

Personalutskottet

2019-09-11

Plats och tid

Tingsalen, onsdagen den 11 september 2019 kl 08.00-13.00

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Ing-Lis Jejdling, enhetschef, § 35
Stihna Johansson Evertsson, kommunstyrelsens ordförande, § 41
Michelle Dobos Sandell, förbundsombudsman Vårdförbundet, § 41
Tina Matscheko, vice ordförande Vårdförbundet avd Kalmar län, §
41
Jana Lieschke, arbetsplatsombud, § 41
Helen Josefsson och Pia Nyberg, undersköterskor, § 42
Roger Petersson, projektledare heltid som norm, § 46

Utses att justera

Carl-Axel Blom (S)

Paragrafer 34 - 47

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

2019-09-11

Datum för anslags uppsättande

2019-10-08

Datum för anslags nedtagande 2019-10-30

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §34

DNR: KPU.2018.267

Löneöversyn 2019

Personalchefen informerar om statusen för löneöversynen 2019. Alla utom de medarbetare som tillhör vårdförbundets kollektivavtal har fått sina nya löner utbetalda. Vårdförbundets centrala avtal blev klart i juni och i augusti påbörjades dialogen på lokal nivå med vårdförbundet. Lokal överläggning är planerad till 27 september.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet

2019-09-11

PU §35

DNR: SU.2014.21

Framtida kompetensförsörjning - införande av personalpool

Enhetschefen informerar om nuläget för bemanningsenheten. I dagsläget är de fem tillsvidareanställda, målet är åtta medarbetare.

En dialog förs om rutinen för hantering av beställning av uppdrag från bemanningsenheten.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Rutiner för personalpoolen inom Vård och omsorg.docx

Beslutsmottagare

Enhetschef Bemanningsenheten

PU §36

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar statistiken för juli 2019.

Total frisknärvaro juni:

Totalt kommunen: 95,76 %

Av sjukfrånvaron står 47,29 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro juli:

Totalt kommunen: 95,53 %

Av sjukfrånvaron står 51,04 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro juli - 18

Totalt kommunen: 97,1 %

Av sjukfrånvaron står 63,9 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro 180801 - 190731

Totalt kommunen: 94,36 %

Av sjukfrånvaron står 41,37 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Korttidsfrånvaro 181001 - 1900331

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

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Kommunstyrelsen delges informationen.

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2019-09-11

PU §37

DNR: KPU.2019.94

Samtalsmall korttidsfrånvaro

Personalutskottet anser att frågorna är bra men att de med fördel omformuleras så att både medarbetare och chef kan använda mallen som underlag för att förbereda sig inför samtalet.

Personalchef tar med sig synpunkterna på mallen och ändrar skrivningen enligt förslagen.

Personalutskottets beslut

Med ovan givna föreslagna förändringar i mallen ställer sig personalutskottet bakom förslaget till ny samtalsmall.

Beslutsunderlag

Fördjupad samtalsmall vid upprepad korttidsfrånvaro.docx

Beslutsmottagare

Personalchef

PU §38

DNR: KU.2019.184

Revisionsrapport Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

På uppdrag av revisorerna har PwC granskat kommunstyrelsens systematiska arbetsmiljöarbete. Granskningen ska besvara frågan:
Säkerställer kommunstyrelsen att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs ändamålsenligt?

Personalchef föredrar förslag på yttrande med åtgärdsförslag.

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget på yttrande.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ställa sig bakom förslaget på yttrande och föreslår kommunstyrelsen fatta beslut om ett antagande av yttrandet.

Beslutsunderlag

Revisionsrapport granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete.pdf

Missiv systematiskt arbetsmiljöarbete.pdf

Yttrande med åtgärdsförslag PwCs rapport Granskning av SAM 20190609.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen
Personalchef

Personalutskottet

2019-09-11

PU §39

DNR: KPU.2019.226

Arbetskadorna och tillbud 2019

Personalchef informerar om de arbetskadorna och tillbudsanmälningar som under årets första sex månader kommit till personalavdelningens kännedom.

Personalutskottet anser att det är bra att arbetet med anmälningar förbättrats, det är viktigt att förebygga och ta lärdom att det inte händer igen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Kommunstyrelsen delges informationen.

