

Personalutskottet

2020-11-03

Plats och tid

Notariet, tisdagen den 3 november 2020 kl 08.00-11.00

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Carl-Axel Blom (S), tjänstgörande ersättare
Heléne Danielsson (KD), ledamot

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef

Utses att justera

Carl-Axel Blom (S)

Paragrafer 34 - 41

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

2020-11-03

Datum för anslags uppsättande

2020-11-19

Datum för anslags nedtagande 2020-12-11

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §34

DNR: KPU.2020.77

Rapport frisknärvaro**Total frisknärvaro augusti:**

BuN: 96,57 %

Klu: 95,81 %

Soc: 92,1 %

Totalt kommunen: 93,76 %

Av sjukfrånvaron står 53,36 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro september:

BuN: 94,62 %

Klu: 90,66 %

Soc: 88,59 %

Totalt kommunen: 90,79 %

Av sjukfrånvaron står 46,34 % för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro september - 19

Totalt kommunen: 94,73 %

Frisknärvaro 191001-200930

Totalt kommunen: 93,02 %

Korttidsfrånvaro 200401-200930

115 personer har haft 3 frånvarotillfällen eller mer det senaste halvåret.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §35

DNR: KPU.2020.76

Lägesrapport från personalchefenRekryteringar Personal och service

Nya HR-generalisten börjar 5 november. Rekryteringen av ny personalhandläggare är också klar och på plats sedan 1 november.

Inom kommunledningsförvaltningen har det skett en besparing på tjänsten som dataskydds- och informationssäkerhetssamordnare, men kraven, arbetsuppgifterna och uppdragen finns fortfarande kvar för kommunen. Detta har lösts genom att den medarbetare som ansvarar för telefonin idag, delar av det uppdraget omfördelas till andra funktioner och istället kompletteras med uppdraget som dataskyddssamordnare. Och den medarbetare som idag har uppdrag som utvecklingsstrateg och IT-samordnare, det uppdraget förändras och delar av det omfördelas till andra funktioner i kommunen och ersätts med uppdraget som informationssäkerhetsstrateg.

Beskrivning av uppdragen:

Dataskyddssamordnaren leder och samordnar det operativa arbetet med dataskydd inom kommunen. Att leda och samordna dataskyddsarbetet inom en kommun innebär att dataskyddssamordnaren regelbundet kallar till möten och håller avstämningar med övriga som ingår i den lokala dataskyddsorganisationen. I första hand bör denna grupp lösa frågor om dataskydd som uppstår inom kommunen. Det operativa dataskyddsarbetet sker ute i organisationen av dataskyddsredögörare.

Dataskyddssamordnaren är den person som huvudsakligen deltar på Sydarkiveras nätverksträffar och är kontaktperson gentemot dataskyddsombudet på Sydarkivera. Dataskyddssamordnaren rapporterar till förvaltningsledning i samråd med dataskyddsombudet, t ex i samband med kontroller av regelefterlevnad.

Informationssäkerhetsstrategen har det övergripande ansvaret att leda, samordna och utveckla arbetet med informationssäkerhet i Högsby kommun. Huvudansvaret för själva informationssäkerheten följer dock verksamhetsansvaret, och ligger därmed inte på rollen som Informationssäkerhetsstrateg det vill säga det operativa arbetet utförs i verksamheterna.

Uppdraget innebär bland annat att stödja den egna organisationen att efterleva, genomföra och använda utformade dokument, planer och modeller – till exempel genom olika metoder, vägledningar, utbildningar,

PU §35

DNR: KPU.2020.76

kravställning och konkret deltagande, att kontrollera och följa upp informationssäkerheten internt.

Informationssäkerhetsstrategen har mandat att:

- kravställa vid till exempel utvecklingsprojekt.
- bedriva tillsyn så att styrdokument efterlevs.
- rapportera interna brister i efterlevnaden av styrdokument.
- godkänna eventuella undantag från styrdokument.
- godkänna specifika informationssäkerhetslösningar (det vill säga tolka ifall de uppfyller styrdokumentens krav).
- Att stoppa aktiviteter som strider mot styrdokument

Resursteamet

Den 28 oktober genomfördes det avslutande styrgruppsmötet i projektet. Vi sammanfattade där vad vi genomfört inom projektet samt hur samarbetet gått samt förde dialog om hur erfarenheter och lärdomar kan användas för att optimera det fortsatta självständiga arbetet inom kommunen. Vi hade också dialog om vi kan arbeta för att lyckas med en fortsatt implementering av friskfaktorererna samt hur vi får bildningsförvaltningen med, de har ju inte deltagit i projektet.

Information till chefer

Personalchefen omvärldsbevakar information om coronapandemin som är kopplade till arbetsgivaransvaret och sammanfattar och sammanställer denna och skickar sedan ut det via informationsbrev till alla chefer. Information som direkt berör alla medarbetare publiceras även i personalhandboken.

Utöver detta skriver personalchef även nyhetsbrev inom arbetsgivar- och personalområdet som skickas till alla chefer varje månad (med undantag för om det skickats mycket information om corona någon månad).

