

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum

2024-09-03

§ Ärendelista

- § 25 Dnr 2024-000045
Riktlinje för arbetskläder
- § 26 Dnr 2024-000316
Revidering av Riktlinje för friskvård
- § 27 Dnr 2024-000321
Uppdrag till kommunchef att utreda en eventuell förändring av friskvårdsbidrag
- § 28 Dnr 2024-000304
Dispensansökan dygnsvila gruppbostad Tjadervägen
- § 29 Dnr 2024-000303
Dispensansökan dygnsvila Korttidstillsynen barn och unga
- § 30 Dnr 2024-000302
Dispensansökan dygnsvila servicebostad Tivolivägen
- § 31 Dnr 2024-000301
Dispensansökan dygnsvila gruppbostad Björkelundsvägen
- § 32 Dnr 2024-000322
Uppdrag till kommunchef att rekrytera verksamhetschef för HR och lön
- § 33 Dnr 2024-000004
Informationsärenden 2024
- § 34 Dnr 2024-000330
Uppdrag till kommunchef att utreda hur verksamheterna ska hantera överkapaciteten som genereras genom införandet av Heltid som norm

Laholms kommun

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 3 september 2024

Protokollet som justerats den 4 september, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

Bevis om anslag

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 5 september till och med den 26 september 2024 intygas.

Matilda Lundh
Kommunsekreterare

Plats och tid	Duvan, klockan 13:00 – 14:20
Beslutande	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
Övriga deltagande	Narcisa Duranovic, tf chef bemanningsenheten § 33 Annbritt Enico Carlsson, HR- konsult §§ 28-31 Anders Einarsson, kommunchef Sandra Östlund, tf HR-chef §§25-31, 33-34 Matilda Lundh, kommunsekreterare
Utses att justera	Peter Berndtson (SD)
Plats och tid för justering	Digital justering den 4 september klockan 16:00
Paragrafer	§§ 25-33
Underskrifter	Protokollet har justerats med digital justering
Ordförande	Kjell Henriksson (S)
Justerande	Peter Berndtson (SD)

§ 25

Dnr 2024-000045

Riktlinje för arbetskläder

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott återremitterar ärendet i avvaktan på remissvar.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsens förvaltning har tagit fram ett förslag till Riktlinje för arbetskläder. Förslaget har remitterats till samtliga facknämnder, men alla remissvar har ännu inte inkommit till kommunstyrelsen varför ärendet återremitteras till kommunstyrelsens förvaltning i avvaktan på remissvar.

§ 26

Dnr 2024-000316

Revidering av Riktlinje för friskvård

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna revideringen av riktlinjer för friskvård.

Ärendebeskrivning

Riktlinjen för friskvård har reviderats då utbudet av vilka föreningar som ingår i friskvårdskortet har förändrats samt kontaktuppgifter som behövde uppdateras.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 27 augusti 2024.

§ 27

Dnr 2024-000321

Uppdrag till kommunchef att utreda en eventuell förändring av friskvårdsbidrag

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen ger kommunchef i uppdrag att utreda och vid behov föreslå att kommunstyrelsen reviderar Riktlinje för friskvård, specifikt gällande friskvårdsbidraget.

Ärendebeskrivning

Som ett led i arbetet med Laholms kommun som en attraktiv arbetsgivare föreslås kommunstyrelsen besluta att ge uppdrag till kommunchef att utreda om friskvårdsbidraget ska ändras både när det gäller omfattning och för vilka aktiviteter det ska gälla. Uppdraget är i linje med kommunens folkhälsoarbete.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 26 augusti 2024.

§ 28

Dnr 2024-000304

Dispensansökan dygnsvila gruppbostad Tjädervägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för gruppbostad Tjädervägen under samtliga veckodagar under 12 månader från den 30 september 2024.

Ärendebeskrivning

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna började gälla den 1 oktober 2023 men 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.

I 2024 års avtalsrörelse har SKR och Kommunal avtalat om kompletteringar i bilaga J till AB, som innebär att dispens för arbetspass upp till 24 timmar kan beviljas för all personal i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

Kommunstyrelsen har beslutat (Ks § 153/2024) vidare att anpassa delegationsordningen efter ändringarna i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd så att kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott får delegation att fatta beslut om ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för alla personalkategorier som tillämpar sovande jour enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med 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 under samtliga veckodagar för gruppbostad Tjädervägen. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass upp till 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts med Kommunal den 8 augusti.

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. Med anledning av de förändrade reglerna om dygnsvila har flera personalbyten införts på tider som har försämrat en brukares mående, vilket även påverkar personalens arbetsmiljö. Brukaren vistas oftast hemma i gruppbostad. Det har inte gått att hitta mer lämpliga tider för personalbyten med hänsyn till reglerna om dygnsvila. Därav finns behovet av 24 tim arbetspass inklusive jourpass samtliga veckodagar.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende 2024-07-03.

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

Förhandlingsprotokoll 2024-08-08.

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 29

Dnr 2024-000303

Dispensansökan dygnsvila Korttidstillsynen barn och unga

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för Korttidsverksamheten för barn och unga inom verksamheten för funktionsstöd under lördagar, söndagar, helgdagar, studiedagar och skollov under 12 månader från den 30 september 2024.

Ärendebeskrivning

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna började gälla den 1 oktober 2023 men 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.

I 2024 års avtalsrörelse har SKR och Kommunal avtalat om kompletteringar i bilaga J till AB, som innebär att dispens för arbetspass upp till 24 timmar kan beviljas för all personal i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

Kommunstyrelsen har beslutat (Ks § 153/2024) vidare att anpassa delegationsordningen efter ändringarna i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd så att kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott får delegation att fatta beslut om ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för alla personalkategorier som tillämpar sovande jour enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med 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 under lördagar, söndagar, helgdagar, studiedagar och skollov för Korttidsverksamheten inom Funktionsstöd. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts med Kommunal den 31 juli.

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 barnens och ungdomarnas möjlighet till att uppleva den trygghet som krävs för vistelsen. Med anledning av de förändrade reglerna om dygnsvila har flera personalbyten införts som skapat otrygghet för flera barn/ungdomar. Konsekvenserna har blivit att vissa inte vill komma till korttidsvistelsen eller att det har resulterat i försämrat mående.

Dispens för arbetspass upp till 24 tim söks under lördagar, söndagar, helgdagar, studiedagar och skollov under 12 månader från den 30 september 2024.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende
Risk och konsekvensanalys för personal
Risk- och konsekvensanalys för brukaren
Förhandlingsprotokoll den 31 juli 2024

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 30

Dnr 2024-000302

Dispensansökan dygnsvila servicebostad Tivolivägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för servicebostad Tivolivägen under samtliga veckodagar under 12 månader från den 30 september 2024.

Ärendebeskrivning

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna började gälla den 1 oktober 2023 men 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.

I 2024 års avtalsrörelse har SKR och Kommunal avtalat om kompletteringar i bilaga J till AB, som innebär att dispens för arbetspass upp till 24 timmar kan beviljas för all personal i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

Kommunstyrelsen har beslutat (Ks § 153/2024) vidare att anpassa delegationsordningen efter ändringarna i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd så att kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott får delegation att fatta beslut om ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för alla personalkategorier som tillämpar sovande jour enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med 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 under samtliga veckodagar för servicebostad Tivolivägen. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts med Kommunal den 31 juli.

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. Med anledning av de förändrade reglerna om dygnsvila har flera personalbyten införts på tider som försvårar brukarnas aktiviteter. Den försämrande kontinuiteten har även lett till försämrat mående för vissa av brukarna. Det har inte gått att hitta mer lämpliga tider för personalbyten med hänsyn till reglerna om dygnsvila. Någon av brukare är också alltid hemma på vardagarna för servicetid och aktiviteter med sin kontaktman. Därav finns behovet av 24 tim arbetspass samtliga veckodagar.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

Förhandlingsprotokoll 2024-07-31

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 31

Dnr 2024-000301

Dispensansökan dygnsvila gruppbostad Björkelundsvägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för gruppbostad Björkelundsvägen under samtliga veckodagar under 12 månader från den 30 september 2024.

Ärendebeskrivning

Det har gjorts ändringar i vårt kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB § 13) i enlighet med arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna började gälla den 1 oktober 2023 men 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.

I 2024 års avtalsrörelse har SKR och Kommunal avtalat om kompletteringar i bilaga J till AB, som innebär att dispens för arbetspass upp till 24 timmar kan beviljas för all personal i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

Kommunstyrelsen har beslutat (Ks § 153/2024) vidare att anpassa delegationsordningen efter ändringarna i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd så att kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott får delegation att fatta beslut om ansökningar om arbetspass inklusive jour upp överstigande 20 timmar och upp till 24 timmar för alla personalkategorier som tillämpar sovande jour enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser bilaga J inom verksamheten för Funktionsstöd. I samband med ansökan ska verksamheten först samråda med 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 under samtliga veckodagar för Björkelundsvägens gruppbostad. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukare och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts med Kommunal den 31 juli.

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. Med anledning av de förändrade reglerna om dygnsvila har flera personalbyten införts som skapat otrygghet för brukare som har stort behov av kontinuitet för sitt mående. Samtliga brukare har ett flertal aktiviteter där personalbyten blir ett hinder för aktiviteter. Minst två av brukare är också alltid hemma på vardagarna för servicetid med sin kontaktman. Därav finns behovet av 24 tim arbetspass samtliga veckodagar.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

Förhandlingsprotokoll 2024-07-31

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 32

Dnr 2024-000322

Uppdrag till kommunchef att rekrytera verksamhetschef för HR och lön

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott ger kommunchef i uppdrag att rekrytera verksamhetschef för HR och Lön.

Ärendebeskrivning

Sedan våren 2024 har verksamhet HR och Lön haft en tillförordnad verksamhetschef. Under hösten 2024 påbörjar kommunchef rekrytering av en ordinarie verksamhetschef.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 27 augusti 2024.

§ 33

Dnr 2024-000004

Informationsärenden 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Tf enhetschef för Bemanningenheten informerar om inkommande beställningar och tillsättningar. Under sommaren har antalet beställningar generellt sjunkit i jämförelse med våren 2024. Bemanningenheten har tillsatt ca 80 % av beställningarna inom äldreomsorgen. Inom LSS så har tillsättningen minskat då många timanställda som vanligen är tillgängliga för Bemanningenheten istället har vikarierat för ordinarie personal som haft sommarsemester.

Inom förskola, grundskola och måltidsenheten har bemanningenheten haft fortsatt hög tillsättning.

Efter sommaren skickar Bemanningenheten en enkät till enhetschefer om rekryteringen inför sommaren och hur nöjd man är med de timanställda/sommaranställda för utvärdering inför nästa sommar.

Under hösten utför Bemanningenheten en inventering av verksamheternas behov och utreder även vidare hur nyanställda skolas in på bästa sätt för att kunna arbeta på flera olika arbetsplatser då de timanställda är en gemensam resurs inom samarbetsområdet. Det finns flera timanställda som efterfrågar flera arbetspass och det finns många sökande till tjänster inom LSS.

Under hösten ska Bemanningenheten också arbeta vidare utefter resultatet av utvärderingen av enheten. Kommunledningsgruppen har tagit fram en inriktning för enheten och förvaltningarna ska vara involverade i hur samarbetet mellan verksamheterna och Bemanningenheten ska se ut.

Vidare har utvärderingen av Bemanningenheten visat att enheten behöver förändras till viss del vad gäller mandat, ansvarsområde och finansieringsmodell för att nå produktivitet, effektivitet och nöjdhet hos verksamheterna.

Processledare för Heltid som norm informerar om fortsatt arbete med Bemanningshandboken som är en strategisk rutin för bemanningsekonomi som går i linje med heltidsresan. Syftet är att chef och medarbetare ska förstå och förhålla sig till ramar för anställning och förläggning av arbetstid.

Förvaltningar och verksamheter har kommit olika långt med implementering av Heltid som norm. Exempelvis finns enheter inom LSS med medarbetare som vill gå från deltid till heltid men det saknas förutsättningar inom planeringen för att optimera medarbetarens arbetsuppgifter gentemot dennes arbetstid. Detta behöver ställas mot brukarens behov som ställer höga krav på medarbetaren och kontinuitet.

Tf chef för HR och Lön informerar om kommande Medarbetarenkät. Enkäten är för de som varit anställda minst sex månader med tills vidare eller visstidsanställningar. Även tjänstlediga och föräldradediga har möjlighet att delta. De anonyma svaren ska leda till handlingsplaner. HR och Lön stödjer cheferna och följer upp enkätsvaren och handlingsplanerna.

§ 34

Dnr 2024-000330

Uppdrag till kommunchef att utreda hur verksamheterna ska hantera överkapaciteten som genereras genom införandet av Heltid som norm

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslutar att ge uppdrag till kommunchef att utreda hur verksamheterna ska hantera överkapaciteten som genereras genom införandet av Heltid som norm.

Ärendebeskrivning

Som ett led i arbetet med Laholms kommun som attraktiv arbetsgivare och i arbetet att införa Heltid som norm ska kommunchefen utreda hur eventuell överkapacitet bland personalen kan användas på bästa sätt.
