

Personalutskottet

2019-11-13

Plats och tid

Tingssalen, onsdagen den 13 november 2019 kl 08.00-14.15

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Magnus Gabrielsson (S), vice ordförande
Mahmoud Al Mokdad (C), tjänstgörande ersättare

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Per Furenbäck, HR-samordnare, § 51 och § 56
Roger Petersson, projektledare, § 52
Malin Andersson, HR-samordnare, § 53
Josephine Berg, personalhandläggare, §§ 54-55

Utses att justera

Magnus Gabrielsson (S)

Paragrafer 48 - 57

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

2019-11-13

Datum för anslags uppsättande

2019-12-20

Datum för anslags nedtagande 2020-01-13

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §48

DNR: KPU.2015.175

Rapport frisknärvaro

Personalchefen redovisar statistiken till och med september 2019.

*Total sjukfrånvaro augusti -19:**BuN: 2,96 %**Klu: 2,16 %**MoB: 0 %**Soc: 6,63 %*

Total frisknärvaro i kommunen: 95,15 %

*Total sjukfrånvaro september - 19:**BuN: 4,68 %**Klu: 2,32 %**MoB: 1,33 %**Soc: 6,31 %*

Total frisknärvaro i kommunen: 94,91 %

*Total sjukfrånvaro september -18:**BuN: 1,87 %**Klu: 4,10 %**MoB: 0 %**Soc: 4,64 %*

Total frisknärvaro i kommunen: 94,39 %

Sjukfrånvaro 181001-190930*BuN: 4,04 %**Klu: 3,02 %**MoB: 0,92 %**Soc: 5,95 %***Total frisknärvaro i kommunen: 94,41 %**

Av sjukfrånvaron står 41,52 % för sjukfrånvaro från dag 60.

*Korttidsfrånvaro 190401-190930**74 personer har haft 3 frånvarotillfällen eller mer de senaste 6 månaderna
(En minskning med 11 personer mot mätningen i juli)***Personalutskottets beslut**

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2019-11-13

PU §49

DNR: KPU.2018.267

Löneöversyn 2019

Löneöversynen 2019 är nu avslutad. Sista löneutbetalningen med de nya lönerna för vårdförbundet utbetalas nu i november med retroaktiv lön från 1 april 2019. När alla nya löner för 2019 är utbetalda kan lönekartläggningen för 2019 påbörjas.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §50

DNR: KPU.2015.176

Kostnadsneutrala personalförmåner*Semesterväxling:*

Samtliga fackliga organisationer har fått mail om erbjudande att teckna lokalt avtal (LOK) gällande semesterväxling. Hittills har Vision, SSR och Ledarna svarat att de är intresserade av en lokal överenskommelse om semesterväxling.

Förmånscykel:

Upphandlingsenheten i Västervik har fått underlag för upphandling, de återkopplar när de har en tidplan på när de kan påbörja upphandlingen.

Förmånsbil:

SKL kommer göra en upphandling under våren 2020 för just personalbilar. Personalutskottet föreslås avvakta SKL:s upphandling så vi kan använda oss av deras ramavtal och slippa att genomföra en egen upphandling alternativt kunna nyttja deras underlag så att vi gör en bra upphandling själva.

Personalutskottet anser att det är ett bra förslag.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen och beslutar att avvakta SKL:s upphandling för personalbilsleasing.

Beslutsunderlag

Protokoll 2019-10-15 - KS § 190

Kostnadsneutrala förmåner bil o cykel.doc

Beslutsmottagare

Personalchef

PU §51

DNR: KPU.2019.267

HME 2019

Personalutskottet beslutade 2019-01-16 att istället för den omfattande medarbetarenkät som tidigare år genomförts i kommunen ska vi genomföra SKLs HME enkät. Och den ska genomföras varje år på hösten. HME står för Hållbart-Medarbetar-Engagemang. Enkäten består av nio stycken frågor inom områdena motivation, ledarskap och styrning.

2019 års HME enkät skickades ut till alla medarbetare 12 november. De har möjlighet att svara fram till 26 november. En påminnelse mailas ut 19 november till alla som då inte svarat.

