

## Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum  
2024-04-09

### § Ärendelista

- § 11 Dnr 2023-000289  
Motion gällande utbildning av reservpersonal till medborgarservice
- § 12 Dnr 2024-000161  
Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assistans 7332
- § 13 Dnr 2024-000160  
Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assistans 7310.
- § 14 Dnr 2024-000166  
Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assistans 7344
- § 15 Dnr 2024-000004  
Informationsärenden 2024

## Laholms kommun

### Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 9 april 2024

Protokollet som justerats den 11 april, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

---

#### **Bevis om anslag**

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 12 april till och med den 3 maj 2024 intygas.

Matilda Lundh  
**Kommunsekreterare**

<b>Plats och tid</b>	Duvan, klockan 13:00 – 15:30
<b>Beslutande</b>	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
<b>Övriga deltagande</b>	Annbritt Carlsson Enico, förhandlingsstrateg §§ 12-14 Maria Svejđ, HR-konsult § 15 Nermina Ramadani, HR-konsult § 15 Daniel Johansson, förvaltningschef socialförvaltningen § 15 Richard Mortenlind, förvaltningschef utbildningsförvaltningen § 15 Andreas Meimermond, förvaltningschef samhällsbyggnads-, kultur- och folk- hälsoförvaltningen § 15 Narcisa Duranovic, processledare Heltidsresan/ tf enhetschef bemanningsen- heten § 15 Sandra Östlund, tf HR-chef  Anders Einarsson, kommunchef Malin Sörensen, HR-chef Matilda Lundh, kommunsekreterare
<b>Utses att justera</b>	Ove Bengtsson (C)
<b>Plats och tid för justering</b>	Digital justering den 11 april klockan 13:00
<b>Paragrafer</b>	§§ 11-15
<b>Underskrifter</b>	<b>Protokollet har justerats med digital justering</b>
<b>Ordförande</b>	Kjell Henriksson (S)
<b>Justerande</b>	Ove Bengtsson (C)

§ 11

Dnr 2023-000289

**Motion gällande utbildning av reservpersonal till medborgarservice**

**Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att punkt 1 i motionen anses besvarad.

Kommunfullmäktige beslutar vidare att bifalla punkt 2 i motionen.

**Ärendebeskrivning**

Det som föranledde motionen var en stängning av MBS sommaren 2023. Stängningen var inte en av flera som felaktigt har angetts utan blandades samman med stängning av reception med bibehållen öppen växel under någon dag då vi hade personalbrist.

Beslut om stängning fattades vidare efter avstämning med kommunstyrelsens ordförande. Situationen föranleddes av sjukdom och semester i kombination av nya system, men begränsat antal resurser med utbildning i systemen.

Anledningen till att det inte har funnits utbildade reserver är den ekonomiska situationen. Kommunikationschef ansåg sig under året som gick (2023) inte ha mandat att sätta utbildning av extra personal i verket då beskedet var att inte dra över budget. Allt kostar pengar, så även utbildningar samt licenser i MBS system för att kunna ställa sina tjänster till förfogande vid behov. En nödlösning med personer som inte varken kommer in i systemen eller kan hantera dem ansågs inte som tillräcklig. Systemen med telefonin och ärendehantering är de kanaler som utgör merparten av vår service till invånare/besökare och näringsliv.

Vi har sedan motionen inkom omfördelat resurser inom verksamheten HR och lön och medel har prioriterats till en begränsad mängd utbildningar, och personalkostnader. 2024 erbjuder dock ytterligare utmaningar med en tjänst mindre till följd av besparingarna som påbjöds 2023.

Kommunikationsenheten/Medborgarservice (här fortsatt förkortat MBS) utbildar nu löpande medarbetare i kommunen som inte jobbar heltid eller har ett arbete av sådan art att det kan förekomma luckor i

sysselsättningen och med viss kännedom om kundtjänst/medborgarservice. Dessa resurser tillgängliggörs om möjlighet i den ordinarie verksamheten så tillåter, utöver sin grundtjänstgöring till den befintliga gruppen av timanställda i MBS.

På längre sikt införs ”En väg in” för att lösa bemanningsproblemet.

#### Projekt En väg in

Kommunen har påbörjat projekt ”En väg in”, där projektet tar fasta på befintlig förstudie gjord av Caroline Dahlman, tidigare kommunikatör i kommunen. Målsättning framtagen tillsammans med styrgrupp och projektgrupp:

- Färre ärenden ska kopplas vidare till övrig verksamhet, mäts från projektets datum för genomförande + 3 mån, + 6 mån, + 12 mån.
- Ökad kundnöjdhet ska påvisas genom uppföljning med enkät och intervjuer med invånare/besökare, näringlivs + 6 mån, +12 mån. (Servicemätning Sveriges Kommuner och Regioner)

Ambitionen är också att kunna erbjuda ett modernare ”kontaktcenter”, med fler handläggare som har erfarenhet från våra olika verksamheter.

