

## Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum  
2023-05-09

### §            **Ärendelista**

- § 8            Dnr 2023-000106  
Översyn av kommunens organisation
- § 9            Dnr 2023-000096  
Förflyttning av personella resurser för den översiktliga planeringen
- § 10          Dnr 2023-000189  
Förtydligande av riktlinjer Heltid som norm - heltidsresan
- § 11          Dnr 2023-000005  
Informationsärenden 2023

## Laholms kommun

### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 9 maj 2023**

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

---

#### **Bevis om anslag**

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 15 maj till och med den 5 juni 2023 intygas.

Matilda Lundh  
**Kommunsekreterare**

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Plats och tid</b>               | Duvan, klockan 13:00 – 15:30   |
| <b>Beslutande</b>                  | Kjell Henriksson (S), ordförande<br>Ove Bengtsson (C)<br>Peter Berndtson (SD)  |
| <b>Övriga deltagande</b>           | Anders Einarsson, kommunchef<br>Malin Sörensen, HR-chef<br>Maria Svejð, HR-konsult, § 11<br>Marie Elm Ågren, verksamhetschef socialförvaltningen, 11<br>Daniel Johansson, förvaltningschef socialnämnden, § 11<br>Andreas Meimermondt, förvaltningschef kultur- och utvecklingsnämnden, § 11<br>Niklas Wilsson, förvaltningschef Samhällsbyggnadsnämnden, § 11<br>Richard Mortenlind, förvaltningschef barn och ungdomsnämnden, § 11<br>Matilda Lundh, kommunsekreterare |
| <b>Utses att justera</b>           | Ove Bengtsson (C)  |
| <b>Plats och tid för justering</b> | Digital justering den 11 maj klockan 13:00   |
| <b>Paragrafer</b>                  | §§ 8-10  |
| <b>Underskrifter</b>               | <b>Protokollet har justerats med digital justering</b>   |
| <b>Ordförande</b>                  | Kjell Henriksson (S)   |
| <b>Justerande</b>                  | Ove Bengtsson (C)  |

§ 8

Dnr 2023-000106

## **Översyn av kommunens organisation**

### **Förslag till beslut**

Kommunfullmäktige antar föreliggande reglementen, att gälla från och med den 1 januari 2024.

### **Ärendebeskrivning**

Demokrati- och organisationsberedningen remitterade den 31 mars 2023 § 5 förslag till förändrade reglementen till kommunstyrelsen och nämnderna för yttrande senast den 28 april 2023.

Nämnderna har i huvudsak tillstyrkt demokrati- och organisationsberedningens förslag till förändrade reglementen. Kommunstyrelsen och barn- och ungdomsnämnden tillstyrker förslagen i sin helhet. Socialnämnden har ingen synpunkter på förslagen. Samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och utvecklingsnämnden har lämnat följande synpunkter på beredningens förslag.

### **Personal och budgetansvar för kultur- och folkhälsonämnden**

Samhällsbyggnadsnämnden framför att det samlade personalansvaret / personalbudgeten i förvaltningen ska ligga på samhällsbyggnadsnämnden som då även ansvarar för att resurssätta kultur- och folkhälsonämnden. Kultur- och utvecklingsnämnden framför å sin sida att kultur- och folkhälsonämnden bör vara budgetansvarig och anställande myndighet för den personal som arbetar inom nämndens ansvarsområde. Nämnden framför att samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och folkhälsonämnden bör ha varsin förvaltning men med gemensam förvaltningsledning och gemensamma administrativa funktioner.

Syftet med demokrati- och organisationsberedningens förslag är att anpassa den politiska organisation i förhållande till att kommunens förvaltningsorganisation reduceras med en förvaltning. Beredningens förslag är att samhällsbyggnadsnämnden ska vara anställande myndighet för all personal som arbetar för samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och folkhälsonämnden. Personalbudget kommer att vara delad mellan de båda nämnderna utifrån nämndernas verksamhetsuppdrag. Den föreslagna ordningen är tänkt att fungera på samma sätt som kommunens tidigare förvaltningsorganisation då all personal var anställd av kommunstyrelsen medan personalbudgeten

fanns under respektive facknämnd. Skillnaden nu är att samhällsbyggnadsnämnden blir anställande myndighet i stället för kommunstyrelsen. Den budgetmässiga fördelningen hänskjuts till budgetberednings arbete i höst.

För att förtydliga att förvaltningen ska arbeta mot två nämnder är det lämpligt att den byter namn från samhällsbyggnadsförvaltningen till något som bättre speglar det nya uppdraget.