Beslutsunderlag

Arbetskadorna och tillbud jan - juli 2019.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §40

DNR: KU.2019.185

Remiss - Handlingsprogram för kompetensförsörjning i Kalmar län 2020-2022

Personalchef föredrar yttrandeförslag på Handlingsprogram för kompetensförsörjningsplan i Kalmar län.

Helene Danielsson (KD) föreslår tillägg i yttrandet;
Största hindret för Högsby kommun när det gäller arbetspendling är tillgången till allmänna kommunikationer som är anpassade efter arbetstiderna samt att vi behöver skapa förutsättningar för ungdomar att få en inblick i arbetslivet för att hitta rätt utbildningsväg till exempel genom utökad praktik under grundskoleåren eller utökning av feriearbeten.

Samtliga ledamöter i personalutskottet ställer sig bakom förslagen på tillägg.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att yttrandeförslag på Handlingsprogram för kompetensförsörjningsplan i Kalmar län kompletteras med;
Största hindret för Högsby kommun när det gäller arbetspendling är tillgången till allmänna kommunikationer som är anpassade efter arbetstiderna samt att vi behöver skapa förutsättningar för ungdomar att få en inblick i arbetslivet för att hitta rätt utbildningsväg till exempel genom utökad praktik under grundskoleåren eller utökning av feriearbeten.

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget på yttrande med föreslagna och beslutade tillägg samt att föreslå kommunstyrelsen fatta beslut om ett antagande av yttrandet.

Beslutsunderlag

Huvudmail Region Kalmar län
Remissbrev - Handlingsprogram för kompetensförsörjning.pdf
Yttrande Kompetensförsörjningsplan Kalmar län 2020 - 2022.pdf
HP Kompetensförsörjning Kalmar län 2020-2022 (remissversion) med kommentarer 2.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen
Personalchef

PU §41

DNR: KPU.2019.227

Dialog Vårdförbundet avd Kalmar län

Med anledning av det inspel till budget som kommunstyrelsens ordförande mottagit från förbundsombudsman för vårdförbundet

Enhet Sydost, Kalmar, är representanter för vårdförbundet inbjudna till personalutskottets möte idag.

Vårdförbundet vill med sitt inspel till budget säkerställa att de särskilt yrkesskickliga och specialistutbildade premieras i löneöversynerna 2019-2021.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Inspel till budget vårdförbundet.docx

Inspel till budget vårdförbundet med kommentarer från avtalet.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalutskottet

2019-09-11

PU §42

DNR: KPU.2019.14

Årets medarbetare/arbetsplats 2018

Medarbetare från arbetsgruppen årets arbetsplats berättar för personalutskottet om vad de gjort för de pengar man fick i samband med utmärkelsen årets arbetsplats 2019.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

PU § 22, 2019-03-06.docx

PU §43

DNR: KPU.2015.176

Kostnadsneutrala personalförmåner

Personalutskottet beslutade 2019-01-16 om att ge personalchef i uppdrag att ta fram förslag på erbjudande och hantering av kostnadsneutrala förmåner i form av förmånscykel och förmånsbil samt semesterdagstillägg till kommunens medarbetare.

För att kunna erbjuda förmånscyklar och förmånsbilar behöver vi genomföra en upphandling. Eftersom kommunens fordonsansvarige ska upphandla bilar till våra egna verksamheter så ser vi över möjligheten att göra en gemensam upphandling för dessa för att kunna få bättre priser. Det finns även ett intresse för cyklar ute i våra verksamheter och även där ska vi försöka samordna så att vi bara behöver göra en upphandling. När upphandlingen är klar kan vi tillsammans med det upphandlade bolaget se över rutiner för hur vi ska hantera bilarna/cyklarna. Målet är att vi skulle kunna erbjuda det från våren 2020.

När det gäller det framtagna förslaget på riktlinjer för byte av semesterdagstillägg mot ledig tid ställer sig personalutskottet bakom förslaget på riktlinjer.

Eftersom erbjudandet är ett avsteg från gällande kollektivavtal förutsätter erbjudandet att lokalt kollektivavtal, med stöd av AB § 27, mom. 21, kunnat träffas med berörd facklig organisation. Efter att beslut om antagande att erbjuda byte av semesterdagstillägg mot ledig tid kan personalchef förhandla om tecknande av lokalt kollektivavtal med intresserade fackliga organisationer.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ställa sig bakom förslaget på riktlinjer för byte av semesterdagstillägg mot ledig tid och föreslår kommunstyrelsen fatta beslut om detsamma.