Projektet har inte tilldelats någon specifik budget utan drivs inom ram och En väg in 1.0 beräknas vara färdigt den 31 december 2024.

#### Beslutsmotivering

Detta är det tillvägagångssätt som är möjligt om vi vill säkra upp resurssidan i MBS. Vi kan inte rekrytera externt i tider av besparingar och vi kan inte använda befintlig personal i MBS på annat sätt än det som ligger i linje med lagstiftningen vad gäller bland annat arbetstider.

#### Beslutsunderlag

Verksamhet Kommunikations tjänsteskrivelse den 10 november 2023.

Motion gällande utbildning av reservpersonal till Medborgareservice.

---

§ 12

Dnr 2024-000161

### **Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assi- stans 7332**

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas i ärende 7332 inom personlig assistans under veckoslut, semestrar och eventuellt andra dagar då brukaren har frånvaro från den dagliga verksamheten. Be-  
slutet gäller till den 9 april 2025.

#### **Ärendebeskrivning**

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna gäller från den 1 oktober 2023. För verksamheter inom funktionsstödsområdet LSS gäller reglerna dock först från den 1 februari 2024.

Enligt regelverket kan arbetspass som inkluderar jourpass inom LSS uppgå till 20 timmar med lika lång efterföljande vila. För ärenden inom personlig assistans kan kommunstyrelsen i respektive kommun bevilja dispens för arbetspass upp till 24 timmar under 12 månader i de fall brukarens rättigheter enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade skulle inskränkas i annat fall.

Kommunstyrelsen har beslutat (KS protokoll § 16/2024) att ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för personliga assistenter, ledsagare och avlösare inom verksamheten för Funktionsstöd delegeras till kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med Verksamheten för HR och lön.

För att dispens för arbetspass upp till 24 timmar ska kunna beviljas krävs att arbetsgivaren har utrett och uttömt möjligheterna att lösa bemanningen på annat sätt, upprättat en risk- och konsekvensanalys samt förhandlat ärendet enligt MBL § 11 med berörd facklig organisation

Verksamheten för funktionsstöd ansöker härmed om dispens för arbetspass upp till 24 timmar i för brukare i ärende 7332 personlig assistans. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar på veckoslut, semestrar och eventuellt andra dagar då brukaren har frånvaro från den dagliga

verksamheten. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL kommer att genomföras med Kommunal under vecka 14. Ärendet kommer därför att kompletteras med förhandlingsprotokollet som underlag för ställningstagande.

Verksamheten för HR och lön har tagit del av upprättade handlingar och bedömer att innehållet i dessa uppfyller de krav för dispens som ställs i regelverket.

**Beslutsunderlag**

Underlag för dispensansökan i ärende personlig assistans 7332

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

---

**Beslutet skickas till:**

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 13

Dnr 2024-000160

**Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assi-  
stans 7310.**

**Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas i ärende 7310 inom personlig assistans under samtliga dagar i veckan. Beslutet gäller till den 9 april 2025.

**Ärendebeskrivning**

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna gäller från den 1 oktober 2023. För verksamheter inom funktionsstödsområdet LSS gäller reglerna dock först från den 1 februari 2024.

Enligt regelverket kan arbetspass som inkluderar jourpass inom LSS uppgå till 20 timmar med lika lång efterföljande vila. För ärenden inom personlig assistans kan kommunstyrelsen i respektive kommun bevilja dispens för arbetspass upp till 24 timmar under 12 månader i de fall brukarens rättigheter enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade skulle inskränkas i annat fall.

Kommunstyrelsen har beslutat (KS protokoll § 16/2024) att ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för personliga assistenter, ledsagare och avlösare inom verksamheten för Funktionsstöd delegeras till kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med Verksamheten för HR och lön.

För att dispens för arbetspass upp till 24 timmar ska kunna beviljas krävs att arbetsgivaren har utrett och uttömt möjligheterna att lösa bemanningen på annat sätt, upprättat en risk- och konsekvensanalys samt förhandlat ärendet enligt MBL § 11 med berörd facklig organisation

Verksamheten för funktionsstöd ansöker härmed om dispens för arbetspass upp till 24 timmar i för brukare i ärende 7310 personlig assistans. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar under samtliga dagar i veckan. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där huvudskyddsombudet har deltagit i bedömningen.



