förslaget på fördjupad samtalsmall samt Heléne Danielssons förslag på kompletterande fråga i samtalsmallen.

Beslutsunderlag

Mall omtankesamtal Adato.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

PU §25

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Personalutskottet framför att de nu fått en bra bild om nuläget för införandet av personalpoolen.

Heléne Danielsson (KD) vill få svar på hur rutinerna för bemanning ser ut då korttidsvikariat som bemannas av poolen övergår i ett längre vikariat.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att bjuda in enhetschefen för bemanningspoolen till nästa personalutskott för att få en ny lägesrapport.

Enhetschefen för bemanningspoolen får i uppdrag att svara på frågan om hur rutinerna för bemanning ser ut då korttidsvikariat som bemannas av poolen övergår i ett längre vikariat.

Beslutsunderlag

Personalpoolen i äldreomsorgen och LSS verksamheten.docx

Beslutsmottagare

Personalchef

Områdeschef Britt Karlsson

Enhetschef Ing-Lis Jejdling

PU §26

DNR: KPU.2019.155

Projekt servicecenter

Jonas Högquist är inbjudan för att i rollen som projektledare berätta om projekt servicecenter. Nytt "go-live" datum planeras nu till 20 maj. Detta då det blivit förskjutningar i utbildningarna från leverantören.

Personalchefen som är uppdragsgivare för projektet informerar om att i detta projekt har verksamhetsutvecklarna för H2O även prövat den projektmodell som tagits fram av verksamhetsutvecklarna.

Det primära med införande av servicecenter är att kommunen får alla ärenden samlade på ett ställe och att öka kommunens service både internt och externt. Artwise (ärendehanteringssystemet) är i grunden ett verksamhetssystem för servicecenter men både personalavdelningen och IT kommer att arbeta med support i systemet.

Utbildningar har genomförts för systemadministratörer och handläggare. I slutet av veckan kommer även utbildning genomföras i Artwise mobile. Via Artwise mobile kan medarbetaren få uppdraget direkt i sin mobil.

Magnus Gabrielsson (S) ställer frågan om det i systemet är möjligt att skicka beställningar på arbetsuppgifter till vaktmästarna via Artwise mobile.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Projektledaren och uppdragsgivaren för projektet får i uppdrag att undersöka möjligheten om det går att koppla på vaktmästarna i systemet för att skicka beställningar på arbetsuppgifter via Artwise mobile.

Beslutsunderlag

Förstudierapport Servicecenter Högsby kommun - v1.0.docx

Projektplan Högsby.pdf

Reviderat v 1.0 - Projektdirektiv SCH - ServiceCenter Högsby kommun.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Projektledare Jonas Högquist

Personalutskottet

2019-05-08

PU §27

DNR: KPU.2018.267

Löneöversyn 2019

Medlingen i Avtal 19 mellan SKL/Sobona och OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) pågår för fullt och kommer fortsätta under hela nästa vecka. Det är ännu för tidigt att uttala sig om läget. Detta då det är flera frågor som med hjälp av medlarna behöver lösas mellan parterna. Det är medlarna som avgör tempot, så SKL har svårt att ange någon tidplan.

I övrigt är avstämningarna med alla fackliga organisationer klara och 2019 års lön utbetalas i samband med maj månad för alla utom vårdförbundets avtalsområde. Retroaktiv lön från april utbetalas till de som inte tillhör Kommunals avtalsområde vars avtal gäller från 1 maj.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2019-05-08

PU §28

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Projektledaren för heltidsprojektet går igenom nuläget i heltidsprojektet samt förslaget på organisationsförändring, främst gällande arbetstider, inom äldreomsorgen.

Personalutskottet påtalar att det är viktigt att verksamheterna nu kommer igång med organisationsförändringarna och att det finns en utvärdering att följa. Personalchefen informerar om att projektledaren har, från styrgruppen för projektet, fått i uppdrag att genomföra en nulägesanalys i de arbetsgrupper som under året kommer övergå till en heltidsorganisation. Detta för att kunna utvärdera kommande organisationsförändringar som genomförs.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

lägesrapport Heltid till PU 190502.doc
organisationsförslag 190502 Heltidsorg.doc

Beslutsmottagare

Projektledare Roger Petersson

Personalutskottet

2019-05-08

PU §29

DNR: KPU.2019.157

Personalekonomiskt bokslut april 2019

Det personalekonomiska bokslutet redovisas. Personalutskottet poängterar att det är en positiv utveckling när det gäller frisknärvaron som ökat även under de tre första månaderna under 2019 i jämförelse med föregående år.

Mätaren får stå kvar på gult med kommentaren att frisknärvaron totalt har ökat men personalutskottet ser samtidigt att korttidsfrånvaron fortfarande är hög vilket är en fortsatt 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 ser samtidigt en ökning av korttidsfrånvaron vilket är en fortsatt utmaning.

