

Personalutskottet

2021-05-12

Plats och tid

Notariet onsdagen den 12 maj 2021 kl 13.00-15.00

Beslutande

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

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Roger Petersson, projektledare, § 26
Ingela Rålg, HR-generalist, § 24 och § 32

Utses att justera

Heléne Danielsson (KD)

Paragrafer 24 - 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

2021-05-12

Datum för anslags uppsättande

2021-06-08

Datum för anslags nedtagande 2021-06-30

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Agneta Rodriguez

PU §24

DNR: KPU.2018.60

Jämställdhetsstrategi Kalmar län

Utvärdering/uppföljning ska påbörjas enligt tidigare beslut, där Högsby kommun valt att arbeta med delmål 2, "*ekonomisk jämställdhet*" i Kalmar läns jämställdhetsstrategi som kommunen antagit. Någon uppföljning har inte genomförts.

Länsstyrelsen anser att kommunen bör utöka målen för kommunen. Högsby kommun skulle kunna utveckla det systematiska jämställdhetsarbetet genom att addera delmål 6, "*Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra*".

Synpunkter under personalutskottet möte

Heléne Danielsson (KD) poängterar att strategin gäller men personalutskottet ser att det är ett vidare begrepp än bara mäns våld mot kvinnor och anser att fokus bör vara våld i nära relationer.

Magnus Gabrielsson (S) ställer frågan hur kommunen för den här frågan framåt, vad finns det för tidplan?

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ge kontaktpersonen mot Länsstyrelsen samt folkhälsosamordnaren i uppdrag att lägga till delmål 6 "*Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra*" som ytterligare ett mål för kommunen att arbeta med enligt Kalmar läns jämställdhetsstrategi.

Personalutskottet beslutar även att ge kontaktperson att utvärdera och redovisa delmål 2 "*ekonomisk jämställdhet*" vid personalutskottet i november 2021.

Beslutsunderlag

Jämställdhetsstrategin_webb.pdf.pdf
Protokoll 2020-08-18 - PU §27

Beslutsmottagare

HR-specialist Ingela Rälg
Folkhälsosamordnare, Lena Vilander Hamnert
Personalchef

Personalutskottet

2021-05-12

PU §25

DNR: KPU.2021.43

Årets arbetsplats/medarbetare 2020

Med anledning av rådande restriktioner på grund av pågående pandemi så är det inte möjligt för personalutskottet att dela ut priset på arbetsplatsen. Det är önskvärt om priset kan delas ut innan skolavslutningen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att dela ut priset på distans via digital uppkoppling efter överenskommelse med rektor Roger Petersson.

Beslutsunderlag

Protokoll 2021-04-12 - PU §22

Beslutsmottagare

Rektor Roger Peterson

PU §26

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Projektledaren för "Heltid som norm", Roger Peterson redovisar den utvärdering och uppföljning han gjort av projektet.

Projektledaren noterar att alla inte vill arbeta heltid, vi måste vara beredda att ta vissa konsekvenser för att få till en heltidsorganisation. Vi har också ett arbete att göra med synen på vad som är hälsosamma scheman.

Han poängterar även att den genomsnittliga sysselsättningsgraden i kommunen har minskat, notera att det inte är inom vård och omsorg det minskat.

Synpunkt under personalutskottets möte

Magnus Gabrielsson (S) anser att en redovisning av fyllnads- och övertidstimmar ska finnas med i redovisningen.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Personalutskottet beslutar att ge i uppdrag till projektledaren att komplettera redovisningen med fyllnads- och övertidstimmar tills projektet ska redovisas för kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Heltid som norm - Plan Högsby kommun 2018 - 20210531.pdf

Diagram heltid maj 2021.docx

utvärdering plan heltid maj 2021.doc

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

Projektledare Roger Peterson

PU §27

DNR: KPU.2021.15

Rapport frisknärvaro 2021**Total frisknärvaro Februari 2021:**

BuN: 95,74 %

Klu: 95,06 %

MoB: 85,88 %

Soc: 90,53 %

Totalt kommunen: 92,85 %

Av sjukfrånvaron står 48,38% för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro mars 2021:

BuN: 93,49 %

Klu: 94,24 %

MoB: 100 %

Soc: 92,99 %

Totalt kommunen: 93,38 %

Av sjukfrånvaron står 41,00% för sjukfrånvaro från dag 60.

Total frisknärvaro Mars- 20

Totalt kommunen: 89,26 %

frisknärvaro 200401-2100331

Totalt kommunen: 92,66 %

Korttidsfrånvaro 201001-210331

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

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att delge kommunstyrelsen informationen.

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen

PU §28

DNR: KPU.2021.13

Lägesrapport PCRekryteringar Personal och service

Rekryteringen till servicecenter klar, Maria Steén började 19 maj.

Vaccination mot covid-19

De sista vaccinationerna i kommunens regi genomförs 19 maj och 2 juni. Kallelser kommer skickas ut idag. Det innebär att efter 2 juni är kommunen klar med vaccineringen av medarbetare inom vård och omsorg. Sommarvikarier och timvikarier som börjat senaste veckorna eller som vi vet kommer börja i sommar har fått information om Region Kalmar erbjudande om personalvaccinationer under v 21 och 22 och hur de anmäler sig. Informationen finns även publicerad på kommunens hemsida.

Socialchefsrekrytering

Intervjuer planeras i v. 21, kommande vecka presenterar Unik resurs de kandidater som bäst uppfyller kravprofilen och är mest intressanta baserat på tester och referenstagning.

Fackligt

- Begäran om åtgärder kring arbetsmiljö och arbetstider (6:6a)
Vi har fått in ett antal framställningar från Kommunal med begäran om åtgärder kring arbetsmiljö eller arbetstider (med stöd av arbetsmiljölagen 6 kap 6a§). Samtliga inom socialförvaltningen.
- Överläggning angående beslut om övergång till fasta scheman.

Avtal företagshälsovård

Arbetsgivaren har för avsikt att förlänga avtalet med Previa ytterligare ett år. Ärendet finns med på dagordningen på centrala samverkan i nästa vecka. Detta är sista året med möjlighet till förlängning vilket innebär att vi under våren 2022 behöver påbörja en upphandling om nytt företagshälsovårdsavtal.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Beslutsmottagare

Personalchef

PU §29

DNR: KPU.2021.178

Studiebesök 2021

Mikael Jonnerby (C) föreslår att personalutskottet ska besöka olika kommunala verksamheter.

Helén Danielsson (KD) tillägger att för att de ska kunna göra studiebesök ska det finnas ett tydligt syfte varför man besöker en verksamhet.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att ta med den frågan när personalutskottets årsplan för 2022 föreslås.

Beslutsmottagare
Personalutskottet

PU §30

DNR: KPU.2021.179

Arbets-skador och tillbud 2021

Personalchefen informerar om antalet arbets-skador och tillbud som anmäls under årets fyra första månader samt i stora drag vad anmälningarna avser. Personalutskottet konstaterar att det är få anmälningar kopplade till covid-19. Troligen beroende på att ingen smitta bland brukare förekommit på något av kommunens äldreboenden.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet noterar att det är få anmälningar kopplade till covid-19 samt tackar för informationen.

PU §31

DNR: KPU.2021.19

Löneöversyn 2021

Personalchefen informerar om den reviderade tidplan som framtagits efter kommunstyrelsens beslut 20 april gällande lönerevisionen 2021. De nya lönerna planeras betalas ut i augusti, retroaktivt från 1 april.

I lärarnas avtal har det centralt förhandlats fram om en utbetalning av ett engångsbelopp. Den utbetalningen måste enligt avtalet ske i juni 2021.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §32

DNR: KPU.2019.266

Friskvårdssatsning - Friskare organisation**Bakgrund**

Hösten 2019 startade projekt FOHKUS i samarbete med ”Sunt arbetsliv”. Sunt arbetsliv är en partsammansatt organisation som ger metodstöd och tips i arbetsmiljöfrågor. Deras ”Resursteam” i form av två processledare, som kommunen ansökt om hos Sunt arbetsliv och fått beviljat, är de som drivit arbetet i detta projekt. Syftet med samarbetet har varit att stärka de organisatoriska och sociala friskfaktorerna och därmed öka frisknärvaron och vara en attraktiv arbetsgivare.

Samarbetet har inneburit stöd från Resursteamet i de workshops som genomförts under 2019 och 2020 för att komma i gång med en metod för beteendeförändring för att stärka friskfaktorer i arbetslivet. Metoden innebär i korthet att man arbetar med tydliggöra önskat beteende och sedan arbeta med beteendeförändringar för att nå önskat resultat. Deltagare har varit chefer och fackliga representanter från Socialförvaltningen samt Kommunledningsförvaltningen. Barn och utbildningsförvaltningen valde att inte delta i ett inledningsskede utan skulle ansluta hösten 2021.

I Högsby kommun valde vi att börja med – Rättvis och transparent organisation samt – Kommunikation och återkoppling. Planeringen var att vi sedan skulle arbeta vidare med övriga friskfaktorer.

Utvärdering

Det har varit skifte på flera centrala poster inom organisationen, bland annat socialchef, chef för kommunledningskontor samt HR/processledare. Antalet fackliga representanter minskade med tiden. Och i början av 2020 kom pandemin i vägen för ganska mycket, så också för vårt arbete med friskfaktorer. Det gjorde att vi inte kunde ha fysiska möten på samma sätt vilket även påverkade våra planerade workshops.

Vid uppföljning i oktober 2020 kunde det konstateras att vi rört oss mot önskat läge men inte lyckats nå hela vägen i mål. Vi behöver fortsätta jobba med strategier för att sänka korttidsfrånvaro, något som varit svårt i samband med pandemin. Förväntningarna från cheferna på projektet har varit olika vilket också gjort att de arbetat med friskfaktorerna i olika grad

Personalutskottet

2021-05-12

PU §32

DNR: KPU.2019.266

Sammanfattning

Vi har inte satt den metod för beteende förändring som var avsikten. Däremot har vi verkligen lärt oss att ta del av tips, forskning, material och goda exempel i vardagen som Sunt arbetsliv erbjuder via sin websida.

Vi har pausat Sunt arbetslivs utbildning i organisatorisk- och social arbetsmiljö på grund av pandemin, men kommer att gå vidare med kunskapsdelen i Chefoskopet (Sunt arbetslivs verktyg för att skapa förståelse för vad organisatoriska förutsättningar för chefer handlar om).

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

PU §33

DNR: KPU.2021.184

Inspektion av Arbetsmiljöverket

Personalchefen informerar om att Arbetsmiljöverket inspekterar kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De inspekterar hur kommunerna arbetar med årlig uppföljning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Syftet med deras tillsyn är att kommuner ska säkra att styrningen av arbetsmiljöarbetet fungerar så att det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas, positiva effekter uppnås och ohälsa och olyckor förebyggs i verksamheten.

Inspektionen sker i tre steg:

- inledande inspektion med ledningen
- 3 stickprovsinspektioner i delar av verksamheten
- återkopplingsinspektion med ledningen i mitten av maj där de bland annat redogör för det de har sett under inspektionerna.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen och beslutar att delge kommunstyrelsen informationen.

Beslutsunderlag

Huvudmail: Inspektion av Arbetsmiljöverket för ärende 2021/018868.pdf
Inspektion av Arbetsmiljöverket för ärende 2021/018868 - Föranmälan.pdf

Beslutsmottagare
Kommunstyrelsen