Demokrati- och organisationsberedningen har även förväntningar på att den nya förvaltningen ska kunna leda till vissa samordningsvinster på sikt, utöver de som är direkt hänförliga till förvaltningsledning och administration. De eventuella samordningsvinsterna skulle troligen försvåras av att behålla två förvaltningar.

Både samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och utvecklingsnämnden lyfter vikten av nära samarbete och samverkan mellan samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och folkhälsonämnden.

#### Besöksverksamheten

Kultur- och utvecklingsnämnden avstyrker att ansvaret för besöksverksamheten flyttas till kommunstyrelsen. Nämnden framför att kvalitén inom kommunens kulturarbete skulle hotas om ansvaret för besöksverksamheten separeras från ansvaret för kulturen. Besöksverksamheten är idag koncentrerad till turistbyrån och integrerad i flera delar av de funktioner som kultur- och folkhälsonämnden föreslås ansvara för. Turistbyråns funktion, personalresurser och öppet hållande är avgörande för Teckningsmuseet och genomförandet av ett stort antal kulturarrangemang och hantering av lokaler och andra resurser inom kulturområdet.

Demokrati- och organisationsberedningen anser att ansvaret för besöksverksamheten bättre hör hemma hos kommunstyrelsen tillsammans med ansvaret för destinationsutveckling och näringslivsfrågor. Beredningen förutsätter att kommunstyrelsen och kultur- och folkhälsonämnden samverkar för att få till stånd en så bra praktisk lösning som möjligt gällande de farhågor som kultur- och utvecklingsnämnden lyft.

#### Delaktighets- och tillitsfrågor

Kultur- och utvecklingsnämnden framför att ansvar för delaktighets- och tillitsfrågor bör tydliggöras och tillföras kultur- och folkhälsonämnden.

Samtliga nämnder har ett ansvar för att invånare och användare av nämndernas tjänster ska vara delaktiga i utformning av tjänster och beslut. I vissa fall, till exempel planprocessen, är delaktigheten formaliserad och reglerad i lag.

Vidare har demokrati- och organisationsberedningen redan idag uppdrag från kommunfullmäktige att bereda frågor och ärenden som rör kommunens arbete med att utveckla och fördjupa den kommunala demokratin i syfte att öka medborgarnas möjligheter till insyn och deltagande. Beredningen kommer att arbeta vidare med frågeställningen under mandatperioden.

Ökat behov av samverkan mellan nämnderna

Kultur- och utvecklingsnämnden framför att förslaget riskerar att minska incitamenten till samordning och samverkan mellan nämnderna. Kommunstyrelsen har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter. Styrelsen har från kommunfullmäktige i uppdrag att samordna och leda såväl nämnderna som förvaltningsorganisationen. Det är riktigt som nämnden framhåller att risken för stuprörstänk i vissa fall ökar med den föreslagna organisationen. Kommunchefen har, bland annat fastställt i Riktlinjer för ekonomi- och verksamhetsstyrning, ansvaret för att ledningsorganisationen är ändamålsenlig. Detta gäller således även strukturen för målområdesarbetet. Beredningen förutsätter att kommunchefen anpassar ledningsorganisationen, i den mån det behövs, till den nya förvaltningsorganisationen och till fullmäktiges vision och målområden.

Kultur- och utvecklingsnämnden efterfrågar även en struktur för samverkan mellan olika nämnders presidier. Som ovan beskrivits åligger det kommunstyrelsen att se till att samverkan mellan nämnderna är ändamålsenlig.

Övriga synpunkter

Barn- och ungdomsförvaltningen har uppmärksammat att grundskola och gymnasieskola byter namn till anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola inför nästa läsår. Denna förändring behöver tas med i reglementet för utbildningsnämnden.

Samhällsbyggnadsnämnden har även uppmärksammat att det i förslaget till nytt reglemente för kultur- och folkhälsönämnden andra stycket § 6, står folkhälsönämnden. Rätt benämning ska vara kultur- och folkhälsönämnden.

Förslag till reglementen för nämnderna har justerats utifrån dessa synpunkter.

Personal- och organisationsutskottet föreslår att kommunfullmäktige antar föreliggande reglementen att gälla från och med den 1 januari 2024.

### **Beslutsunderlag**

Sammanträdesprotokoll demokrati- och organisationsutskottet den 5 maj, § 7.

Sammanträdesprotokoll socialnämnden den 25 april, § 48.

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 18 april.