Beslutsunderlag

Personalredovisning 2019 04 30 slutversion.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §30

DNR: KPU.2017.251

Inriktnings- och resultatmål medarbetare

I november 2017 utvärderade personalutskottet nuvarande inriktnings- och resultatmål för medarbetare. Efter beslut om nya mål skickades inte beslutet vidare till kommunstyrelsen vilket innebär att medarbetarmålet för 2019 inte ändrades. Idag lyfter personalutskottet ärendet igen för beslut så att de nya medarbetarmålen kan börja gälla från 2020.

Personalutskottet anser att nuvarande inriktningsmål inte behöver förändras. Däremot ses ett behov av att förändra resultatmålen och få dem mätbara i större utsträckning.

Målet på 95 % frisknärvaro 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 förslag

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att resultatmålen för medarbetarperspektivet från 2020 ska vara 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

Protokoll 2017-11-08 - PU §52

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §31

DNR: KPU.2019.156

Rehabiliteringsrutiner 2019

2015-06-01 beslutades av fullmäktige att anta den idag gällande rehabiliteringspolicyn, med tillhörande riktlinjer och rutiner. Beslutet är taget med alla dokument tillhörande i samma kompendium.

Personalutskottet anser att det behöver finnas en rehabiliteringspolicy med anledning av att kommunen är en stor arbetsgivare. Personalutskottet förordar därmed alternativ två i beslutsförslaget. Detta innebär att det framledes kommer finnas en rehabiliteringspolicy som ska uppdateras varje ny mandatperiod i kommunfullmäktige samt riktlinjer och rutiner som inte behöver beslutas om i kommunfullmäktige när nya lagkrav som påverkar rutinerna uppstår.

Personalutskottet poängterar att det är viktigt att rutinerna följs.

Personalutskottets förslag

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att behålla nuvarande policy som ett separat dokument skiljt från riktlinjer och rutiner, samt ersätta de riktlinjer och rutiner som idag är sammankopplade i dokumentet med rehabiliteringspolicyn mot bifogade nya förslag på rutiner.

Beslutsunderlag

Rehabiliteringsrutiner med tillhörande bilagor.pdf
Bilaga 5 Arbetsgivarens plan för återgång i arbetet.pdf
Beslutsförslag upphörande rehabiliteringspolicy.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen
Personalchef

Personalutskottet

2019-05-08

PU §32

DNR: KU.2019.69

Tema räddningstjänst

Kommunledningsutskottet har gett personalutskottet i uppdrag att i sin målformulering införa att fler kombinationstjänster mellan räddningstjänst och annan kommunal verksamhet tas i beaktande.

Personalchefen informerar om att samtal mellan personalchef, räddningschef och VD Högsby Bostads AB om möjlighet till att kombinera uppdrag som deltidsbrandman redan pågår. Personalchefen har även dialog med miljö- och byggchefen i samma fråga.

Heléne Danielsson (KD) föreslår att räddningstjänsten kan vända sig mer riktat även till småföretagare på orten.

Utifrån ovanstående arbete som redan pågår gör personalutskottet inte något extra tillägg i målformuleringarna men personalutskottet anser att det är en viktig fråga.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet anser att eftersom ett aktivt arbete redan pågår behövs inget tillägg i målformuleringen men personalutskottet anser att det är en viktig fråga.

Beslutsunderlag

Protokoll 2019-03-11 - KU § 41

Beslutsmottagare

Kommunledningsutskottet
Räddningschefen

PU §33

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenLedarutveckling över gränserna

Rekrytering pågår, 7 sökande

- Personalutskottet vill här gärna få svar på hur många av de som gått sökt sig till chefstjänster utanför regionen för Ledarutveckling över gränserna.
- Personalchefen tar med sig frågan till projektledaren för ledarutvecklingsprogrammet.

Arbetsmiljöutbildning

Grupp sju avslutas i juni. Vi kommer köra 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 lyftas i centrala samverkan.

OSA-utbildning

Personalchef har lyft frågan i centrala samverkan om att genomföra en OSA-utbildning (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö) enligt samma koncept som arbetsmiljöutbildningen. Utbildningen är en halvdag och riktar sig till alla chefer och skyddsombud i kommunen. Centrala samverkan förväntas besluta i frågan vid nästa möte i juni.

Adato

Utbildning i systemet för alla chefer genomfördes 27, 28 och 29 mars, fördelat på fem olika utbildningstillfällen. Personalavdelningen har även erbjudit cheferna tre olika drop-in tider efter drygt en månads tid efter första utbildningstillfället för att ge cheferna möjlighet att få ytterligare hjälp med att komma igång med att arbeta i systemet.

Utbildningar

Femte mars genomförde vi på personalavdelningen den första tematräffen för kommunens chefer. Denna första information behandlade ämnet arbetstid och ersättningar. Detta är en test under detta år med kortare informationsträffar på två timmar, dit alla chefer bjuds in och där vi fördjupar oss i ett eller några få ämnen. Vid den första träffen gick vi också igenom den övergripande riktlinjen om hot och våld som togs fram i början av året. 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.

