

Plats och tid	Bolmen kl. 09:00-10:00
Beslutande ledamöter	Ronny Löfquist (S) (ordförande), Birgitta Årzen (S) (1:e vice ordförande), Stina Isaksson (SD) (2:e vice ordförande)
Ej tjänstgörande ersättare	
Övriga närvarande	Emma Gröndahl (kommunchef) Kristoffer Bergström (personalchef) Philip Johansson (HR-strateg) Linda Backsten (kommunsekreterare)
Utses att justera	Stina Isaksson (SD)
Justeringens plats och tid	
Protokollet omfattar	§§8-17

Underskrifter	Sekreterare
	Linda Backsten
	Ordförande
Ronny Löfquist (S)	
Justerande	
Stina Isaksson (SD)	

ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ Personalutskott

Sammanträdesdatum 2023-03-27

**Datum för anslags
uppsättande**

**Datum för anslags
nedtagande**

**Förvaringsplats för
protokollet** Kommunkontoret

Underskrift

ÄRENDELISTA

- §8 Val av justerare
- §9 Godkännande av ärendelista
- §10 Information och rapporter
- §11 Meddelande
- §12 Hantering av löneskuld
- §13 Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun
- §14 Redovisning kränkande särbehandling 2022
- §15 Redovisning sjukstatistik 2023 - januari
- §16 Chefsenkäten 2022
- §17 Medarbetarenkäten 2022

Personalutskott

§8

Val av justerare

(2023 KS0006)

Beslut

Personalutskottet beslutar att Stina Isaksson (SD) ska justera protokollet tillsammans med ordförande Ronny Löfquist (S).

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§9

Godkännande av ärendelista

(2023 KS0007)

Beslut

Personalutskottet godkänner ärendelistan.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§10

Information och rapporter

(2023 KS0014)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Beskrivning av ärendet

Personalchef, Kristoffer Bergström, informerar om:

- Omsorgskontoret ser över sitt kompetensbehov för att stärka kontorets kompetens och möta framtida behov.
- Från och med 1 oktober 2023 skärps reglerna för dygnsvila som en anpassning till EU-direktivet. Det kommer att innebära förändringar i kollektivavtalet.
- Förhandlingar med kommunal pågår gällande nämndernas detaljbudgetar.
- Stärka viljan att söka sig till omsorgsycket genom att ge möjlighet till praktik.
- Man har gjort en förändring inom personalenheten vad det gäller vem som är kontaktperson mot respektive kontor.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§11

Meddelande

(2023 KS0015)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av meddelandena.

Beskrivning av ärendet

Till dagens sammanträde har kommunledningskontoret skickat med de meddelanden som personalutskottet bör ha kännedom om.

Handlingar i ärendet

- Protokoll skyddskommitté kommunledningskontoret 2023-02-17 - Kommunal
- Protokoll Central skyddskommitté 2023-02-17 - Kommunal

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§12

Hantering av löneskuld

(2023 KS0136)

Sekretess enligt 39 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§13

Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun

(2023 KS0147)

Beslut**Personalutskottets förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att besluta att revidera arbetsmiljöpolicyen i enlighet med förslaget.

Beskrivning av ärendet

I oktober 2021 blev Hylte kommuns nya arbetsmiljöpolicy antagen. Mot bakgrund av att personalenheten identifierat att en skrivning i policyen är felaktig samt att den uppfattas utgöra hinder i kommunens arbete lyfter personalenheten förslaget att arbetsmiljöpolicyen revideras enligt följande:

Avseende sidan 3, sista punkten:

- Det ska regelbundet och vid förändringar göras skyddsronder, undersökningar och riskbedömningar av såväl arbetets fysiska och tekniska som organisatoriska och sociala arbetsmiljö där beslut ska föregås av en riskbedömning. Detta för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats samt för att kunna vidta åtgärder innan skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet uppstår.

Ersätts med:

- Det ska regelbundet göras skyddsronder, undersökningar och riskbedömningar, samt riskbedömningar vid förändring, av såväl arbetets fysiska och tekniska som organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Detta för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats samt för att kunna vidta åtgärder innan skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet uppstår.

Förslaget till revidering har även sin bakgrund i att det finns en missuppfattning avseende när riskbedömningar ska genomföras i förhållande till beslut som fattas, varpå punkten ovan (i nuvarande skede, utan revidering), utgör hinder. SKR menar att en riskbedömning inte behöver göras inför ett beslut, utan bör enligt SKR genomföras efter beslut. En riskbedömning ska inte användas för att förhålla eller att stoppa ett beslut (även om det finns risker) utan är till för att ”mildra riskerna” av ett beslut. En uppfattning som arbetsgivaren och personalenheten delar.

Utöver det lyfts förslag att policyen även revideras enligt följande:

- Avseende sidan 3, andra punkten; ”arbetsmiljödelegationen” ersätts med ”arbetsmiljöuppgiftsfördelningen”

Personalutskott

- Mallen i vilken arbetsmiljöpolicy är upprättad, ersätts med den mall som är gällande för kommunens styrdokument; ”Mall styrdokument med försättsblad – KF”

Samtliga ”Hylte Kommun” i policyn ersätts med ”Hylte kommun”, dvs. att bokstaven ”k” skrivs i gemener.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Redvidering arbetsmiljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun - förslag till revidering
- Arbetsmiljöpolicy Hylte Kommun - Antagen 2021-10-21

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att besluta att revidera arbetsmiljöpolicy i enlighet med förslaget.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§14

Redovisning kränkande särbehandling 2022

(2022 KS0059)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen gällande kränkande särbehandling för 2022.

Beskrivning av ärendet

I enlighet med AFS 2015:4 (tidigare AFS 1993:17) har en arbetsgivare ansvar att förebygga kränkningar på arbetsplatsen samt ha ett system för att hantera och utreda anmälningar om kränkningar.

Hylte kommun har en rutin för anmälan och hur utredningar genomförs som antogs av kommunens ledningsgrupp i augusti 2018 samt en riktlinje mot kränkande särbehandling som antogs på kommunfullmäktige 2018-10-25 § 121.

På kommunstyrelsens arbetsutskotts sammanträde 2018-09-25 § 246 beslutades att uppföljning ska ske i samband med delårsbokslut och årsbokslut.

Till dagens sammanträde har personalenheten tagit fram en sammanställning gällande kränkande särbehandling för 2022.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Redovisning kränkande särbehandling 2022
- Återrapportering - Anmälan av kränkande särbehandling 2022

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen gällande kränkande särbehandling för 2022.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§15

Redovisning sjukstatistik 2023 - januari

(2023 KS0059)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Beskrivning av ärendet

På personalutskottets sammanträde 2021-08-30 § 19 beslutades att redovisning av sjukstatistiken skall presenteras på varje personalutskott. Redovisningen skall göras både kontorsvis och totalt för kommunen.

Personalenheten har till dagens möte uppdaterat statistiken fram t.o.m. januari 2023.

Vid personalutskottets sammanträde 2022-08-22 uppdrogs att redovisningen skulle kompletteras med en analys utav sjukstatistiken. I det har personalenheten tagit med sig uppdraget för fortsatt arbete, för att arbeta fram ett arbetssätt för analys framöver.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Redovisning sjukstatistik
- Sjukstatistik 2019-2023 - Jämförelse + uppdelning av lång- och korttidssjukfrånvaro - uppdaterad jan-23

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§16

Chefsenkäten 2022

(2023 KS0138)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Beskrivning av ärendet

Årligen genomförs en undersökning av chefers och rektorers arbetsförhållanden avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Förutom frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön görs också en årlig uppföljning av uppgiftsfördelningen i arbetsmiljön. Uppföljning görs för att det ska vara tydligt vem, eller vilka, som ska utföra de olika uppgifterna i arbetsmiljöarbetet, att uppgiftsfördelningen är känd samt att de som utför uppgifterna har tillräckliga resurser och befogenheter för uppdraget.

Personalenheten har till dagens möte tagit fram sammanställningen för chefsenkäten 2022.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Chefsenkäten 2022
- Sammanställning chefsenkät 2022 - Hylte kommun

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§17

Medarbetarenkäten 2022

(2023 KS0137)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Beskrivning av ärendet

Med anledning av förändringar kring arbetsmiljömål och årsplanering i arbetsmiljöarbetet fattades det vid personalutskottets sammanträde, 2022-10-19, beslut om att inte genomföra medarbetarenkäten under 2022, detta för att få arbetet med budgeten och arbetsmiljöarbetet att gå i takt. I och med detta kommer det även göras ett omtag med medarbetarenkäten och det kommer att arbetas fram ett förslag på hur arbetet och medarbetarenkäten ska se ut framöver.

Anledningen till att förändringar görs och att dessa beslut är tagna är för att ge utrymme samt skapa en möjlighet för att arbetet ska kunna genomföras med kvalitet och goda resultat tillsammans med en möjlighet till återkoppling och uppföljning av det arbete som görs. Detta för att skapa bästa möjliga nytta och värde för alla medarbetare och organisationen i stort.

I ärendet arbetar personalenheten med förslag på hur arbetet med medarbetarenkäten ska ske framöver.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Medarbetarenkäten 2022

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Paragrafen är justerad