

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum
2024-06-04

§ Ärendelista

- § 19 Dnr 2023-000460
Utredning ekonomifunktion
- § 20 Dnr 2024-000235
Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid servicebostad Astervägen
- § 21 Dnr 2024-000245
Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid gruppbo­stad Örtvägen
- § 22 Dnr 2024-000244
Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid gruppbo­stad
Bjärredsvägen
- § 23 Dnr 2024-000004
Informationsärenden 2024

Laholms kommun

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 4 juni 2024

Protokollet som justerats den 5 juni, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

Bevis om anslag

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 7 juni till och med den 28 juni 2024 intygas.

Matilda Lundh
Kommunsekreterare

Plats och tid	Duvan, klockan 09:30 – 10:30
Beslutande	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
Övriga deltagande	Narcisa Duranovic, tf enhetschef för bemanningsenheten § 23 Annbritt Carlsson Enico, förhandlingsstrateg §§ 20-22 Sandra Östlund, tf HR-chef Anders Einarsson, kommunchef Matilda Lundh, kommunsekreterare
Utses att justera	Ove Bengtsson (C)
Plats och tid för justering	Digital justering den 5 juni klockan 13:00
Paragrafer	§§ 19-23
Underskrifter	Protokollet har justerats med digital justering
Ordförande	Kjell Henriksson (S)
Justerande	Ove Bengtsson (C)

§ 19

Dnr 2023-000460

Utredning ekonomfunktion

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att placeringen av förvaltningsekonomerna ska vara kvar ute i förvaltningarna - decentraliserade.

Kommunstyrelsens förvaltning arbetar vidare att förbättra dialogen som efterfrågas i rapporten.

Kommunstyrelsens förvaltning arbetar vidare med standardisering av ekonomiprocesserna främst kopplade till uppföljning och budgetering som efterfrågas i rapporten.

Ärendebeskrivning

Kommunens verksamhetsknutna förvaltningsekonomer är sedan 2015 utplacerade i förvaltningarna. Utifrån en sårbarhetssituation inom utbildningsförvaltningens ekonomibemanning vintern 2022/2023 gav kommunstyrelsen via initiativ från Ansvar i Laholm följande utredningsuppdrag beslutat den 16 januari, § 17, 2024:

Att utreda hur en återgång till centralt placerade ekonomer skulle kunna ske. Uppdraget ska återredovisas till styrelsen under maj månad för att lita till grund för kommande budgetåret. Utgångspunkten i utredningen skulle ta avstamp från den sårbarheten som tidigare uppstått i berörd förvaltning.

Organisationen har via enkäter till förvaltningschefer och ekonomer fått svara på frågor avseende för- och nackdelar avseende en centralisering eller om en decentraliserad process skulle kvarstå. Utredningen skulle även beskriva hur kommunen kan utveckla sina ekonomiprocesser kopplat till ekonomernas roller och arbete. Även en beskrivning hur en återgång skulle kunna äga rum vid en förändring.

Förslaget i rapporten

Utgången i analysen och efterarbetet med att sammanställa rapporten har resulterat i att föreslå kommunstyrelsen att inte ändra på nuvarande organisering.

Om frågan endast skulle koncentreras till ekonomerna och deras roll är det mer som talar för en centralisering utifrån främst följande fördelar och nackdelar.

Fördelar

- Sårbarheten minskar
- Starkare helhetsperspektiv
- Stärker rollen ekonom, bättre kommunperspektiv

Nackdelar

- Mindre kunskap, inblick och kännedom om förvaltningarna arbete
- Ekonomerna hamnar längre från verksamhetens beslut
- Lojalitetskonflikten
- Sämre sammanhållning med förvaltningen (konsultroll)

Men om frågan av ekonomernas placering i stället inkluderas i ett större sammanhang, förvaltningsorganisationens perspektiv, som infördes för knappt 2,5 år sedan blir svaret ett annat.

Frågan om placeringen har således blivit betydligt större än att bara handla om ekonomprocesserna och dess sårbarhet. I enkätsvaren från förvaltningscheferna, ekonomerna och ekonomichefen samt i efterföljande dialoger och analysarbete är det mer framträdande nu än innan utredningen startade att frågan är något större än att bara se till ekonomernas roll, arbetsuppgifter och sårbarhet.

Således behöver hela förvaltningskontoren och tillhörande uppgifter samt ansvarsområden behandlas och kanske inte enbart en funktion av många på ett förvaltningskontor. Frågan är betydligt vidare än så, vad är en förvaltning om vissa funktioner inte inkluderas i kontoret och kontorets uppgifter.

Ekonomernas betydelse lyfts också ofta fram som en avgörande faktor i resonemangen kring en framgångsrik förvaltning och dess leverans av beslutsunderlag och rapporter med mera till såväl förvaltningsledningen som till den politiska arenan. Leveranserna är oftast ett sammanvägt lagspel på en förvaltning för att nå en förändring eller ett förslag till ett politiskt beslut. Ekonomernas kunskap och del är lika viktig som många andra funktioner och samarbetet mellan olika funktioner på en förvaltning gör arbetet framgångsrikt.

Det återfinns även andra nackdelar i en återgång som beskrivits och dokumenterats i den bifogade rapporten. Många av nackdelarna

handlar om olika nivåer av oro, en försämrad tillgänglighet, en försämrad kvalitet på arbetet och leverans på en förvaltning, en försämrad dialog, minskad förståelse och närhet till det dagliga arbetet. Att engagemanget för den egna förvaltningen ska bli sämre och så vidare.

Lojalitetskonflikten är också starkt bidragande att förslag är att organiseringen ska förbli decentraliserad. En centralisering skulle göra att det blir svårare att ha en transparent uppföljningsprocess där enhetschefer och ekonomer fullt ut delar information och känner det största förtroendet för varandra. Förvaltningarnas och förvaltningschefernas uppgift är att kunna ta fullt ansvar för sin ekonomi och svara för förvaltningens beslut vilket underlättas om tillgången till resursen för uppföljning och styrning finns placerad på förvaltningen.

I ekonomernas svar kan det konstateras att det råder delade meningar om placeringen, många fördelar och nackdelar med en centralisering har dokumenterats i deras svar. Flertalet av ekonomerna har inte tidigare någon erfarenhet av att utgå från en centraliserad roll. Dessa ekonomer som inte har agerat i en centraliserad organisation är mer osäkra kring vad det innebär att verka i en förvaltning men utgå från centralt perspektiv. Således kanske inte kunskapen eller referensram finns för att jämföra och förhålla sig till. Deras reflektioner och analyser utgår mer utifrån en känsla och kanske lite utifrån kollegornas bedömningar samt tal dem emellan. Att ekonomerna själva inte i större utsträckning förespråkar en centralisering och att viljan att centraliseras bland ekonomerna inte är starkare medför också att en viss försiktighet behöver vägas in. En centralisering kan också skapa en oro bland ekonomerna och föranleda att en sårbarhet kan uppstå från centralt håll istället.

Undertecknad har också konstaterat att det finns många fördelar med att var centraliserad men det finns också flertalet nackdelar som väger lite tyngre. För stunden väger förvaltningsperspektivet och lojalitetskonflikten över något för att förbli decentraliserad. Samtidigt måste ett arbete påbörjas för att stärka upp de olika perspektiv som finns i utredningen om vad som skulle kunna utvecklas och förbättras. Finns flertalet olika delar i utredningen att arbeta vidare med trots en fortsatt decentralisering.

Beslutsunderlag

Verksamhet ekonomis tjänsteskrivelse den 21 maj 2024.

Rapport - utredningsuppdrag om kommungemensam ekonomiadministration – centralisering av förvaltningsekonomerna, daterad den 21 maj

§ 20

Dnr 2024-000235

Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid servicebostad Astervägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas för personal vid Astervägens serviceboende gällande två brukare. Beslutet gäller under samtliga veckodagar under perioden 11 juni 2024 till den 10 juni 2025.

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 årets 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 i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

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 två brukare vid Astervägens servicebostad 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, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL har genomförts med Vision och Akademikerförbundet SSR den 30 maj. Förhandling med Kommunal kommer att genomföras före behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen. 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 brukarnas möjlighet till aktiviteter blir lidande med nuvarande schemaläggning och även att brukarnas mående har försämrats av bristande möjlighet till aktiviteter och ändrade rutiner.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Underlag för dispensansökan Astervägens servicebostad

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukare 1

Risk- och konsekvensanalys för brukare 2

§ 21

Dnr 2024-000245

Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid gruppbo- stad Örtvägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas för personal vid gruppbostad Örtvägen gällande en brukare. Beslutet gäller under samtliga veckodagar under perioden 1 september 2024 till den 31 augusti 2025.

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 årets 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 i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

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 gällande en brukare vid gruppbostad Örtvägen 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, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL kommer att genomföras med Kommunal den 3 juni. 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 brukarens hälsa har försämrats på grund av tätare personalbyten, vilket även resulterat i sämre arbetsmiljö för personal i form av utåtagerande beteende.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Underlag för dispensansökan Örtvägen

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukare

§ 22

Dnr 2024-000244

Ansökan om dispens för arbetspass upp till 24 tim vid gruppbo- stad Bjärredsvägen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Dispens för arbetspass upp till 24 timmar beviljas för personal vid gruppbostad Bjärredsvägen gällande en brukare. Beslutet gäller under samtliga veckodagar under perioden 1 september 2024 till den 31 augusti 2025.

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 årets 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 i all LSS-verksamhet där sovande jour är schemalagd.

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 gällande en brukare vid gruppbostad Bjäredsvägen under samtliga veckodagar. Verksamheten har upprättat ett underlag som beskriver behovet av att förlägga dygnspass på 24 timmar. Risk- och konsekvensanalyser för brukaren och personal har upprättats, där skyddsombudet har deltagit i bedömningen. Förhandling enligt § 11 MBL kommer att genomföras med Kommunal den 3 juni. 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 brukarens hälsa har försämrats på grund av tätare personalbyten, vilket även resulterat i sämre arbetsmiljö för personal i form av utåtagerande beteende. Dessutom hindras brukaren från sociala aktiviteter då dessa inträffar vid personutbyten.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Underlag för dispensansökan Bjäredsvägen

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukare

§ 23

Dnr 2024-000004

Informationsärenden 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

T.f. enhetschef för bemanningsenheten informerar om verksamheten:

Förfrågningarna inom äldreomsorgen har ökat. Ute i verksamheterna är det inte självklart för personal som genererat överkapacitet på en enhet att byta till en annan där personal saknas.

Problematiken med att planerad frånvaro och vakanser läggs på bemanningsenheten fortsätter. Det gör att oplanerad frånvaro blir svår att lösa av bemanningsenheten då alla vikarier redan är uppbokade. Detta sammanfaller med svårigheten att få befintlig personal att byta enhet vid överkapacitet.

Inom förskola finns liknande problem som inom äldreomsorgen med samtidig brist på personal på vissa enheter och överkapacitet på andra enheter.

Gällande sommarrekryteringen så är annonsen för kommunens ytterområden fortfarande aktiv då det är svårt att rekrytera till dessa områden. Områdena Hishult/Knäred och Våxtorp/Ränneslöv ska annonseras separat för att förtydliga för de sökande. Fler ansökningar har inkommit för samtliga områden och det finns många tilltänkta. Sommarrekryteringen pågår och kommer vara öppen löpande för att lösa avhopp från timanställda, uppsägningar bland tillsvidare anställd personal m.m.

Det finns sökande som är kvalificerade men där det förekommer språkliga hinder. Bemanningsenheten vill initiera projekt med yrkesvenska för nyanlända tillsammans med Arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen. På så sätt kan sommarrekrytering till nästa sommar sannolikt förenklas. Kommunen behöver motivera befintliga medarbetare att delta i introduktion för kompetent personal utan tillräckliga språkkunskaper.

Utvärderingen av Bemanningseenhetens uppdrag är klar, tf enhetschef tar stöd från förvaltningarna för att ta fram förslag på ändringar i Bemanningseenhetens uppdrag. Detta ska sedan beslutas av kommunens ledningsgrupp.

Processledare för Heltidsresan informerar:

Handboken för Heltid som norm ska revideras för att anpassas för chef respektive medarbetare. Nästa styrgruppsmöte inom projektet är inbokat i september. Genomförandet av samplanering och förbättrad introduktion pågår parallellt med detta.

T.f. verksamhetschef för HR och Lön informerar om kommande utredning gällande förmånscykel för anställda i Laholms kommun.
