

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum
2024-10-08

§ Ärendelista

- § 36 Dnr 2024-000201
Motion om granskning av utbetalning av ersättning för förlorad arbetsinkomst till förtroendevalda
- § 37 Dnr 2024-000045
Riktlinje för arbetskläder
- § 38 Dnr 2024-000375
Överenskommelse om avslutad anställning
- § 39 Dnr 2024-000376
Tillförordnande av kommunchef
- § 40 Dnr 2024-000369
Upphandling av konsulttjänst för rekrytering av kommunchef
- § 41 Dnr 2024-000312
Tillsättning av förvaltningschef för utbildningsförvaltningen
- § 42 Dnr 2024-000358
Dispensansökan för arbetspass upp till 24 tim för servicebostad Slättet
- § 43 Dnr 2024-000359
Dispensansökan för arbetspass upp till 24 tim för ärende 7306, personlig assistans
- § 44 Dnr 2024-000004
Informationsärenden 2024
- § 45 Dnr 2024-000381
Revidering av mall för anställningsavtal för kommunchef och förvaltningschef samt rutin för anställning och avslutande av anställning för kommunchef och förvaltningschef.

Laholms kommun

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 8 oktober 2024

Protokollet som justerats den 9 oktober, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

Bevis om anslag

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 10 oktober till och med den 31 oktober 2024 intygas.

Matilda Lundh
Kommunsekreterare

Plats och tid	Duvan, klockan 13:00 – 14:50
Beslutande	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
Övriga deltagande	Kristoffer Dehlin, tf kommunchef §§36-38, 40-45 Sandra Östlund, HR-chef Matilda Lundh, kommunsekreterare
Utses att justera	Ove Bengtsson (C)
Plats och tid för justering	Digital justering den 9 oktober klockan 16:00
Paragrafer	§§ 36-45
Underskrifter	Protokollet har justerats med digital justering
Ordförande	Kjell Henriksson (S)
Justerande	Ove Bengtsson (C)

§ 36

Dnr 2024-000201

Motion om granskning av utbetalning av ersättning för förlorad arbetsinkomst till förtroendevalda

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att bifalla motionen i den del att en granskning ska genomföras.

Kommunfullmäktige beslutar vidare att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utföra granskningen för perioden 2021-2023 och att granskningen ska bestå av att kontrollera alla utbetalningar under 2 månader per år under denna tidsperiod. För det fall avvikelser upptäcks ska detta leda till fördjupad granskning.

Ärendebeskrivning

I en motion till kommunfullmäktige föreslår Bertil Johansson (LP) att kommunfullmäktige genomför en granskning av utbetalning av arvoden och av ersättning för förlorad arbetsinkomst, granskningen ska sträcka sig 3 år tillbaka i tiden.

I Laholms kommun finns en intern rutin för hantering av ersättning och arvode för förtroendevalda.

Denna rutin får alla förtroendevalda en genomgång i vid ny mandatperiod.

För förtroendevalda som har Laholms kommun som arbetsgivare bevakar lön att frånvaro läggs in i Heroma innan ersättningen för inkomstbortfall betalas ut. Närmaste chef behöver ej attestera eftersom denne godkänner frånvaron i Heroma däremot måste ordförande attestera blanketten för sökt ersättning.

För förtroendevalda med extern arbetsgivare skall ersättningsblanketten vara attesterad av både arbetsgivaren och ordförande för att ersättning om förlorad arbetsinkomst skall utbetalas. Lönespecifikation som styrker inkomstbortfall kan skickas med ersättningsblanketten och då behöver arbetsgivaren inte attestera blankett.

För förtroendevalda som är egenföretagare begärs inkomstdeklarationen in för att kunna beräkna ersättningen. Blankett om sökt ersättning måste attesteras av ordförande.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 7 augusti 2024.

Intern rutin arvoden och ersättning förtroendevalda

Utbildningsmaterial förtroendevalda

Motion Laholmspartiet

§ 37

Dnr 2024-000045

Riktlinje för arbetskläder

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anta Riktlinje för arbetskläder.

Ärendebeskrivning

För att förtydliga samt ha en enhetlig hållning i hur skyddskläder (inkl skor) samt arbetskläder erbjuds av arbetsgivaren i Laholms kommun, har HR på uppdrag av kommunstyrelsen tagit fram ett förslag till riktlinje.

Förslag till riktlinje har varit på remiss till övriga nämnder i Laholms kommun och har reviderats efter inkomna synpunkter.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 27 september 2024.

Förslag till Riktlinje för arbetskläder

Remissvar

§ 38

Dnr 2024-000375

Överenskommelse om avslutad anställning

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner överenskommelse mellan kommunstyrelsen och Anders Einarsson om avslutad anställning.

