

## Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum  
2023-09-05

### § Ärendelista

- § 14 Dnr 2023-000143  
Motion om arbetsskor till personal inom socialtjänsten
- § 15 Dnr 2023-000150  
Motion om arbetsskor inom vård och omsorg
- § 16 Dnr 2023-000319  
Arbetsmiljöpolicy för Laholms kommun
- § 17 Dnr 2023-000009  
Höjd friskvårdspeng
- § 18 Dnr 2023-000318  
Anställning av förvaltningschef för gemensam förvaltning för  
sambhällsbyggnadsnämnden och kultur- och folkhälsonämnden
- § 19 Dnr 2023-000005  
Informationsärenden 2023

## Laholms kommun

### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 5 september 2023**

Protokollet som justerats den 6 september 2023, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

---

#### **Bevis om anslag**

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 6 september 2023 till och med den 29 september 2023 intygas.

Matilda Lundh  
**Kommunsekreterare**

<b>Plats och tid</b>	Duvan, klockan 13:00 – 15:20
<b>Beslutande</b>	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
<b>Övriga deltagande</b>	Sandra Östlund, enhetschef bemanningenheten § 19 Narcisa Duranovic, processledare för heltid som norm § 19 Kristina Isaksson, verksamhetschef socialförvaltningen § 19 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 6 september 2023 klockan 16:00
<b>Paragrafer</b>	§§ 14-19
<b>Underskrifter</b>	<b>Protokollet har justerats med digital justering</b>
<b>Ordförande</b>	Kjell Henriksson (S)
<b>Justerande</b>	Ove Bengtsson (C)

§ 14

Dnr 2023-000143

### **Motion om arbetsskor till personal inom socialtjänsten**

---

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

Kommunstyrelsen ger HR i uppdrag att ta fram riktlinjer när det gäller arbetskläder, skor/skyddsutrustning.

Kommunstyrelsen konstaterar att det inte finns budget i nuläget att införa ett bidrag eller fria arbetskläder/skor som är skattepliktiga förmåner enligt Skatteverket.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen

#### **Ärendebeskrivning**

Motion har inkommit till kommunfullmäktige från Laholmspartiet vilka önskar att kostnader för arbetsskor upptas som en post i socialnämndens budget för 2024.

Kommunfullmäktige har remitterat motionen till kommunstyrelsen och socialnämnden för yttrande om möjligheten till arbetsskor inom vård och omsorg.

#### **Beslutsunderlag**

Socialnämndens sammanträdesprotokoll § 89 den 29 augusti 2023.

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 9 augusti 2023.

Motion om införskaffande av arbetsskor till personal inom socialtjänsten.

#### **Förslag till beslut under sammanträdet**

Kjell Henriksson (S), Ove Bengtsson (C):

Kommunstyrelsen ger HR i uppdrag att ta fram riktlinjer när det gäller arbetskläder, skor/skyddsutrustning.

Kommunstyrelsen konstaterar att det inte finns budget i nuläget att införa ett bidrag eller fria arbetskläder/skor som är skattepliktiga förmåner enligt Skatteverket.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen

**Beslutsgång**

Ordföranden lägger fram förslaget och finner att personal- och organisationsutskottet beslutar i enlighet med detsamma.

\_\_\_\_\_

§ 15

Dnr 2023-000150

### **Motion om arbetsskor inom vård och omsorg**

---

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

Kjell Henriksson (S), Ove Bengtsson (C):

Kommunstyrelsen ger HR i uppdrag att ta fram riktlinjer när det gäller arbetskläder, skor/skyddsutrustning.

Kommunstyrelsen konstaterar att det inte finns budget i nuläget att införa ett bidrag eller fria arbetskläder/skor som är skattepliktiga förmåner enligt Skatteverket.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

#### **Ärendebeskrivning**

Motion har inkommit till kommunfullmäktige från Vänsterpartiet vilka vill ge socialnämnden i uppdrag att anordna så att personalen inom vård och omsorg får fria arbetsskor av bra kvalitet.

Kommunfullmäktige har remitterat motionen till kommunstyrelsen och socialnämnden för yttrande om möjligheten till arbetsskor inom vård och omsorg.

#### **Beslutsunderlag**

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse den 9 augusti 2023.

Socialnämndens sammanträdesprotokoll § 88 den 29 augusti 2023.

Motion om arbetsskor inom vård och omsorg.

#### **Förslag till beslut under sammanträdet**

Kjell Henriksson (S), Ove Bengtsson (C):

Kommunstyrelsen ger HR i uppdrag att ta fram riktlinjer när det gäller arbetskläder, skor/skyddsutrustning.

Kommunstyrelsen konstaterar att det inte finns budget i nuläget att införa ett bidrag eller fria arbetskläder/skor som är skattepliktiga förmåner enligt Skatteverket.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen

**Beslutsgång**

Ordföranden lägger fram förslaget och finner att personal- och organisationsutskottet beslutar i enlighet med detsamma.

---

§ 16

Dnr 2023-000319

### **Arbetsmiljöpolicy för Laholms kommun**

---

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

Förslag till Arbetsmiljöpolicy med arbetsmiljömål remitteras till nämnderna för yttrande senast den 15 november 2023.