Den 2 december redovisas resultaten på kommun- och förvaltningsnivå för ledninggruppen. Därefter skickas resultaten ut till respektive chef.

Det finns en fråga om kön i enkäten. De uppgifterna kommer endast redovisas i Kolada, de kommer inte följa med i utskicken med redovisning till cheferna. Därefter återkopplas resultaten till respektive chef och tanken är att arbetsgrupperna därefter skall få tillfälle att arbeta vidare med valda delar av resultatet.

Personalutskottet önskar ta del av resultatet vid nästa sammanträde. Därefter anser personalutskottet att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige också får resultatet till sig.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att redovisa resultaten från HME enkäten vid personalutskottets nästa sammanträde.

Beslutsunderlag

Tidplan HME 2019.pdf

Beslutsmottagare

Personalchef

PU §52

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Projektledaren för "Heltid som norm" informerar om nuläget för heltidsprojektet i kommunen och för stora delar av landet.

I hela landet ökar sysselsättningsgraden hos medarbetarna. Många kommuner har dock kvar önskad sysselsättningsgrad som lösning. Flera kommuner har svårt att få med bildningsförvaltningen. Det är mera av en process än ett projekt, en förskjutning mot att få fler att arbeta mer. Flera kommuner funderar på hur kulturen kring tjänstledigheter ska hanteras i kommunerna. Fler går mot att endast bevilja lagstadgad ledighet. Möjligheter och svårigheter med kombinationstjänster diskuteras.

Inom Högsby kommun finns några arbetsplatser inom omsorgerna som håller på att omorganiseras till heltidsorganisationer.

Personalchefen och projektledaren lyfter frågan om hur vi ska hantera tillsättning av tillsvidare tjänster framledes. Personalutskottet beslutade 2018-01-16 "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..". Konsekvensen, när det inte finns underlag för en heltidstjänst på grund av budget eller för att det är svårt eller ibland till och med omöjligt att kombinera med en annan tjänst för att få ihop till en heltidstjänst, blir att verksamheterna istället annonserar och rekryterar en medarbetare på en visstidsanställning. Detta medför att antalet visstidsanställningar ökar.

Personalchef och projektledare föreslår en omprövning av beslutet med förslag på en mildare skrivning om att vid nyrekrytering till en tillsvidareanställning ska utgångspunkten vara 100% sysselsättningsgrad, att vi som arbetsgivare ska sträva mot att det ska vara heltid.

Projektledaren ställer också frågan hur vi ska arbeta vidare med heltidsresan i kommunen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen och projektledaren för Heltid som norm i uppdrag att ta fram förslag på omskrivning av kravet på att sysselsättningsgraden vid nyrekrytering ska vara 100%.

Personalutskottet anser att kommunen behöver arbeta vidare med heltidsresan.

PU §52

DNR: KPU.2017.231

Beslutsmottagare
Personalchef
Roger Petersson

PU §53

DNR: KPU.2019.266

Friskvårdssatsning - Friskare organisation

Personalutskottet har löpande fått information om friskvårdssatsningen med hjälp av resursteamet från Suntarbetsliv. Vid dagens möte föredras den lagda planeringen för processen för oktober 2019 - mars 2020. Under dessa sex månader finns två processledare från Suntarbetsliv med. I korta drag föredrogs även kommunikationsplanen för satsningen, vad det ska mynna ut i och tas om hand i organisationen efter att de två processledarna inte längre aktiva finns med. Processledarna kommer fortsätta ha kontakt och dialog med kommunen ytterligare ett halvår efter dessa sex månader. Personalavdelningen publicerar löpande information på intranätet och på hemsidan.

Hittills har processledarna genomfört två workshops med cheferna på socialförvaltningen och kommunledningsförvaltningen. För att få en samlad bild av vilka två friskfaktorer som upplevs som mest prioriterade för Högsby kommun vägdes underlaget från workshopen samman med en översyn av styrdokumentet som arbetsgruppen genomfört. Det fördes även diskussioner kring de utmaningar som Högsby kommun står inför framöver, samt de insatser och förändringar som redan är på gång. Överväganden kring vilka av friskfaktorerna som ger mest stöd i detta diskuterades.