Beslutsunderlag

Förslag Riktlinjer Byte semesterdagstillägg Högsby 2019.pdf
Protokoll 2019-01-16 - PU §2

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen
Personalchef

Personalutskottet

2019-09-11

PU §44

DNR: KPU.2018.138

Tillsyn av Högsby kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

2019-06-13 lämnade personalchef svar till

Diskrimineringsombudsmannen (DO) på den uppföljande tillsynsinsats som inkom till Högsby kommun 2019-06-05. Högsby kommun inväntar svar från DO om ärendet i och med detta svar kan anses avslutat.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Kommunstyrelsen informeras om beslutet.

Beslutsunderlag

Tillsyn av Högsby kommuns riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Fråga till DO om svarstid.pdf

Begäran om uppgifter

Svar Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (1) rev 181012.pdf

Huvudmail DO.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §45

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenSamverkan hälsocentral påbörjad

Personalavdelningen har tillsammans med Försäkringskassan påbörjat en samverkan med Hälsocentralen i Högsby. I första hand är det rehabkoordinatorerna vi kommer ha dialog med men vid det första uppstartsmötet deltog även verksamhetschefen för vårdcentralen i Högsby. Vår förhoppning är att vi ska kunna förbättra vårt arbete med rehabilitering av våra medarbetare om vi lyckas skapa en mer aktiv samverkan med hälsocentralerna. Vi tror att vi har mycket att lära av varandra och att en ökad förståelse för varandras verksamheter och processer skapar bättre förutsättningar för en snabbare återgång i arbete för individen.

Introduktion nya chefer

Den 10 september genomförde vi, tillsammans med Mönsterås kommun, introduktion för nya chefer. Introduktionen fokuserar på personalansvarsdelen i chefsuppdraget. Detta är tredje året vi genomför denna introduktion för nya chefer tillsammans.

Systemstöd arbetsskador och tillbud

Personalavdelningen har påbörjat uppsättningen av systemstödet, "LISA", för arbetsskador och tillbud. Med Lisa kan vi fånga information om arbetsskador, tillbud och avvikelser direkt när en händelse inträffar. Medarbetare rapporterar händelser, respektive chef får information om detta och kan då följa och åtgärda inkomna händelser. HR/personalavdelningen som övergripande arbetar med dessa frågor får bra översikt och uppföljningsverktyg. En utbildning i systemet planeras för cheferna senare under hösten 2019.

Aktiviteter för god hälsa

Medarbetarna i Högsby har erbjudits att på fritiden delta vid ett antal aktiviteter; utomhusträningar med Samordningsförbundet och en webbföreläsning med Anders Hansen, överläkare i psykiatri.

Ledarutveckling över gränserna

Uppstart, Kick-off, för den 8:e omgången genomfördes 6 september, från Högsby deltar två medarbetare.

PU §45

DNR: KPU.2015.274

Utbildningar*- Arbetsmiljöutbildning*

Grupp sju avslutades i juni. En ny utbildningsomgång med nya chefer och skyddsombud påbörjas i januari 2020.

- OSA-utbildning

Beslut är taget i centrala samverkan om att genomföra OSA-utbildningen enligt samma koncept som arbetsmiljöutbildningen. Utbildningen är en halvdag och riktar sig till alla chefer och skyddsombud i kommunen. Med anledning av de nu pågående och kommande förändringar i kommunen planeras denna utbildning till tidigast hösten 2020.

- Tematräffar chefer

Vid chefsinformationer i maj informerades cheferna om diskrimineringslagen och kraven på oss som arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. Del två i ämnet där vi kommer fokusera på hur cheferna ska arbeta med aktiva åtgärder genomförs 26 november.

- Arbetsrätt

1 oktober erbjuds alla chefer en grundläggande utbildning i arbetsrätt, detta i samarbete med Mönsterås kommun via extern utbildare på plats i Högsby.

- Offentlighet och sekretess

3 oktober erbjuds alla chefer och handläggare att gå en utbildning i offentlighet och sekretess via extern utbildare på plats i Högsby.

Suntarbetsliv – resursteamet

När ansökan gjordes till resursteamet gällde insatsen hela kommunen. Efter att beviljningen blev klar har det i sista stund ändrats så tillvida att utbildningsförvaltningen inte kommer ingå i genomlysningen av vår organisation. Men syftet är fortfarande att belysa arbetsmiljön för samtliga chefer i kommunen, olika förutsättningar för cheferna i chefsuppdraget i organisationen och den ökade korttidsfrånvaron.