Stella

Det digitala systemstödet för rapportering av arbetsskador och tillbud, fackliga huvudskyddsombud (HSO) och skyddsombud (SO) kommer få tillgång till information om de anmälningar som registreras. HSO får tillgång till den förvaltning vars medlemmar arbetar inom. För några fackliga organisationer finns medlemmar i mer än en förvaltning och då får HSO tillgång till dessa. SO på arbetsplatsen får bara för sin arbetsplats.

PU §35

DNR: KPU.2020.76

Huvudskyddsombuden får utbildning i detta denna vecka.

Systemstöd för personalanteckningar – NOVI – skjuts till jan/feb 2021

Det planerade införandet av systemstödet för personalanteckningar – NOVI skjuts fram till början av 2021. När nya system införs måste det finnas förutsättningar för cheferna att hinna lära sig systemet och det finns det inte under årets två sista månader. (Med personalanteckningar i NOVI kommer vi få en bra översikt och en tydligare process för personalanteckningar som dessutom är GDPR-säkrad. Anteckningarna följer med den anställde om den byter arbetsplats).

Revidering medarbetarsamtalsmall och lönesamtalsmallar

Arbetsgivaren har i samarbete med de fackliga organisationerna påbörjat en omarbetning av nuvarande gemensamma medarbetar- och lönesamtalsmall. Ärendet har hanterats i centrala samverkan. Bildningsförvaltningen har i dagsläget kommit längst i det arbetet. Syftet är att få lönesamtalsmallar med lönekriterier som är kopplade till respektive verksamhets mål.

Sydarkivera

Det som kvarstår inför anslutningen till Sydarkivera innan Högsby kommun kan bli fullvärdiga medlemmar är att anta ett nytt arkivreglemente. Där behöver vi ta ställning till om vi vill lämna över ansvaret för hela kommunens arkiv eller till en början enbart e-arkivet. Om vi väljer att lämna över alla handlingar till Sydarkivera så kan inte vi längre söka i dem utan vi får då begära ut dem på samma sätt som alla andra utanför vår organisation gör idag.

Vi måste även fastställa en arkivorganisation inom Högsby kommun.

Introduktion nya medarbetare

Den 9 november genomförs introduktionen för nya medarbetare. Det är ett år sedan förra gången eftersom vårens introduktion ställdes in på grund av pandemin. Denna introduktion blir lite annorlunda eftersom vi kommer ha med deltagare på plats i Tingssalen samt digitalt via Teams.

Upphandling handledningstjänster

En upphandling för handledningstjänster är påbörjad tillsammans med ytterligare fem kommuner i Kalmar län. Personalchef och IFO-chef deltar för Högsby kommuns del.

Ledarutvecklingsprogram

Ledarutveckling över gränserna har påbörjat ett nytt utbildningsår. Från Högsby deltar i år tre medarbetare.

Personalutskottet

2020-11-03

PU §35

DNR: KPU.2020.76

I utbildningen ingår även att genomföra case i en annan kommun. De deltagare som kommer till Högsby i nästa vecka har fått i uppdrag att identifiera, kartlägga och analysera administrationen inom Högsby kommun. De har även fått i uppdrag att göra en enkel omvärldsbevakning i ämnet.

Fadderföretag

Högsby kommun kommer 2020–2021 verka som fadderföretag för studerande på personal- och arbetslivsprogrammet i Växjö. Personalchef är även mentor för en av studenterna som läser programmet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

PU §36

DNR: KPU.2015.176

Kostnadsneutrala personalförmåner

Personalchef informerar om att det som vid senaste mötet uppfattades vara en upphandling av förmånscyklar i Kalmar kommun stämde inte. Kalmar har inte upphandlat förmånscyklar utan cyklar till verksamheterna.

Om Högsby kommun ska genomföra en upphandling krävs det mycket arbete, samtidigt som de tidigare upphandlingar som upphandlingsenheten i Västervik genomfört har endast genererat högst ett anbud. Där har anbuderna ofta inte ens uppfyllt kraven man ställt. Det finns för få leverantörer just nu. Förslagsvis bör vi vänta med upphandling tills det blivit en större marknad kring det och eventuellt se om Sveriges Kommuner och Regioner gör en större upphandling kring detta eller om flera kommuner kanske kan gå ihop och göra en upphandling i framtiden.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att avsluta ärendet utan någon åtgärd, ärendet kan komma att tas upp i framtiden när marknaden förändrats.

PU §37

DNR: KPU.2020.9

Hedersgåva

2019-11-23 fick personalchefen och personalhandläggaren i uppdrag att ta fram förslag på reviderade riktlinjer för hedersgåva samt förslag på val av lokala företag för inköp av hedersgåva.

2019-12-09 behandlades det förslaget på riktlinjer för hedersgåvor som ett förslag att dela riktlinjen i en policy och en rutin. Justeringar i texten som föreslogs vid det mötet är nu redigerade.

Gällande uppdraget att ta fram förslag på val av företag för inköp av hedersgåva så innebär det att Högsby kommun måste skriva ett avtal med respektive leverantör.