När dessa delar vägdes samman fattade styrgruppen beslutet att prioritera friskfaktorerna "Kommunikation och återkoppling" samt "Rättvis och transparent organisation".

Processledarna har även startat upp Chefoskopet i den centrala ledningsgruppen. Chefoskopet är ett verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö. Verktöget består av delarna kunskaper och metoder och är utvecklat i nära samarbete med forskare. Med hjälp av Chefoskopet tittar ledningsgruppen bland annat på, under vilka förutsättningar handlar chefer på ett sätt som leder till en bra arbetsmiljö och en välfungerande verksamhet?

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

bilaga nulägesbeskrivning ver 2 till ansökan Resursteamet.pdf
Processplanering Högsby kommun.pdf

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §54

DNR: KPU.2017.230

Friskvårdsrutiner

När utbetalning sker två gånger per kan det förekomma att medarbetare ansöker om friskvårdsbidrag och har rätt till det men hinner avsluta sin anställning innan utbetalning hinner genomföras. Då finns ingen möjlighet att betala ut bidraget till medarbetaren.

Arbetsbelastningen i samband med utbetalning blir väldigt hög när över 100 bidrag ska betalas ut och allt sker manuellt i lönesystemet. Om vi kan betala ut månadsvis när bidragen kommer in skulle arbetsbelastningen fördelas ut under hela året istället.

Friskvårdsbidraget föreslås utbetalas löpande under året månadsvis efter att kvitto och ansökan om utbetalning lämnats in.

Timavlönade föreslås även fortsättningsvis få utbetalning augusti och januari.

Personalutskottets beslut

Personalutskotte beslutar att ge personalchef i uppdrag att uppdatera riktlinjerna för utbetalning månadsvis med start från år 2020.

Beslutsunderlag

Ändrade friskvårdsrutiner 170920.pdf
Protokoll 2017-09-20 - PU §43
Friskvårdsutbetalning.doc

Beslutsmottagare
Personalchef

PU §55

DNR: KPU.2009.264

Hedersgåva

Dagens riktlinjer för hedersgåva medför svårigheter för både medarbetare och arbetsgivare. Framförallt är rutinen med att arbetstagaren får en rekvisition inte gångbar hos alla företag längre. Många större företag går inte med på att fakturera när de får en rekvisition utan kräver att Högsby kommun blir företagskund hos dem. Dagens riktlinjer är inte heller anpassade till den politiska organisation då flera nämnder togs bort.

Förslag på att begränsa inköp av hedersgåva till ett begränsat urval av företag diskuteras.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen och personalhandläggaren i uppdrag att ta fram förslag på reviderade riktlinjer för hedersgåva samt förslag på val av företag för inköp av hedersgåva.

Beslutsunderlag

REGLER VID UPPVAKTNING AV ARBETSTAGARE OCH
FÖRTROENDEMÄN, REV 111003.doc
Hedersgåva.doc

Beslutsmottagare

Personalchef
Personalhandläggare

PU §56

DNR: KU.2019.184

Revisionsrapport Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
Kommunstyrelsen godkände och antog 2019-10-15 upprättat yttrande med åtgärdsförslag som svar på revisorernas granskningsrapport .

Den första åtgärden är nu avklarad i och med att det digitala systemet för registrering och hantering av arbetsskador och tillbud, LISA, nu är implementerat och fungerande. Cheferna har fått utbildning i systemet där de har introducerats i hur anmälan går till och hur man som chef handlägger den. Cheferna ska sedan visa hur anmälan fungerar för sina medarbetare på APT eller annat lämpligt möte. Medarbetare på personalavdelningen har lovat att vara behjälpliga om så önskas. Personalavdelningen har också tagit fram en lathund för medarbetare.

För chefen erbjuder LISA ett överskådligt verktyg. Chefen får ett mail när ett ärende har kommit in. Gränssnittet känns igen från ADATO (det digitala verktyget för dokumentation vid rehabilitering) vilket gör det enklare att arbeta med. Allt finns samlat i samma system och en överskådlig statistikfunktion sammanställer aktuell information med en knapptryckning.