PU §33

DNR: KPU.2015.274

Nästa tematräff i april fokuserade på ämnena korttidsfrånvaro och psykisk ohälsa. I de utvärderingar som genomförts efter dessa träffar visar på att cheferna tycker detta upplägg på information/utbildningar är bra. Det ger bland annat mer utrymme för dialog vid träffarna och de tycker det är enklare att ta sig tid att komma då vi bara håller på i två timmar varje gång. Vid nästa chefsinformation i maj kommer vi att fokusera på diskriminering och kraven på oss som arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Suntarbetsliv – resursteamet

Suntarbetslivs resursteam ger stöd till kommuner, landsting och regioner som vill skapa en friskare organisation. Målet är att utveckla friska arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro. Via resursteamet kan kommunen till exempel få hjälp med att kartlägga och analysera sjukfrånvaron i organisationen, hur chefernas förutsättningar ser ut eller hur kommunikationen ser ut i organisationen.

Delar av resursteamet har besökt kommunen och gett ledningsgruppen en kort information om vad resursteamet är och hur de arbetar samt om förutsättningarna för att söka. Resursteamet träffade då även personalchef och HR-samordnare för att skapa sig en övergripande bild av kommunen och dess utmaningar på arbetsmiljöområdet.

Personalchefen informerar om att kommunens ledningsgrupp har haft dialog i frågan inför beslut om att göra en ansökan om tjänster från resursteamet. Stödet som erbjuds är kostnadsfritt men kräver en egen insats i form av personal som avsätter tid för att arbeta med verksamhetsutvecklingen. Personalchef lämnade i slutet av mars in en ansökan och i början av april kom besked om att suntarbetslivs styrgrupp beviljat ansökan.

Detta innebär att suntarbetslivs resursteam kommer till kommunen och gör en nulägesanalys av vilka friskfaktorer som är väl utvecklade och vilka som behöver stärkas i vår organisation. De arbetar sedan fram strategier och handlingsplaner och utifrån nuläget vägleder resursteamet i hur vi systematiskt kan prioritera, välja metoder, verktyg och insatser. Målet är en frisk och attraktiv arbetsplats med låg och stabil sjukfrånvaro.

Startdatum blir troligen i september och i början av sommaren kommer personalchef ha en dialog med utförarna för upplägg av arbetet. Fokus kommer vara arbetsmiljön för samtliga chefer i kommunen, olika förutsättningar för cheferna i chefsuppdraget i organisationen och den ökande korttidsfrånvaron.

PU §33

DNR: KPU.2015.274

HUL

17 februari hade ledningsgruppen för HUL ett skypemöte med Visma i avsikt att nå fram till ett projektavslut. HUL har inte fått någon återkoppling från Visma ännu.

ÖSK – Fastighetsavdelningen

Personalchefen har nu påbörjat irangeringsförhandlingar tillsammans med Kommunal och Högsby Bostads AB (HBAB), inför att fastighetsavdelningen på Östra Smålands Kommunalteknikförbund (ÖSK) ska övergå till HBAB.

RiB 19

Den 30 april 2019 träffade SKL/Sobona överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) med Brandmännens Riksförbund (BRF), Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Vision.

SKL:s styrelse och Sobonas styrelse rekommenderar kommunen respektive berört kommunalförbund att besluta med anledning av träffad överenskommelse, RiB 19 med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision för tillämpning fr.o.m. 2019-05-01, att anta Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 19, med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision som lokalt kollektivavtal. Eftersom beslut i frågan ska tas av kommunstyrelsen (KS) skriver personalchef ett beslutsförslag direkt till kommunstyrelsen för vidare beslut i KS.

HVB

Samtliga fem tillsvidareanställda medarbetare, (4,9 årsarbetare) på HVB (numera stödboende) har nu varslats om uppsägning på grund av arbetsbrist. Personalchefen träffade samtliga medarbetare 30 april. Den 21 maj träffar personalchefen medarbetarna igen, då tillsammans med representant från omställningsfonden.

Digitalisering

Medarbetarna på personalavdelningen fortsätter att, med hjälp av Jonas Högquist, digitalisera flera av personalavdelningens blanketter.

Time Care Planering

Det lokala avtalet för påverkansbara schema där Time Care används som digitalt stöd kommer utvärderas i dialog med Kommunal före sommaren.

Personalutskottet

2019-05-08

PU §33

DNR: KPU.2015.274

Introduktion nya medarbetare

Den 16 april genomfördes introduktionen för nya medarbetare.

Telefoniavtalet

Personalchef och telefoniansvarig håller på och utvärderar telefoniavtalet.

Referensarbetsplats

Personalavdelningen i Högsby har från oktober 2018 till maj 2019 varit referensarbetsplats åt tre studerande på mittuniversitetet som läser rehabiliteringsvetenskap. En av studenterna, Sandra Svensson, deltar under denna punkt och berättar om rapporten och hur arbetet med att ha Högsby som referensarbetsplats har fungerat, vad de har fått ut av det och varför de valde Högsby som referensarbetsplats.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Beslutsunderlag

Utv_rdering Tematr_ff 1 - Analysrapport.pptx

Utvärdering Tematräff korttidsfrånvaro - Analysrapport (1).xlsx

Beslutsmottagare

Personalchef