Vi hade startmöte med styrgruppen och resursteamet 30 augusti. Den första workshoppen med deltagande chefer genomförs 10 oktober.

HUL

Den 27 augusti hade HUL ledningsgrupp skypemöte med Henning Levén från Visma då vi gick igenom status på restlistan med återstående ej uppfyllda skallkrav i avtalet. Nytt möte är planerat till 24 september då Visma ska presentera förslag på lösning för de återstående bristerna.

ÖSK – Fastighetsavdelningen

Inrangeringsförhandlingar inför att fastighetsavdelningen på Östra Smålands Kommunalteknikförbund (ÖSK) ska övergå till HBAB avslutades i maj. De

Personalutskottet

2019-09-11

medarbetare som går över från ÖSK till HBAB påbörjar formellt sina anställningar på HBAB 1 september.

PU §45

DNR: KPU.2015.274

Krislägesavtal

SKL, Sobona och de fackliga organisationerna i välfärdssektorn är överens om ett nationellt avtal för krissituationer.

Arbetsgivarna inom kommun- och regionsektorn har ett särskilt ansvar för att upprätthålla viktiga samhällsfunktioner såsom sjukvård, kommunikation och annan samhällsservice samt att skydda medborgarna. Detta gäller även i särskilt påfrestande situationer, där verksamheterna kan få extra svåra bemanningsproblem.

Krislägesavtalet reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge. Exempel på krisartade händelser kan vara olyckshändelser med omfattande påverkan, som naturkatastrofer, bränder och översvämningar, utbrott av epidemier, terrordåd eller hot. Avtalet berör bland andra räddningstjänstpersonal, personal som arbetar med infrastruktur samt vård- och omsorgspersonal. Avtalet aktiveras av arbetsgivarparterna SKL och Sobona.

LOK för krislägesavtal är tecknat med Kommunal. LOK ska tecknas med övriga fackliga parter som omfattas av avtalet.

RiB 19

SKL och Sobona har undertecknat ett nytt treårigt avtal med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision för omkring 10 000 deltidsanställda beredskapsbrandmän. Avtalet gäller från 1 maj 2019 till den 30 april 2022. Avtalets ersättningar vid beredskap och larmutryckningar är enhetligt reglerade för alla räddningstjänster i hela landet. I det nya avtalet finns också möjlighet för lokala parter att hantera frågor om kostnadsersättningar. Dialog är påbörjad på lokal nivå för att se över om vi behöver göra några överenskommelser om kostnadsersättningar.

HVB

Kvarvarande tillsvidareanställda medarbetare avslutar sina anställningar på HVB/stödboendet 20191031.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare

Personalchef

Personalutskottet

2019-09-11

PU §46

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Projektledaren informerar om nuläget i heltidsprojektet. Projektledaren har varit på nätverksmöte i Stockholm. Just nu går arbetet med heltidsarbete långsamt även i övriga kommuner, det vardagliga arbetet, besparingskrav gör att det är svårt att komma vidare. Projektledaren har tagit fram ett förslag på heltidsorganisation för nya demensavdelningen som ska startas upp. Förslaget kommer lyftas i styrgruppen för heltidsprojektet.

Personalutskottet beslutade 2019-03-06 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. Personalutskottets ledamöter tycker förslaget på åtstramning är bra. Personalutskottet ger i uppdrag till projektledare och personalchef att ta fram riktlinjer för hanteringen av denna typ av tjänstledigheter. Förslaget lyfts sedan vidare till kommunstyrelsen för beslut. Nuvarande skrivning läggs som en bilaga till riktlinjen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

förslag riktlinjer tjänstled.beslut.doc

Beslutsmottagare

Personalchef

Projektledare Heltid som norm

Personalutskottet

2019-09-11

PU §47

DNR: KU.2019.188

Sammanträdesplan 2020

Personalutskottet önskar att personalutskottets möten flyttas till:
29 januari, 21 april, 18 augusti, 15 september och 3 november.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet sammanträder följande dagar 2020:
29 januari, 21 april, 18 augusti, 15 september och 3 november.

Beslutsmottagare
Kommunsekreteraren