Från och med den 1 januari 2020 tar inte personalavdelningen emot handskrivna anmälningar på arbetsskador och tillbud. Alla anmälningar sker i systemet LISA.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsunderlag

Protokoll 2019-10-15 - KS § 183

Yttrande med åtgärdsförslag PwCs rapport Granskning av SAM 20190609.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §57

DNR: KPU.2015.274

Lägesrapport från personalchefenSvar DO

DO har avslutat ärendet, detta meddelades i kommunstyrelsen samma dag svaret från DO inkom till kommunen.

Ledarutveckling över gränserna

Just nu har vi tre deltagare från andra kommuner som genomför sitt case. I Högsby har de fått i uppdrag att gå igenom kommunens övergripande styrdokument, kartlägga dessa och se om de är tydliga och följer varandra eller om det finns innehåll i styrdokumentet som motsäger varandra. De ska även ge förslag på en enhetlig utformning för kommunens övergripande dokument. Resultatet redovisas för ledningsgruppen 26 november.

Från Högsby har nu 15 medarbetare deltagit i Ledarutveckling över gränserna sedan starten år 2012 (exklusive de som deltar i 2019-2020). Sex av dessa medarbetare har idag en chefstjänst i kommunen och ytterligare två av dessa har haft en chefstjänst i kommunen för en begränsad tid.

Utbildningar

- Mest resurser lägger personalavdelningen nu på friskvårdssatsningen med hjälp av suntarbetslivs resursteam. (se KPU 2019.266)
- Tematräffar chefer

Vid chefsinformationer i maj informerades cheferna om diskriminering 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 erbjöds 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 genomfördes för alla chefer och handläggare en utbildning i offentlighet och sekretess via extern utbildare på plats i Högsby.

HUL

Inför HUL ledningsgrupp 26 november har Visma lovat lägga fram ett förslag till handlingsplan samt ersättning för de skullkrav som enligt avtalet fortfarande återstår. Detta i avsikt för att nå fram till ett projektavslut.

ÖSK – Fastighetsavdelningen

Personalavdelningen har senaste halvåret hjälpt HBAB med flera rekryteringar.

PU §57

DNR: KPU.2015.274

RiB 19

Förhandlingarna med BRF avslutades i oktober. Arbetsgivaren kommer teckna nytt Lokalt avtal samt några ensidiga arbetsgivarbeslut gällande specifika ersättningar.

HVB

Samtliga medarbetare på tidigare HVB boendet har nu avslutat sina anställningar och HVB boendet har upphört.

Time Care Planering

Det lokala avtalet för påverkansbara schema där Time Care används som digitalt stöd är uppsagt av Kommunal. Parterna träffas fredag 15 november för att komma fram till förslag på lösning hur man ska hantera möjligheten till påverkansbara scheman när LOKen upphör.

Kommunal

Information om Sektion Hultsfred/Högsby och ett påbörjat mer gemensamt arbete över kommungränserna samt om bemanningen på Kommunals expedition i Högsby.

Anställningsförmån – Gruppförsäkring

Arbetsgivaren har för avsikt att teckna gruppavtal för att kunna erbjuda alla medarbetare en gruppförsäkring. Frågan kommer även lyftas med de fackliga organisationerna på centrala samverkan 13 november.

Bemanning servicecenter

År 2020 kommer en av medarbetarna på servicecenter sluta sin anställning. Idag är den tjänsten på 50 % och nyrekrytering får enligt beslut i personalutskottet endast vara på 100 %.

På ekonomiavdelningen finns en vakans på 50 % som kommer slås ihop med de 50 % som finns i servicecenter till en heltidstjänst i servicecenter. Arbetsuppgifter som idag finns på ekonomiavdelningen kommer utföras av medarbetarna i servicecenter.

Besparing HR – risk- och konsekvensanalys

I början av året utökades personalavdelningen med en heltidstjänst med anledning av den höga arbetsbelastning som varit på personalavdelningen. När nu en av medarbetarna slutar sin anställning i december kommer den tjänsten sparas in i budget som en del i hela kommunens besparingskrav. Med anledning av detta har en risk- och konsekvensanalys gjorts på personalavdelningen.

Personalutskottet

2019-11-13

PU §57

DNR: KPU.2015.274

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare

Personalchef