#### **Ärendebeskrivning**

HR-enheten har reviderat arbetsmiljöpolicy och kompletterat med övergripande arbetsmiljömål för mandatperioden 2022–2026. Bilagt förslag har samverkats med fackliga parter som är positiva till förslaget och inte har något att tillägga. Arbetsmiljöpolicy ska beskriva hur vi vill ha det och hur vi når dit och arbetsmiljömålen ska visa vägen och stödja insatser.

Arbetsmiljöpolicy är uppdelad i olika delar: Syftet med Laholms kommuns arbetsmiljöarbete utgår från personalpolicy och samverkansavtalet. Målgruppen är samtliga anställda inom Laholms kommun och övergripande riktlinjer beskriver hur vi arbetar med arbetsmiljön och vilket ansvar olika roller har. Valda områden att arbeta med utgår exempelvis från medarbetarundersökning, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt avslutsenkäterna. Centrala delar är värdegrund, balans mellan arbete och fritid och att aktivt arbeta utifrån det hälsofrämjande perspektivet, med friskfaktorer som grund.

Arbetsmiljömålen omfattar hela Laholms kommun och är uppföljningsbara.

#### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse den 29 augusti 2023.

Arbetsmiljöpolicy med arbetsmiljömål.

---

#### **Beslutet skickas till:**

Barn- och ungdomsnämnden

Kultur- och utvecklingsnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Socialnämnden



§ 17

Dnr 2023-000009

**Höjd friskvårdspeng**

---

Ärendet utgår.

§ 18

Dnr 2023-000318

**Anställning av förvaltningschef för gemensam förvaltning för samhällsbyggnadsnämnden och kultur- och folkhälsonämnden**

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

Kommunstyrelsen förordnar Andreas Meimermond till förvaltningschef för samhällsbyggnadsförvaltningen.

**Ärendebeskrivning**

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott föreslår att Andreas Meimermond tillsätts som förvaltningschef för den kommande förvaltningen som ska utgöra en sammanslagning av kultur- och utvecklingsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen.

Tillsättningen gäller från och med den 1 januari 2024.

Kommunstyrelsens beslut fattas efter att facklig förhandling med central samverkansgrupp är avslutad.

—

§ 19

Dnr 2023-000005

### **Informationsärenden 2023**

---

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

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

#### **Ärendebeskrivning**

Verksamhetschef inom äldreomsorgen informerar om utfallet av helgtjänstgöring. För 35 anställda inom äldreomsorgen utgör 26 timmar i veckan heltid istället för ordinarie 37 timmar. Arbetspassen är huvudsakligen förlagda fredag-söndag eller lördag-måndag. Syftet är att minska övertid, minskat behov av timvikarier och minskad sjukfrånvaro.

Uppföljningen visar att kostnaderna för minskad övertid, minskat behov av timvikarier och minskad sjukfrånvaro har varit - 1 517 000 kronor. Kostnaden för att införa helgtjänstgöring har varit 1 600 000 kronor. Projektet har därmed nästan finansierat sig självt.

I enkätsvaren har de som haft helgtjänstgöring varit generellt positiva och kommit med förslag på andra upplägg.

De som jobbat ordinarie arbetstider har angett att de upplever det bättre eller lika bra som innan att deras kollegor har helgtjänstgöring.

Det finns även negativa kommentarer såsom att det är svårt att vara spontan och att familjeliv eller socialt liv kan bli lidande.

Processledare för heltid som norm informerar om arbetet med att genomföra heltidsresan. Den senaste tiden har arbetet fortsatt med införande av heltid som norm kretsat kring att ringa in de frågor som finns ute i verksamheten och hur respektive enhet ska organisera sig runt heltidsresan som process.

Framledes handlar arbete om att införliva heltid som norm och ha faktorer som arbetsmiljö, planering och kundens behov i åtanke när fler i personalen kommer in i heltidsarbete.

Projektgruppen jobbar vidare med frågor runt schemalägningsrutiner där behovet i verksamheterna, arbetstidsregler och personalens möjlighet att påverka väger tungt.

Det finns en del utmaningar inom arbetet med samplanering inom ramen för heltidsresan. De nya reglerna om dygnsvila, regler om veckovila och medarbetarnas önskemål går inte alltid ihop och verksamheterna har gjort riskanalyser utifrån detta.

Framåt kommer projektgruppen jobba med åtgärdsplaner, aktivitetsplaner, optimering av resurser och tydlighet i budget för enhetschefer. Uppföljning och kommunikation är viktigt för att upprätthålla viljan att samplanera och att nå en gemensam hållning.

Enhetschef på bemanningsenheten informerar om hur arbetet under semestern varit. På grund av sena avhopp och hög sjukfrånvaro har den senare delen av sommaren varit svår att hantera. Ordinarie personal och sommarvikarier ha täckt upp så att verksamheten har fungerat trots allt.

Tillsättningen av beställningar har fungerat bra och kommunikation har gjort att bemanningsenheten har kunnat tillgodose flera verksamheters behov på ett bättre sätt. I undantagsfall har det fungerat sämre och bemanningsenheten kommer fokusera på dessa verksamheter framledes.

Framöver jobbar bemanningsenheten vidare för att precisera sitt uppdrag för att förtydliga vad verksamheterna kan förvänta sig av bemanningsenheten.

---