

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum
2024-11-26

§ Ärendelista

- § 46 Dnr 2024-000320
Utvärdering av bemanningsenheten
- § 47 Dnr 2024-000393
Prioriteringar i löneöversyn 2025
- § 48 Dnr 2024-000413
Revidering av kommunstyrelsens informationshanteringsplan gällande verksamhet för HR och lön, tidigare dokumenthanteringsplan
- § 49 Dnr 2024-000395
Innovationspris 2024
- § 50 Dnr 2024-000394
Pris för värdeskapande medarbetare 2024
- § 51 Dnr 2024-000429
Indirekt ledarskap, en komplettering av beslut om utvecklande ledarskap
- § 52 Dnr 2024-000425
Dispensansökan gäller dygnsvila, Prästgårdsvägens gruppbostad LSS
- § 53 Dnr 2024-000004
Informationsärenden 2024

Laholms kommun

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 26 november 2024

Protokollet som justerats den 27 november, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

Bevis om anslag

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 29 november till och med den 20 december 2024 intygas.

Matilda Lundh
Kommunsekreterare

Plats och tid	Duvan, klockan 10:50 – 12:00, 13:00-14:00
Beslutande	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
Övriga deltagande	Narcisa Duranovic, enhetschef bemanningsenheten § 53 Kristoffer Dehlin, tf kommunchef Sandra Östlund, HR-chef Matilda Lundh, kommunsekreterare
Utses att justera	Peter Berndtson (SD)
Plats och tid för justering	Digital justering den 27 november klockan 15:00
Paragrafer	§§ 46-53
Underskrifter	Protokollet har justerats med digital justering
Ordförande	Kjell Henriksson (S)
Justerande	Peter Berndtson (SD)

§ 46

Dnr 2024-000320

Utvärdering av bemanningsenheten

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Bemanningsenheten, efter utvärderingen, skall permanentas på Kommunstyrelsens förvaltning som en ordinarie verksamhet.

Kommunstyrelsen beslutar att ge bemanningsenheten i uppdrag att tillsammans med verksamheten ta fram överenskommelser kring uppdraget utifrån verksamhetens behov. Överenskommelserna ersätter riktlinjen om nyttjande av bemanningsenheten.

Ärendebeskrivning

2020 beslutade Kommunstyrelsen att införa en centraliserad bemanningsenhet som skulle kompletteras med robotisering. Verksamheterna tillkopplades efterhand och den sista verksamheten att kopplas till bemanningsenheten var grundskolan. Under 2024 utfördes en utvärdering av bemanningsenheten genom företagshälsovården. Utvärderingen genomfördes via en enkät och intervjuer med chefer och administrativ personal i verksamheten. Sammanfattningsvis råder det delade meningar om nyttan med en central bemanningsenhet. Vissa verksamheter upplever att det blir dubbelarbete kring akut frånvaro samt att gränsdragningen mellan bemanningsenheten och verksamheten är otydlig. De flesta verksamheter anser att idén med en central bemanningsenhet är god och att kompetensen hos de timavlönade vikarier som anställs är god.

Efter dialog med HR uttrycker de att antal personalärenden kopplat till timavlönade har minskat och att hanteringen av företrädesrätten enligt Lagen om Anställningsskydd (LAS) har ett bättre flöde.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 22 oktober 2024.

Utvärdering av bemanningsenheten 12 april 2024.

§ 47

Dnr 2024-000393

Prioriteringar i löneöversyn 2025

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att följande yrkesgrupper ska ingå i prioriterade lönesatsningar i 2025 års löneöversyn

MÄT/GIS-personal inom plan/ bygg
Bibliotekarier år 1 (2026 sista året med satsning)
Förskolelärare (år 2)

Ärendebeskrivning

Inför löneöversynen 2025 avsätts 2 miljoner till prioriterade lönesatsningar.

Prioriterade lönesatsningar föreslås utifrån rekryteringsläget och löneläget. Löneläget jämförs mellan de halländska kommunerna och omkringliggande kommuner som ingår i vårt nätverk såsom Båstad, Örkelljunga och Ängelholm.

En 1 årig satsning är att föredra eftersom vi då får möjlighet att analysera och kartlägga löneläget utifrån lönestatistiken som är klar i november varje år.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 12 november 2024.

§ 48

Dnr 2024-000413

Revidering av kommunstyrelsens informationshanteringsplan gällande verksamhet för HR och lön, tidigare dokumenthanteringsplan

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta informationshanteringsplanen gällande verksamheten för HR och lön.