Sammanträdesprotokoll barn- och ungdomsnämnden den 26 april, § 39.

Barn- och ungdomsförvaltningens tjänsteskrivelse den 4 april.

Sammanträdesprotokoll kultur- och utvecklingsnämnden den 24 april, § 68.

Kultur- och utvecklingsförvaltningens tjänsteskrivelse den 14 april.

Sammanträdesprotokoll kommunstyrelsen den 11 april, § 93.

Sammanträdesprotokoll samhällsbyggnadsnämnden den 26 april, § 87.

Förslag till reglementen för samhällsbyggnadsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden, kultur- och folkhälsonämnden och kommunstyrelsen.

---

§ 9

Dnr 2023-000096

### **Förflyttning av personella resurser för den översiktliga plane- ringen**

#### **Förslag till beslut**

1. Kommunstyrelsen beslutar att de personella resurserna för den översiktliga planeringen ska återföras från samhällsbyggnadsförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning. Förändringen påverkar inte samhällsbyggnadsnämndens eller styrelsens uppdrag från kommunfullmäktige, fastställt i respektive reglemente.
2. Följande resurser ska föras över från samhällsbyggnadsförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning från och med den 1 september 2023:
  - Plan- och exploateringschef
  - Översiktsplanerare, två tjänster
  - Mark- och exploateringsingenjör, två tjänster
  - Hållbarhetsstrateg
  - Kommunekolog
  - Projektledare

#### **Ärendebeskrivning**

Den 14 mars 2023 § 57 beslutade kommunstyrelsen att de personella resurserna för den översiktliga planeringen ska återföras från samhällsbyggnadsförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning. Förändringen påverkar inte samhällsbyggnadsnämndens eller styrelsens uppdrag från kommunfullmäktige, fastställt i respektive reglemente. Kommunchefen fick i uppdrag att återkomma med vilka resurser som ska flyttas och när.

#### **Ansvar för den översiktliga fysisk planering**

Kommunstyrelsen har redan idag ansvar för att leda och samordna den översiktliga planeringen för den långsiktiga utvecklingen av den fysiska miljön i kommunen, ta fram förslag till riktlinjer för bostadsförsörjningen, markanvisningar och exploateringsavtal, handlägga begäran om planbesked samt frågor om inledande av detaljplanarbete på kommunens initiativ och tidsmässig prioritering av planuppdrag samt svara för upprättande av markanvisnings- och exploateringsavtal. De personella resurserna för dessa uppgifter återfinns där-  
emot inom samhällsbyggnadsförvaltningen.



#### Dagens organisation

Under kommunstyrelsen var de personella resurserna för markförsörjning, exploatering och fysisk planering organiserad i en enhet; planeringsenheten. Planeringsenheten flyttades över i sin helhet till samhällsbyggnadsförvaltningen från och med den 1 januari 2023. Samhällsbyggnadsförvaltningen har i sin tur anpassa sin förvaltning och utökat planeringsenheten till att innefatta även detaljplanearbetet. Enheten har därmed även bytt namn till plan- och exploateringsenheten.

#### Förslag till förflyttning av personella resurser

I syfte att stärka och effektivisera kommunstyrelsens ledning och samordning av den översiktliga och långsiktiga planeringen förslås att vissa funktioner förflyttas från samhällsbyggnadsförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning. Följande funktioner föreslås flyttas från samhällsbyggnadsförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning:

- Plan- och exploateringschef
- Översiktsplanerare, två tjänster
- Mark- och exploateringsingenjör, två tjänster
- Hållbarhetsstrateg
- Kommunekolog
- Projektledare

De funktionerna som flyttas förslås bilda en egen enhet i kommunstyrelsen förvaltning med nuvarande enhetschef som chef. Enheten placeras direkt under kommunchefen för att tydliggöra enhetens strategiska roll i styrelsens arbete med den fysiska planeringen.

#### Risk- och konsekvensanalys av förslaget

Samhällsbyggnadsförvaltningen har genomfört risk- och konsekvensanalyser av förslaget. Följande fördelar med förslaget har framkommit:

- Organisatorisk närhet till lokalförsörjning och övrig strategisk planering
- Tydligare roller mellan, och överlämning från, mark- och exploatering till drift- och detaljplanefunktion.

Enheten lyfter följande nackdelar med förslaget:

- Planeringsenheten har relativt nyligen ombildats till att innefatta även detaljplanearbetet.