Förhandling enligt § 11 MBL kommer att genomföras med Kommunal under vecka 14. Ärendet kommer därför att kompletteras med förhandlingsprotokollet som underlag för ställningstagande.

Verksamheten för HR och lön har tagit del av upprättade handlingar och bedömer att innehållet i dessa uppfyller de krav för dispens som ställs i regelverket.

**Beslutsunderlag**

Underlag för dispensansökan i ärende personlig assistans 7310

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

\_\_\_\_\_

**Beslutet skickas till:**

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 14

Dnr 2024-000166

### **Ansökan om dispens från reglerna om dygnsvila personlig assi- stans 7344**

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas i ärende 7344 inom personlig assistans under veckoslut, semestrar och eventuellt andra dagar då brukaren har frånvaro från den dagliga verksamheten. Be-  
slutet gäller till den 14 april 2025.

#### **Ärendebeskrivning**

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna gäller från den 1 oktober 2023. För verksamheter inom funktionsstödsområdet LSS gäller reglerna dock först från den 1 februari 2024.

Enligt regelverket kan arbetspass som inkluderar jourpass inom LSS uppgå till 20 timmar med lika lång efterföljande vila. För ärenden inom personlig assistans kan kommunstyrelsen i respektive kommun bevilja dispens för arbetspass upp till 24 timmar under 12 månader i de fall brukarens rättigheter enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade skulle inskränkas i annat fall.

Kommunstyrelsen har beslutat (KS protokoll § 16/2024) att ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för personliga assistenter, ledsagare och avlösare inom verksamheten för Funktionsstöd delegeras till kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med Verksamheten för HR och lön.

För att dispens för arbetspass upp till 24 timmar ska kunna beviljas krävs att arbetsgivaren har utrett och uttömt möjligheterna att lösa bemanningen på annat sätt, upprättat en risk- och konsekvensanalys samt förhandlat ärendet enligt MBL § 11 med berörd facklig organisation

Verksamheten för funktionsstöd ansöker härmed om dispens för arbetspass upp till 24 timmar i för brukare i ärende 7344 personlig assistans. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar på veckoslut, semestrar och eventuellt andra dagar då brukaren har frånvaro från den dagliga

verksamheten. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där huvudskyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL kommer att genomföras med Kommunal under vecka 14. Ärendet kommer därför att kompletteras med förhandlingsprotokollet som underlag för ställningstagande.

Verksamheten för HR och lön har tagit del av upprättade handlingar och bedömer att innehållet i dessa uppfyller de krav för dispens som ställs i regelverket då det handlar om att brukarens möjlighet till aktiviteter blir lidande med nuvarande schemaläggning.

**Beslutsunderlag**

Underlag för dispensansökan i ärende personlig assistans 7344

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

---

**Beslutet skickas till:**

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 15

Dnr 2024-000004

### **Informationsärenden 2024**

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

#### **Ärendebeskrivning**

HR-konsult redogör för aktuellt läge gällande sjukfrånvaro. Statistiken visar att sjukfrånvaron är högre för kvinnor än män. Sjukfrånvaron har dock gått ner för kvinnor och ligger kvar på samma nivå som tidigare för män.

Statistiken per förvaltning visar att socialnämndens verksamheter sticker ut med högre sjukfrånvaro än i övriga nämnder, men inom socialförvaltningen finns å andra sidan en mer utsatt personalgrupp inom exempelvis inom vård och omsorg. Lägst nivå av sjukfrånvaro finns på kultur- och folkhälsonämnden och kommunstyrelsen. Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott önskar mer detaljerad struktur på redovisningen inom förvaltningarna för att kunna se tydligare mönster i vilka grupper av medarbetare som är mest utsatta i sina yrken.

Kommunstyrelsen utmärker sig genom att nästan hälften av alla medarbetare inte haft en enda dag med sjukfrånvaro under perioden. Inom förvaltningen finns dock arbetsuppgifter som innebär möjlighet till arbete på distans vilket troligen påverkar resultatet.

Hittills har långtidssjukfrånvaron gått upp och korttidssjukfrånvaron gått ner under 2024 i samtliga förvaltningar.

Det pågår aktiviteter för att motverka sjukfrånvaro såsom utbildning av chefer, verktyg för chefer och fortsatt arbete med hållbar arbetsmiljö och kommunens värdegrund. Framöver kommer verksamhet för HR och Lön arbeta mer med tidiga insatser och rehabilitering för medarbetarna och intervjuer med chefer för grupper med hög korttidsfrånvaro. Det är också viktigt att parallellt jobba vidare med systematiskt arbetsmiljöarbete, balans mellan arbete och fritid och övriga friskfaktorer. HR-konsult avslutar med att redogöra för hur kommunen jobbar med friskfaktorer på individnivå, gruppnivå och organisationsnivå. Detta sker med hjälp av främjande, förebyggande och efterhjälpande åtgärder.