Ärendebeskrivning

Enligt kommunens riktlinjer för hantering av arkiv i Laholms kommun ska varje myndighet upprätta en informationshanteringsplan. Informationshanteringsplanen ser också till att myndigheten uppfyller 6 § i arkivlagen (1990:782) som säger att alla myndigheter ska föra en systematisk arkivförteckning.

Informationshanteringsplanen har även till syfte att besluta om gallring av allmänna handlingar inom kommunstyrelsen. Gallring ska planeras på bästa möjliga sätt så att det inte bryter mot behoven i 3 § i arkivlagen (1990:782):

1. Rätten att ta del av allmänna handlingar
2. Behovet av information för rättskipning och förvaltning
3. Forskningens behov

Informationshanteringsplanen bör uppdateras löpande, gärna årligen, för att kunna följa verksamheternas förändringar som kan vara t.ex. omorganisationer eller förändringar i arbetssätt. Det är nu mer än ett år sedan den senaste uppdateringen av informationshanteringsplanen och på grund av tekniska uppdateringar i verksamheten fanns det flera ändringar att göra i dokumenthanteringsplanen.

Informationshanteringsplanen är ett kontinuerligt arbete som nu kan anses vara uppdaterad efter Verksamheten för HR-och Lön rådande situation.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 12 november 2024.

Informationshanteringsplanen

§ 49

Dnr 2024-000395

Innovationspris 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott beslutar att lämna över ärendet utan eget förslag.

Ärendebeskrivning

Laholms kommuns innovationspris om 10 000 kronor utdelas för att uppmärksamma speciellt goda insatser som görs i vår organisation, som genom förnyelse och innovation har ökat nyttan för kommunens invånare. Viktigt är också att visa en god förmåga att ta egna initiativ och att förmedla kompetensen vidare till andra.

Priset skall tilldelas en medarbetare eller en arbetsgrupp.

Prissumman är 10 000 kronor och skall användas till kompetenshöjande insatser.

Beslutsunderlag

Nomineringar till innovationspris 2024.

§ 50

Dnr 2024-000394

Pris för värdeskapande medarbetare 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott beslutar att lämna över ärendet utan eget förslag.

Ärendebeskrivning

Laholm kommuns pris för värdeskapande medarbetare om 10 000 kr utdelas till en medarbetare eller arbetsgrupp på ett utmärkande sätt ska ha bidragit till en god kultur och varit goda ambassadörer för Laholms kommun, genom att på ett föredömligt sätt arbetat efter vår värdegrund; glädje, mod, delaktighet, engagemang och gott föredöme. Värdeskapande medarbetare ska ha visat en god förmåga att ta egna initiativ och att förmedla värdegrundsarbetet och sin kompetens vidare till andra.

Priset ska tilldelas en medarbetare eller en arbetsgrupp.

Prissumman är 10 000 kronor och skall användas till kompetenshöjande insatser.

Beslutsunderlag

Nomineringar till Värdeskapande medarbetare 2024

§ 51

Dnr 2024-000429

Indirekt ledarskap, en komplettering av beslut om utvecklande ledarskap

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att utvecklande ledarskap skall kompletteras med indirekt ledarskap (IL) för chefer som arbetsleder chefer.

Ärendebeskrivning

I Laholms kommun arbetar det ungefär 2 000 medarbetare och drygt 100 chefer. 2016 fattades ett politiskt beslut om att samtliga chefer inom kommunen skulle genomgå utbildningen Utvecklande ledarskap, vilket majoriteten idag har gjort. Successivt fortsätter vi att utbilda nyrekryterade chefer och ambitionen är att även hålla UL-utbildningar för olika ledar- och specialisttjänster med övergripande uppdrag i kommunen. Utvecklande ledarskap är det förhållningssätt som eftersträvas och är en del i kommunens ledarfilosofi. På sikt är ambitionen öka kunskapsnivån kring Indirekt ledarskap.

Motivering: Ledarskapet innebär olika svårigheter och utmaningar beroende på var i organisationen det utövas. Det indirekta ledarskapet skiljer sig på flera sätt från det direkta ledarskapet (Utvecklande ledarskap - UL). Förutom det rent fysiska avståndet till medarbetarna, handlar det även om att både kunna fatta snabba beslut här och nu, tänka strategiskt och fatta långsiktiga beslut. Som mellanchefer behöver man kunna balansera såväl direktiv uppifrån som krav nedifrån.