- Att som i förslaget bryta upp enheten innebär att möjligheten att omfördela resurser inom enheten efter arbetsbelastning mellan översiktlig planering och detaljplanering försvinner.
- Tanken med en samhällsbyggnadsförvaltning som arbetar med hela samhällsbyggnadsprocessen från idé till daglig drift bryts med förslaget.

Förslaget innebär att samhällsbyggnadsförvaltningen behöver se över om förvaltningen fortfarande kan ha kvar uppdraget att arbeta med hela samhällsbyggnadsprocessen från idé till daglig drift eller om detta uppdrag behöver anpassas på något sätt. Troligen behöver även förvaltningsorganisation på samhällsbyggnadsförvaltningen ses över så att den är ändamålsenlig även efter en förflyttning enligt förslaget.

Sammanfattningsvis är de övervägande skälen för att återföra de personella resurserna enligt förslaget till kommunstyrelsens att stärka och effektivisera styrelsens ledning och samordning av den översiktliga och långsiktiga planeringen. Mot detta talar främst att samhällsbyggnadsförvaltningens grundtanke från idé till daglig drift försvagas samt att den nybildade plan- och exploateringsenheten splittras.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse den 20 april 2023.

Kommunstyrelsen protokoll den 14 mars 2023 § 57.

---

§ 10

Dnr 2023-000189

### **Förtydligande av riktlinjer Heltid som norm - heltidsresan**

#### **Förslag till beslut**

Personal- och organisationsutskott beslutar att anta föreliggande tillämpningsanvisningar för anställande chefer vid nyanställning och ändringar i befintliga tillsvidareanställningar.

#### **Ärendebeskrivning**

I juni 2021 fastställde kommunfullmäktige principer för införande av Heltid som norm, för anställning på heltid för yrkesgrupperna inom Kommunals avtalsområde inom Vård och omsorg, Förskola, Måltidsverksamheten och Kultur- och utvecklingsförvaltningen. I arbete med införandet av Heltid som norm har det framkommit behov hos verksamheten av förtydligande när det gäller de fastställda principerna. Projektgruppen för heltidsresan har på uppdrag av kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott (KSPU) tagit fram föreliggande tillämpningsanvisningar i syfte att förtydliga anställningsvillkor för medarbetare inom Laholms kommun som omfattas av Kommunals avtalsområde. Förtydligandet ska betraktas som tillämpningsanvisningar för anställande chefer vid nyanställning och ändringar i befintliga tillsvidareanställningar.

Förslag till förtydligande enligt följande:

Nyanställningar:

- Lediga tjänster annonseras som heltid (Bilaga punkt 3)
- Grundinställning för samtliga tillsvidare nyanställningar ska vara heltid
- Personalansvarig chef beslutar i samråd med sin närmaste chef om partiell tjänstledigt (som inte är lagstadgad\*) vid nyanställningar.
- Partiell tjänstledigt vid nyanställning, som inte är lagstadgad, godkänns vid synnerliga skäl och bedöms av närmaste chef.
- Den anställande chefen är ansvarig för att dokumentera förfarandet gällande partiell tjänstledighet. (Bilaga punkt 4)
- Partiell tjänstledighet vid nyanställning beviljas om 10%-enhetsdelar.
- Partiell tjänstledighet vid nyanställning beviljas 1 år i taget.
- Vid partiell tjänstledighet kan ny medarbetare önska om att få gå upp till heltid eller att arbeta mer när som helst under året. (Bilaga punkt 5)
- Verksamheten ska inom 3 månader från att önskemål inkommit till chef möjliggöra för medarbetare att gå upp i tid. (Bilaga punkt 6)

Befintligt anställda:

- Personalansvarig chef beslutar i samråd med sin närmaste chef om partiell tjänstledigt, som inte är lagstadgad eller reglerad genom lokala avtal.
  - Partiell tjänstledigt, som inte är lagstadgad, godkänns vid synnerliga skäl såsom; hälsoskäl och tuffa familjesituationer
  - Partiell tjänstledighet beviljas om 10%-enhetsdelar.
  - Partiell tjänstledighet beviljas 1 år i taget.
  - Vid partiell tjänstledighet kan medarbetare önska om att få gå upp till heltid/arbeta mer när som helst under året.
  - Verksamheten ska inom 3 månader från att önskemål inkommit till chef möjliggöra för medarbetare att gå upp i tid.
  - Anställda som arbetar deltid men som önskar arbeta mer eller gå upp i heltid ska få möjlighet att göra den under en provperiod om 1 år i taget.
  - Höjning av nivå under provperioden ska läggas på 10-tal procent (70%, 80% osv)
  - Två sådana provperioder får förekomma under en sammanhängande 5 årsperiod och med minst 1 år mellan provperioderna. (Bilaga punkt 7)
  - Provperiod ska starta senast 3 månader efter att medarbetare meddelat chef om detta önskemål.
  - Efter provperiodens slut kan medarbetare återigen gå ner i tid till lägst samma nivå som hen hade innan provperioden startade, avrundat till närmast 10-tal. (Bilaga punkt 8)
- Ett exempel på tillbakagång; man har arbetat 64%, innan provperioden men vill efter 1 år gå tillbaka till sin ”gamla” anställningsgrad. Man måste då välja antingen anställningsgrad om 60% eller 70% men ingen procentsats däremellan.
- Chefen ska 3 månader innan provperiodens utgång ställa frågan till medarbetare om hen önskar fortsätta på provperiodens nivå, gå tillbaka till sin tidigare nivå eller gå upp till heltid.
  - Önskar medarbetare fortsätta ska den nya nivån gälla tills vidare eller fram till att medarbetare har rätt till att begära en ny provperiod med ny högre sysselsättningsgrad.
  - Medarbetare som önskar arbeta mer, utan att genomgå en provperiod, avrundas till närmast 10-tal för önskad sysselsättningsgrad. Ökning av sysselsättningsgrad gäller då tills vidare.

För samtliga förändringar i sysselsättnings- och anställningsgrad ska skriftliga avtal upprättas mellan arbetsgivare och medarbetare.

- \*Lagstadgad tjänstledighet är
- Föräldraledighet enligt lag. I Laholms kommun har man dessutom rätt att vara tjänstledig till barnet är 3 år även om man inte tar ut föräldrapenning.
  - Militärtjänstgöring
  - Studieledighet
  - Vård av närstående med närståendepenning
  - Vissa föreningsuppdrag inom skolan
  - Förtroendeuppdrag
  - Facklig ledighet
  - Trängande familjeskäl (finns lag men regleras i vårt fall i AB, anhörigs svåra sjukdom, bortgång, begravning)

Alla annan tjänstledighet förutom ovanstående betraktas som icke lagstadgad tjänstledighet.

Ekonomiska förutsättningar  
Införande av heltid som norm ska enligt tidigare beslut implementeras inom förvaltningarnas befintliga ramar.

### **Beslutsunderlag**

Projektgruppens (Heltid som norm) tjänsteskrivelse den 5 maj 2023.  
Bilaga, Konsekvensanalys.  
Bilaga, Förtydligande av anställningsvillkor för medarbetare inom Laholms kommun som omfattas av Kommunals avtalsområde.

---

**Beslutet skickas till:**  
Enheten för HR och lön

§ 11

Dnr 2023-000005

### **Informationsärenden 2023**

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

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

#### **Ärendebeskrivning**

##### **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Förvaltningschefer, verksamhetschef och HR-konsult redogör för det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningarna.

Inom socialförvaltningen var 2022 ett år som präglades av pandemin. Personalen var hemma vid symptom i minst fem dagar och de som var friska täckte upp för sina kollegor. Förvaltningschef och verksamhetschef vill ge en stor eloge till medarbetare som säkerställt vård, omsorg och stöd till patienter och brukare.

Arbetsmiljöarbetet fungerar och följs upp regelbundet. Det finns brister inom brandskydd och det finns behov av underhåll av lokaler. Förvaltningen kommer fortsätta sitt arbete med bemanning, heltidsresan och kvalitetledningsarbete.

Inom samhällsbyggnadsnämnden har arbetet med arbetsplatsträffar fungerat bra men det finns utrymme för förbättring när det gäller samarbete mellan arbetsgrupperna. Det finns anledning att arbeta vidare med strukturfrågor och utbildning inom arbetsmiljö.

Under 2022 förekom ett fåtal tillbud och olyckor men ingen enskild händelse sticker ut. Skyddsombud saknas i vissa fall.

Inom kultur- och utbildningsförvaltningen finns behov av utbildning inom arbetsmiljö. Verksamheten för HR och lön ska hjälpa till att genomföra detta. Det har också framkommit att rutinen för introduktion för nyanställda behöver revideras. Arbetet med detta är igång.

Arbetet med arbetsplatsträffar fungerar sämre inom utbildningsverksamheten än övriga verksamheter. Det beror på lärarnas arbetstider och liknande som lärarna inte kan påverka.

Sjukfrånvaron är inte hög men högre än vad den kunde vara. Förvaltningen jobbar vidare med detta under 2023.