Ärendebeskrivning

Överenskommelse om att avsluta dåvarande kommunchefens anställning har upprättats den 27 september 2024. Kommunstyrelsens ordförande har godkänt överenskommelsen med stöd av kommunstyrelsens delegationsordning, punkt 7.1, beslut i sådana ärenden som är så brådskande att kommunstyrelsens beslut inte kan avvaktas. Det har i lokalpressen framkommit uppgifter om beslutet kommer att överklagas. Vid ett överklagande kommer förvaltningsrätten att pröva om beslutet har kommit till i laga ordning. I det är fallet kommer prövningen gälla om beslutet är att betrakta som brådskande och därmed kan fattas med stöd av kommunstyrelsens delegationsordning och bestämmelserna i kommunallagen 6 kap. § 39.

Kommunjuristens bedömning är att beslutet att godkänna överenskommelsen är av sådan karaktär att det kan fattas av styrelsens ordförande som ett brådskande beslut. Det finns däremot ingen garanti för att förvaltningsrätten gör samma bedömning.

Enligt kommunallagen behöver en förvaltningsdomstol vid ett överklagande inte upphäva ett beslut om ett fel saknat betydelse för ärendets utgång eller om beslutet har kommit att förlora sin betydelse till följd av senare inträffade förhållanden. I förarbetena sägs att det till exempel kan inträffa att ett överklagande inte gör någon nytta till följd utav att ett senare beslut fattats som vunnit laga kraft.

Därför förslår kommunstyrelsens förvaltning att kommunstyrelsen ska godkänna överenskommelsen. Därmed kommer ingen ovisshet att gälla om överenskommelsen är giltig eller ej under den tids som en eventuell prövning i förvaltningsrätten skulle ske.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 4 oktober 2024.

Överenskommelse om avslutad anställning.

§ 39

Dnr 2024-000376

Tillförordnande av kommunchef

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att tillsätta ekonomichef, Kristoffer Dehlin, som tillförordnad kommunchef från 28 september 2024 som längst till den 31 maj 2025. Kristoffer Dehlin ska under perioden som tillförordnad kommunchef erhålla ett lönetillägg om 8 000 kr utöver sin grundlön, sammanlagt 93 000 kr per månad.

Detta beslut ersätter tidigare beslut den 27 september 2024.

Ärendebeskrivning

Kommunchef Anders Einarsson lämnade sin tjänst som kommunchef den 27 september 2024. Under rekrytering av ny kommunchef behövs en tillförordnad kommunchef träda in för att hålla i gång den kommunala organisationen.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 4 oktober 2024.

Förslag till beslut under sammanträdet

Ove Bengtsson (C): Bifall till liggande förslag med följande tillägg:

Kristoffer Dehlin ska under perioden som tillförordnad kommunchef erhålla ett lönetillägg om 8 000 kr utöver sin grundlön, sammanlagt 93 000 kr per månad.

Beslutsgång

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

§ 40

Dnr 2024-000369

Upphandling av konsulttjänst för rekrytering av kommunchef

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att upphandla konsulttjänst för rekrytering av kommunchef.

Ärendebeskrivning

Kommunchef Anders Einarsson lämnade sin tjänst den 27 september 2024. Kristoffer Dehlin är tf. kommunchef mellan den 28 september 2024 och som längst till den 31 maj 2024.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 2 oktober 2024.

§ 41

Dnr 2024-000312

Tillsättning av förvaltningschef för utbildningsförvaltningen

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna anställningsavtalet.

Ärendebeskrivning

Under föregående sammanträde beslutade kommunstyrelsen att anställa Ulf Nilsson som förvaltningschef för utbildningsförvaltningen. Anställningsavtalet är nu upprättat för godkännande av kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Sammanträdesprotokoll den 10 september § 207
Tjänsteskrivelse den 12 augusti 2024.
Anställningsavtal.

§ 42

Dnr 2024-000358

Dispensansökan för arbetspass upp till 24 tim för servicebostad Slåttet

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för Slåttet under samtliga veckodagar under 12 månader från den 28 oktober 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 Slättet. 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 berörda fackliga organisationer den 27 september.

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 försvårat brukarnas deltagande på aktiviteter. Schemaändringarna med tätare personalbyten har även inneburit stress och oro för brukarna. Därav finns behovet av 24 tim arbetspass inklusive jourpass samtliga veckodagar.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende 2024-09-13.

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

Förhandlingsprotokoll 2024-09-27.

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 43

Dnr 2024-000359

Dispensansökan för arbetspass upp till 24 tim för ärende 7306, personlig assistans

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Dispens för arbetspass inklusive jour upp till 24 timmar beviljas för personlig assistans ärende 7306 under samtliga veckodagar under 12 månader från den 28 oktober 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 personlig assistans ärende 7306. 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 27 september.

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 brukarens hälsa. Därav finns behovet av 24 tim arbetspass inklusive jourpass samtliga veckodagar.

Beslutsunderlag

Underlag för dispensansökan i ärende 2024-09-16.

Risk och konsekvensanalys för personal

Risk- och konsekvensanalys för brukaren

Förhandlingsprotokoll 2024-09-27.

Beslutet skickas till:

Verksamhetschef funktionsstöd, HR-chef, Central arbetstidsnämnd

§ 44

Dnr 2024-000004

Informationsärenden 2024

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Förvaltningschef för socialförvaltningen informerar om implementeringen av heltid som norm i verksamheterna. Införandet har inneburit en hel del förändringar gällande schemaläggning, exempelvis går alltid verksamhetens behov före personalens önskemål.

För den som jobbar deltid, till exempel 80 % så fördelas inte tiden över fyra dagar om 8 timmar längre utan istället över fem dagar om 6 timmar. Detta för att undvika överkapacitet och för att anpassa till verksamhetens behov. Trots upprepad information och workshops så uppstod missnöje bland medarbetarna när införande av heltid som norm syntes i schemaläggningen för första gången.

Den senaste tiden har sjukskrivningarna inom äldreomsorgen minskat något istället för att gå upp som verksamheterna befarat. Heltidsresan med bemanningsoptimering och planering är en av flera viktiga pusselbitar i denna förändring. Senare har schemaförändringarna genererat färre och färre klagomål.

Inom de samarbetsområden som bildats i och med införandet av Heltid som norm noteras att det finns viss överkapacitet under vissa tider på dygnet och socialförvaltningen är öppen för att man framöver behöver tänka bredare än de avgränsningar som samarbetsområdena utgör.

Ett nytt planeringsverktyg under är under upphandling som kan ge betydligt bättre översikt om det finns behov av personal på annan enhet än hemmaenheten tex p.g.a. sjukfrånvaro, tillfällig extra vårdtyngd eller liknande. På så sätt behöver inte enheterna hålla kontakt via telefon, Teams eller andra kanaler för att lösa dessa frågor.

Kommunikation är viktigt för att upprätthålla välmående hos medarbetarna. Det finns medarbetare som uppskattar att jobba på flera enheter och de som verkligen inte vill lämna sin ordinarie arbetsplats.

Vidare tar förvaltningschef för socialförvaltningen upp frågan om vad som är målet för Heltid som norm – ska alla jobba heltid, eller ska vi jobba för att alla som vill och kan ska kunna jobba heltid, det vill säga en heltidsorganisation som möjliggör heltid för alla?

Verksamhetschef för HR och Lön redogör för statistik från Bemanningenheten.

Inom äldreomsorgen har antalet beställningar minskat något och tillsättningarna ökat. Inom LSS och förskolan så har antalet beställningar ökat något, detsamma gäller även tillsättningen.

Grundskolan ökade sina beställningar den senaste tiden och verksamheten har jobbat med att öka sitt samarbete med bemanningenheten. Från måltidenheten, kommer fortsatt få beställningar med hög tillsättning. Det förekommer fortfarande att timvikarierna bokas upp på annat sätt än via Bemanningenheten.

Vidare så har verksamheterna och Bemanningenheten utvärderat utfallet av sommarvikarierna sommaren 2024. Det saknas till viss del samverkan mellan verksamheten och Bemanningenheten och dubbelt arbete har skett under utvärderingen. Bemanningenheten förbereder inför ledigheter under jul- och nyårshelgerna.

§ 45

Dnr 2024-000381

Revidering av mall för anställningsavtal för kommunchef och förvaltningschef samt rutin för anställning och avslutande av anställning för kommunchef och förvaltningschef.

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att ge kommunstyrelsens förvaltning i uppdrag att revidera mall för anställningsavtal för kommunchef och förvaltningschef. I uppdraget ingår också att ta fram en rutin för hur processen kring anställning och avslutande av anställning ska se ut. Uppdraget innebär också att ta fram ett förtydligande gällande vilken funktion som har beslutanderätt i fråga om anställning och avslutande av anställning. Uppdraget återrapporeras senast den 30 april 2025.

Ärendebeskrivning

Mallen för anställningsavtal för kommunchef och förvaltningschef reviderades senast 2020 och är i behov av en uppdatering. Även processen kring anställning och avslutande av anställning för dessa funktioner behöver ses över, liksom vilken roll chef för HR och Lön och enheten i stort har i dessa sammanhang.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse den 8 oktober 2024.