IL lämpar sig för chefer i Laholms kommun utifrån nedan målgrupp och ambitionen är att öka kunskapsnivån kring IL.

Målgrupp:

- Kursen riktar sig till chefer och ledare på högre organisatoriska nivåer.
- Du ska ha erfarenhet av indirekt ledarskap, det vill säga minst två organisatoriska nivåer under dig.
- Nyckelpersoner i stabsbefattning, till exempel HR- eller ekonomichefer kan passa.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 14 november 2024.

§ 52

Dnr 2024-000425

Dispensansökan gäller dygnsvila, Prästgårdsvägens gruppbo- stad LSS

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas i ärende 425 för personalen vid Prästgårdsvägens gruppbostad, LSS gällande fem brukare. Beslutet gäller under samtliga veckodagar under perioden 2025-01-20 till 2026-01-19.

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, LSS ansöker härmed om dispens för arbetspass upp till 24 timmar i för fem brukare i ärende 425, Prästgårdsvägen under samtliga veckodagar. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass

på 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts den 22 november 2024 med Kommunal, som inte har haft något att invända mot att dispens beviljas. Huvudskyddsombudet har deltagit i bedömningen.

Verksamheten för HR och lön har tagit del av upprättade handlingar och bedömer att innehållet i de uppfyller de krav för dispens som ställs i regelverket då det handlar om att brukarnas möjlighet till aktiviteter blir lidande med nuvarande schemaläggning samt att brukarnas mående riskerar försämring av bristande möjlighet tillgodose aktiviteter och ändrade rutiner.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende Prästgårdsvägens gruppbostad LSS, 425

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukarna

Förhandlingsprotokoll 22 november 2024

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 53

Dnr 2024-000004

Informationsärenden 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Enhetschef för bemanningsenheten redogör för statistik inom bemanningsenheten. Inom äldreomsorgen är efterfrågan fortsatt hög, även tillsättningen av efterfrågade pass är fortsatt hög.

Inom LSS har beställningar inför julhelgerna har påbörjats. Det förekommer att verksamheten gör tillsättningarna själv vilket försämrar bemanningsenhetens förutsättningar att tillsätta pass.

Inom förskolan och grundskolan är efterfrågan åter högre och även har tillsättningen av pass är hög. Bemanningenheten får även bra feedback från för- och grundskola om sin verksamhet.

Socialförvaltningen har kvar problemet gällande grundbemanning på helgerna vilket gör samarbetet mellan verksamheterna och bemanningenheten svårare.

Måltidsenheten lämnar få beställningar och får samtliga tillsatta. Måltidsenheten sköter ca 90 % av tillsättningen inom sin egen enhet.

Bemanningsenheten har god förberedelse inför juledigheter med majoriteten av kända ledigheter såsom föräldraledighet, huvudsemester m.m. redan tillsatt. Verksamheterna har lämnat in sina behov i god tid. Även planering inför sommar 2025 är igång i två separata processer, en för äldreomsorgen och en för LSS. Även andra anpassningar är genomförda efter lärdomar från tidigare år.

Språk är ett återkommande problem som inte är verksamhetschefer eller bemanningsenheten kan lösa själva utan som kommunen behöver ta ett helhetsgrepp om. Kan arbetsmarknadsenheten bli en del för de individer med potential och kompetens mer där tex språk kan utvecklas inför framtida anställning?

Projektledare för Heltidsresan redogör för förslag på fortsättning och utveckling av införandet av Heltid som norm.

Flera olika politiska beslut kommer fattas i början av 2025 och det pågår diskussion om uppföljning på tjänstemannanivå och politiskt.

Projektet Heltid som norm avslutas vid årsskiftet och bedrivs vidare i ordinarie verksamhet i förvaltningarna

Chef för verksamhet HR och Lön redogör för arbetet med riktlinje för tjänstledighet och arbetsgivarens uppföljningsansvar. Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott menar att en riktlinje måste innehålla information om kriterier för tjänstledighet såsom att beviljad tjänstledighet ska vara till gagn för verksamheten och att medarbetaren ska ägna sig åt ej konkurrerande verksamhet. Ska beslutas politiskt för kommunövergripande genomslag.

Inom organisationen HR och Lön ska man inom grenen HR ha en mer stöttande funktion gentemot chefer och ska skilja på strategiskt arbete å ena sidan och operativt arbete å andra sidan. Inom Lön finns också möjligheter att modernisera för att effektivisera och kunna verka mer stöttande mot verksamheterna.