Inom barn- och ungdomsförvaltningen upplevde verksamheten inom förskola under 2022 att det finns brister i den fysiska arbetsmiljön och vad gäller vikariehantering och bemanning. Verksamheten inom grundskola upplevde också problem inom den fysiska arbetsmiljön men även krävande elevgrupper och sjukfrånvaro.

Antalet anmälda tillbud och arbetsskador har ökat med 32 % sedan 2021 vilket tros bero på en högre vilja att anmäla incidenter då det numer finns ett digitalt verktyg på plats istället för anmälan på blankett.

Fler chefer än tidigare inom barn- och ungdomsförvaltningen uppger att de dagligen arbetar med arbetsmiljöfrågor. Det finns skriftliga rutiner på plats för det systematiska arbetsmiljöarbetet och skyddsombuden inom förvaltningen har tillräcklig utbildning för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Inom kommunstyrelsens förvaltning saknas skyddsombud på samtliga enheter utom en. Medarbetare på kanslienheter och medborgarservice har uppgett att de upplevt hot och våld i sitt arbete under 2022. Det finns även rapport om hög arbetsbelastning.

Under 2023 ska arbetet med att uppdatera befintlig arbetsmiljöpolicy sättas i gång, det gäller även arbetsmiljömålen. Dessa ska även bli en del av årshjulet för arbetsplatsträffar. Förvaltningen ska även revidera rutinen för introduktion för nyanställda.

### **Medarbetarenkät**

Tre frågor har gått ut i en mindre medarbetarenkät till alla anställda i Laholm kommun gällande kommunikation, kommunens värdegrund och synen på kommunen som arbetsgivare. Svaren innebar bland annat att ledningen ska bli mer synlig för medarbetarna, att kommunen ska bli tydligare gällande sin lönepolicy och att frågan om ett eventuellt höjt friskvårdsbidrag ska tas upp under hösten 2023. Verksamheten HR och lön konstaterar även att många trivs på sin arbetsplats.

### **Bemanningsenheten informerar**

Enhetschefen informerar om det löpande arbetet med vikarier inom äldreomsorg, funktionsstöd och måltid.

Arbetet med rekrytering av sommarvikarier pågår och även om fler tjänster är tillsatta nu än vid samma tid förra året kvarstår problemet med att hitta arbetskraft inför semesterperioderna.

Bemanningsenheten har under våren bland annat kontaktat tidigare timvikarier, skaffat en egen karriärsida för bemanningsenheten, rekryterat på plats i ytterområden, funnits tillgängliga på campus under mars - maj. De har deltagit i utbildningsmässor satt upp affischer och delat ut broschyrer, annonserat på sociala medier, och hållit gruppintervjuer för att nå ut till potentiella medarbetare.

### **Heltidsresan**

Projektledaren för Heltid som norm – heltidsresan redogör för vad projektgruppen jobbat med den senaste tiden. De har fått in enkätsvar som visar att det finns en vilja hos medarbetarna inom socialförvaltningen att gå upp i arbetstid, ofta till heltid. Detta ställer krav på samverkan och på schemaläggning. Det pågår arbete med områdesindelning och att ta fram riktlinjer för schemaläggning.

Projektgruppen har ställt frågan till verksamheterna om vilka krav som efterfrågas på ett schemalägningsverktyg.

Processen runt heltidsresan har påbörjats på fler enheter.

### **Dygnsvila och flextid**

Chefen för HR och lön informerar om att Sveriges kommuner och regioner (SKR) förhandlar fram nya avtal med arbetstagarorganisationerna utifrån ny EU-lagstiftning gällande dygnsvila. Det kommer finnas behov av en digital schemalägningsassistent framöver. Införandet av reglerna om dygnsvila kommer kräva mer personal i verksamheten och ökade kostnader för detta.

### **Kommunals lönerrevision**

Chefen för HR och lön informerar om kommunals lönerrevision som landade på 4,2 % för 2023, 7,4 % på två år.

---



## Undertecknat av följande personer

### **KJELL HENRIKSSON**

E-Legitimation: BankID Mobile  
Datum: 2023-05-10 13:45:46  
Transaktionsidentitet: 48B0B240B4FE74011187F677328592BDD8F4D528E2

### **OVE BENGTTSSON**

E-Legitimation: BankID Mobile  
Datum: 2023-05-10 15:15:56  
Transaktionsidentitet: D6D4D3B1D36FA480BDC176607D2C7B691A52555103

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)