Personalutskottets ledamöter kommer fram till att medarbetarna även i fortsättningen fritt får välja var de vill inhandla sin hedersgåva. Det med anledning av att vi har flera medarbetare som inte bor i Högsby kommun och de ska inte behöva åka till Högsby för att kunna inhandla sin hedersgåva.

Helen Danielsson (KD) föreslår att meningen under punkt 2 tydliggörs ytterligare "Samma person kan ej tilldelas kommunens hedersgåva mer än en gång i respektive uppdrag *det vill säga i rollen som arbetstagare och i rollen som förtroendevald*".

Helene Danielsson (KD) föreslår även ett tillägg i texten med rutinen att "kommunen värdesätter om hedersgåvan köps hos de lokala företagen i Högsby kommun".

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta ny Policy för uppvaktning av arbetstagare och förtroendevalda samt att anta Rutin för hedersgåvor med ovan nämnda ändringar gjorda.

Beslutsunderlag

Nytt förslag - Policy uppvaktning av arbetstagare och förtroendevalda reviderad efter PU jan 2020.pdf
Protokoll 2020-01-29 - PU §8
PU § 55, 2019-11-13.docx

Beslutsmottagare

Personalchef
Kommunstyrelsen

Personalutskottet

2020-11-03

PU §38

DNR: KPU.2020.268

HME 2020

Personalchefen redovisar resultaten från HME-enkäten, totalt för hela kommunen samt respektive förvaltning. (HME står för hållbart medarbetarengagemang).

Personalutskottet uppmanar varje chef att utse två frågeställningar som man fördjupar sig i för att uppnå ett bättre resultat nästkommande år.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Beslutsunderlag

Kommunledningskontoret 2020.pdf

Barn- och Utbildning 2020.pdf

Socialförvaltningen 2020.pdf

Kommun Total 2020.pdf

Beslutsmottagare

Kommunchef

Skolchef

Socialchef

PU §39

DNR: KPU.2020.72

Löneöversyn 2020

Löneöversynen 2020 är påbörjad för de fackliga organisationer vars avtal är klara. Inom Högsby kommun är det Vårdförbundet, Lärarförbundet, LR, DIK, Akavia, Sveriges arkitekter, Sveriges arbetsterapeuter samt Sveriges fysioterapeuter. 2020 års lön beräknas att betalas ut för dessa i november retroaktivt från 1 april.

Övriga avtal är inte färdigförhandlade centralt. Så snart de är klara kan löneöversynen även för dem påbörjas på lokal nivå.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

PU §40

DNR: KPU.2015.268

Utvärdering friskvårdsförmånen

Fram till 2019 betalades friskvårdsbidraget ut halvårsvis:
Totalt 2016: friskvårdsbidrag betalades ut till 176 medarbetare för en summa av 73 656 kronor.

Totalt 2017: friskvårdsbidrag betalades ut till 182 medarbetare för en summa av 74 711 kronor.

Totalt 2018: friskvårdsbidrag betalades ut till 212 medarbetare för en summa av 93 912,50 kronor.

Inför 2019 beslutade personalutskottet att utlysa en tävling i syfte att nå ett högre nyttjande av friskvårdsbidraget. Inför 2019 beslutade personalutskottet även om en höjning av friskvårdsbidraget till maximalt 1500:-/år istället för 1000:-/år som gällde fram till 2018.

Totalt 2019: friskvårdsbidrag betalades ut till 203 medarbetare för en summa av 192 520 kronor.

Det kan konstateras att det inte var fler medarbetare som nyttjade friskvårdsbidraget det år tävlingen pågick.

Fram till sista september 2020 har totalt 96 personer ansökt om friskvårdsbidrag och det har betalats ut 103 105 kr.

Personalutskottet önskade vid föregående möte en redovisning till idag på vilka aktiviteter friskvårdsbidraget används till. Personalchef redovisar en sammanställning på aktiviteter bidraget använts till de senaste tre åren.

Budgeten för friskvårdsbidrag för helår är på 75 000 kronor.

Budgeten för 2020 är redan överskriden. Personalutskottet vill fortsätta kunna erbjuda friskvårdsbidrag med 1500 kr/år men budgeten räcker inte till. Heléne Danielsson (KD) föreslår att omfördelning görs inom befintlig budget.

Personalutskottet

2020-11-03

PU §40

DNR: KPU.2015.268

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag att omfördela inom personalchefens befintliga budgetram för att finansiera friskvårdsbidraget.

Beslutsmottagare
Personalchef
Ekonomichef
Kommunchef

PU §41

DNR: KPU.2020.269

Friskvårdspolicy - revidering 2020

När det gäller friskvårdspolicyn så finns det sedan 2015 ett beslut i kommunfullmäktige att friskvårdspolicyn ska uppdateras årligen.

Endast redaktionella förändringar är gjorda i policydokumentet inför dagens möte.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att anta friskvårdspolicyn samt föreslå att den inte uppdateras årligen utan följer samma handhavande som övrig policys i kommunen, det vill säga en revidering varje mandatperiod.

Beslutsunderlag

Friskvårdspolicy 201008.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen