



Kommunstyrelsens personalutskott

2019-03-11

Plats och tid Stadshuset klockan 10:00-11:30

Beslutande Lars Isacsson (S), ordförande
Thomas Hedberg (V)
Johan Thomasson (M)
Jan-Olof Källström (C)
Patrik Sundin (S), ersätter Susanne Berger (S)

Övriga deltagande Anders Friberg, kommundirektör
Magnus Sörebö, personalchef, sekreterare
Hans Engström, HR-konsult

Utses att justera Jan-Olof Källström (C) med Johan Thomasson (C) som ersättare

Justeringens plats och tid Kommunkansliet onsdag 13 mars 2019 klockan 10:00

Underskrifter		Paragrafer
Sekreterare	_____	3
Ordförande	_____	
Justerande	_____	

ANSLAG

Sammanträde	Kommunstyrelsens personalutskott		
Datum	2019-03-11		
Anslag sätts upp	2019-03-15	Anslag tas ner	2019-04-06
Protokollets förvaring	Kommunkansliet		

Maria Hellgren

Kommunstyrelsens personalutskott

2019-03-11

ÄRENDELISTA

§ 3	Information	3
-----	-------------	---

—

§ 3 Information

Sjukfrånvaron

Trenden fortsätter med att sjukfrånvaron ökar och det är genomgående bland alla åldersgrupper. Det är främst personer yngre än 29 år och män som ökar mest. De som är över 50 år har dock en lägre ökning. Det är inte korttidsfrånvaron som ökar mest utan mellanperioden som ökar.

Det visar sig att sjukfrånvaron varierar inom Avesta kommun och inom förvaltningarna. För att minska sjukfrånvaron görs kontinuerliga uppföljningar, analyser och lärdomar dras av de enheter som har låg sjukfrånvaro. Förslag på åtgärder tas fram och verkställs där det är möjligt.

Vid Cesam (Centralt samverkansmöte) diskuterades faktorer som kan påverka sjukfrånvaron och följande lyftes bl a: möjligheter att påverka sin situation, olika aspekter och påverkan vid förändringar, känslan av otillräcklighet och känslan av skuld att inte kunna leverera. Vidare lyftes de psykosociala faktorerna som påverkar och att pressen sker både i arbetet som privat.

Både ledarskapet och medarbetarskapet påverkar sjukfrånvaron och därför är dessa frågor viktiga att jobba med samt att de är med i kommande medarbetarundersökning som kommer under hösten 2019.

Hälsofrämjande insatser

Anställda inom Avesta kommun har möjlighet till friskvårdstimme eller till friskvårdsbidrag, till fria bad, till att utnyttja styrketräningslokalen vid Skogsgläntan, samt träna på anläggningar kopplade till Active Way. Utöver detta genomförs aktiviteter genom Aktiv.

Detta är ett led i att vara en hälsofrämjande kommun och övriga delar som är viktiga är arbetsmiljön, ledarskapet, medarbetarskapet, dialogen mellan chef och medarbetare, arbetsuppgifter och hur organisationen formas.

Hälsan styrs inte enbart av arbetet utan också av fritiden och möjligheten till avkoppling.

Semester är en del i att koppla av och det är viktigt att semesterdagar tas ut.

Att genomföra åtgärder som leder till att vara en hälsofrämjande kommun ligger inom ramen för vad som anges i mål och budget vilket då är inom ramen för verkställighet.

§ 3 (forts)

Företagshälsovård

Upphandling av företagshälsovård sker tillsammans med kommunerna Avesta, Norberg och Skinnskatteberg.

Det är upphandlingsenheten som håller i arbetet. Upphandlingsunderlag är framtaget och utskickat där anbudstiden pågår till 25 mars.

Utvärderingen av inkomna anbud inleds i början av april och kriterierna vid utvärderingen är främja hälsa, förebygga hälsa samt efterhjälpande och rehabiliterande tjänster.

Nuvarande avtal om företagshälsovård med Avesta Hälsan är förlängd till sista september 2019.

Löneöversyn 2019

Tidsplanen för löneöversynen 2019 följs i stora delar vilket innebär att ny lön utbetalas vid ordinarie löneutbetalning i maj månad. Detta gäller för samtliga fackliga organisationer förutom Vårdförbundet. För Vårdförbundet pågår förhandlingar på SKL nivå och dessa är inte klara.

I löneavtalen för 2019 är det sifferlösa avtal som gäller för de flesta fackliga organisationer, förutom för Kommunal som har sifferbestämt, dock utan individgaranti. I avtalet med Kommunal anges också att det ska vara en pott på 0,3 % som ska gå till specifika satsningar. Avesta kommun och Kommunal är överens om vilka som omfattas av satsningarna.

Rekryteringar

Anders Friberg berättade

- Att det har tillsatts en interimchef för uppgiften som ekonomichef. Detta uppdrag pågår till dess att en ny ekonomichef är rekryterad.
- Att enhetschefen för servicecenter slutar men det är inte beslutat om en ny enhetschef kommer rekryteras. Nuvarande enhetschef och personalen vid servicecenter är informerade.
- Att rekryteringen av VD till Gamla Byn pågår

§ 3 (forts)

Digitalisering

Inriktning mot personal.

Digitalisering handlar inte enbart om datorer och teknik. Det handlar lika mycket om processer och rutiner för ett förändrat arbetssätt.

Digitaliseringen inom HR skapar möjligheter genom att WinLas, produkter från Visma, Adato, KIA, offentliga jobb etc används. Vidare när personalen jobbar i teams, OneNote, Outlook samt använder Visennet, chefsguiden etc då skapas förutsättningar.

Den optimala digitaliseringen förutsätter att det sker kompetenshöjande insatser, att det ges tid för träning och förändring samt att viljan finns hos medarbetare att förändra sitt arbetssätt.

Oavsett aktuell teknik med aktuella program så är resultatet styrt i hur medarbetarna använder dessa delar. Medarbetarna har här ett eget ansvar att lära sig utifrån behovet i sitt arbete.

Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda

Det har uppkommit fråga hur reglerna ska tolkas för ersättning till förtroendevalda vid resor till förrättning.

Hans Engström beskrev frågeställningen och vad reglerna innebär. Eftersom det är en tolkningsfråga kring vad reglerna anger och ingen förändring av dessa så hanteras frågan vidare av Kommunstyrelsen.

Bank ID

Detta behövs för att kunna justera protokoll framöver. Dessa bank-id är personliga och framgent kommer även tjänstgöringsrapporterna att signeras på detta sätt.

Bisyssla

Årligen genomförs ett medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare. I mallen för medarbetarsamtalet finns bilagan för bisyssla. Där ska en redovisning ske av vilken eller vilka bisysslor som medarbetaren har. Medarbetare försäkras om bisyssla finns eller inte. En bisyssla är att anses som vara godkänd på ett år i taget eftersom det tas upp vid medarbetarsamtalet.

§ 3 (forts)

Personalenheten följer upp en gång per år aktuellt läge avseende bisysslor. I dagsläget sker denna uppföljning genom fråga till och redogörelse från chefer. Denna hantering kommer utvecklas och förändras när frågan kring bisyssla kan hanteras via WinLas.

—