HR-konsult redovisar resultat av avslutningsenkät. Socialförvaltningen sticker ut något i fråga om antalet personer som har avslutat sina tjänster i jämförelse med andra förvaltningar. I fritextsvaren har man uppgett anledningar till att avsluta sin anställning, exempelvis spretig organisation, besparingar, låg lön, dålig fysisk arbetsmiljö. Det finns önskemål om att uppdatera IT-miljön och intranätet.

Efter nyligen genomförd omorganisation har HR noterat att kommunen tappar kompetens när nyckelpersoner väljer att avsluta sina anställningar.

De slutsatser som går att dra från enkäterna är bland annat att kommunen behöver jobba med att behålla nyckelpersoner, löneutveckling, utöka friskvårdspeng och andra förmåner. Även möjlighet till distansarbete är viktigt liksom karriärutveckling, att arbeta med kommunövergripande uppdrag. Detta gäller för medarbetare och chefer på alla nivåer.

HR-konsult redogör för arbetet med kompetensförsörjningsplan kommunövergripande och på förvaltningsnivå. Kompetensförsörjning innebär att se till att det finns rätt kompetens på rätt plats vid rätt tidpunkt och till rätt kostnad, utifrån verksamhetens behov för att kunna utföra uppdragen och nå uppsatta verksamhetsmål. För att nå detta behöver kommunen attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla sin personal.

Tillförordnad chef för bemanningsenheten informerar om enhetens arbete med tillsättning av beställda pass från verksamheterna. Statistiken visar en fortsatt jämn nivå inom LSS och äldreomsorgen. Även för förskola och grundskola, har tillsättningen kunnat hålla hög nivå.

Inom vissa verksamheter finns tendens att kringgå bemanningsenheten för att istället tillämpa lokala lösningar. Det påverkar andra verksamheter och innebär otydlighet för vikarierna.

Rekryteringen inför sommarmånaderna pågår fortsatt och bemanningsenheten räknar med att kunna tillsätta samtliga beställningar.

Processledare för heltidsresan redogör för det fortsatta arbetet med införandet av heltid som norm. En ny styrgrupp är på plats med förvaltningschefer och ekonomichef.

Bemanningshandboken med en att-göra-lista är klar och är på remiss hos förvaltningarna att besvaras senast den 16 april. Förvaltningarna ska förbereda införandet av bemanningshandboken genom att följa att-göra-listan till senast den 31 oktober.

HR-chef informerar om avtalsrörelsen. Vissa avtal är klara och i vissa förhandlingar står parterna långt från varandra.

Verksamhet för HR och lön har tagit fram förslag till styrdokument för att reglera arbetskläder och regler för tjänstledighet. Dessa är inom kort helt klara att skickas ut på remiss till nämnderna.

HR-chef informerar om läget inom vissa medarbetargrupper där läget är ansträngt. Det läggs i sin tur press på chefer och vidare till lönekonsulterna. HR-chef understryker sambandet mellan personalgrupperna som upplever stress och bristande engagemang. Det leder i sin tur till ökad sjukfrånvaro. Fortsatt arbete med friskfaktorer och arbetsmiljöarbetet är viktigt.

Kommunchef redogör för kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott gällande rekrytering av interim förvaltningschef för utbildningsförvaltningen samt upphandlingen av tjänst för att rekrytera ordinarie förvaltningschef för utbildningsförvaltningen.

### **Beslutsunderlag**

Förslag till riktlinje för arbetskläder

---

## Undertecknat av följande personer

### **KJELL HENRIKSSON**

E-Legitimation: BankID Mobile  
Datum: 2024-04-10 11:46:59  
Transaktionsidentitet: 1BE1BC65595917FA7F6B486607ABD446E9664470FE

### **OVE BENGTTSSON**

E-Legitimation: BankID Mobile  
Datum: 2024-04-10 13:56:08  
Transaktionsidentitet: 034488C27116F013218E1CE2CBE3D827C46886A1D3

Underskriftstjänst: **Visma Underskriftstjänst**

Dokumentet är signerat av Ciceron DoÄ

## Organisation

Organisation: Kommunstyrelsen

Organisationsnr: 212000-1223

E-post: [kommun@laholm.se](mailto:kommun@laholm.se)

Hemsida: [www.laholm.se](http://www.laholm.se)