

Plats och tid	Kommunstyrelseordförandes kontor, Kommunhuset kl. 09:00-09:55
Beslutande ledamöter	Ronny Löfquist (S) (ordförande), Birgitta Årzen (S) (1:e vice ordförande) <i>Stina Isaksson (SD) (2: a vice ordförande) har lämnat förhinder.</i>
Ej tjänstgörande ersättare	
Övriga närvarande	Emma Gröndahl (komunchef) Ronja Morales Nilsson (personalchef) Sofia Nygren (tillväxt- och organisationsstrateg)
Utses att justera	
Justeringens plats och tid	Birgitta Årzen
Protokollet omfattar	§§8-17

Underskrifter	Sekreterare	
	Sofia Nygren	
	Ordförande
	Ronny Löfquist	
	Justerande
	Birgitta Årzen	

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

Organ Personalutskott

Sammanträdesdatum 2024-05-13

**Datum för anslags
uppsättande**

**Datum för anslags
nedtagande**

**Förvaringsplats för
protokollet**

Underskrift

Personalutskott

ÄRENDELISTA

- §8 Val av justerare
- §9 Godkännande av ärendelista
- §10 Information och rapporter
- §11 Meddelande
- §12 Motion svar på attraktiv arbetsgivare
- §13 Kränkande särbehandling årsredovisning 2023
- §14 Sjukstatistik kvartal 1 2024
- §15 Medarbetarenkäten 2023
- §16 Chefsenkät 2023
- §17 Initiativärende - Arbetsbeskrivningar vid anställning

Personalutskott

§8

Val av justerare

(2024 KS0006)

Beslut

Personalutskottet beslutar att Birgitta Årzén (S) ska justera protokollet tillsammans med ordförande Ronny Löfquist (S).

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att Birgitta Årzén (S) ska justera protokollet tillsammans med ordförande Ronny Löfquist (S).

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§9

Godkännande av ärendelista

(2024 KS0007)

Beslut

Personalutskottet godkänner ärendelistan.

Förslag till beslut

Personalutskottet godkänner ärendelistan.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§10

Information och rapporter

(2024 KS0014)

Beskrivning av ärendet

Inga informationer eller rapporter hade kommit in till dagens sammanträde.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§11

Meddelande

(2024 KS0015)

Beskrivning av ärendet

Inga meddelanden hade kommit in till dagens sammanträde.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§12

Motion svar på attraktiv arbetsgivare

(2023 KS0112)

Beslut**Personalutskottets förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut:

Kommunfullmäktige anser att första att-satsen är besvarad,

Kommunfullmäktige avslår andra att-satsen samt

Kommunfullmäktige anser att tredje att-satsen är besvarad i motionen om attraktiv arbetsgivare.

Beskrivning av ärendet

Stina Isaksson (SD) lämnade den 20 februari 2023 in en motion där hon belyser att vi ständigt måste bevaka och bli bättre vad gäller arbetsmiljöarbetet i kommunen samt vara en attraktiv arbetsgivare så att vi kan behålla våra medarbetare över tid.

Mot bakgrund av detta yrkas att:

1. utreda införandet av en kommungemensam arbetsmiljöpott.
2. införa en tjänst som kommungemensam rehabkoordinator.
3. utveckla medarbetarnas inflytande i viktiga beslut.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 25 april 2023, §98 att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att lämna förslag till svar på motionen.

Beträffande införandet av en kommungemensam arbetsmiljöpott, finns ett befintligt centralt finansierat avtal med företagshälsovården Avonova där kommunens och medarbetarnas sammantagna behov ingår i årskostnaden. Avtalsmässigt finns goda möjligheter för insatser på hälso- och arbetsmiljöområdet utifrån perspektiven främja, förebygga och rehabilitera inom organisationens samtliga nivåer; individ, grupp och organisation. I praktisk mening avses arbetet att förstärka hälsosamma och hållbara arbetsförhållanden och levnadsvanor, likväl ett stöd i att identifiera, bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön på ett systematiskt sätt. Dessutom omfattar avtalet insatser som syftar till att stärka kommunens anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt tillhandahållandet av psykosocialt stöd och krishantering vid behov. Det pågår ett gott samarbete kommunen och företagshälsovården emellan där insatserna planeras utifrån behov och mål.

Beträffande yrkandet om införandet av kommungemensam rehabkoordinator vill kommunledningsförvaltningen lyfta följande avseende pågående arbete. Rehabiliterande insatser sker i stor utsträckning via samverkan och i samarbete med personalavdelningen, enhetschefer och fackliga företrädare. Syfte är att fånga upp medarbetare på ett bra sätt och där andra aktörer kan kopplas in vid behov, däribland företagshälsovården. Tillika pågår ett välfungerande samarbete med Försäkringskassan vilket även blir naturligt utifrån

Personalutskott

myndighetens lagstadstadgade samordningsansvar. När det kommer till befintliga interna resurser finns i dagsläget en HR-strateg med det övergripande ansvarsområdet arbetsmiljö och rehabilitering. Därutöver har personalavdelningen ställt om sitt arbete så att samtliga HR-strategier framgent kan stötta chefer genom att skapa förutsättningar för friskfaktorerna. Likaså finns det en hälsoutvecklare inom kultur- och folkhälsoförvaltningen som betraktas som en värdefull resurs när det kommer till arbetsmiljöfrämjande insatser. Personalavdelningen på kommunledningsförvaltningen och kultur- och folkhälsoförvaltningen genom hälsoutvecklaren har under våren 2024 inlett ett samarbete för att stärka befintliga insatser.

Arbetet med att vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, såväl för potentiella som för befintliga medarbetare, är ett pågående arbete i flera led. Bland annat i det strategiska arbete med strategiska kompetensförsörjningsarbete samt fokus i arbetsmiljömålen för 2024 och i kommande handlingsplaner utifrån resultaten av senaste medarbetarenkäten. Det kommer också att stärka vårt arbete avseende hur vi främjande kan säkerställa en god arbetsmiljö med hjälp av de forskningsbaserade ”friskfaktorerna”. Parallellt med andra processer ska arbetet knytas samman och integreras med en förståelse för varför medarbetare väljer att stanna respektive lämna organisationen i syfte att tillvarata medarbetarnas engagemang och vilja att utvecklas. Att utöver ovanstående arbete anställa en rehabkoordinator skulle medföra en årskostnad om cirka 620 000 kr.

Angående medarbetarnas inflytande i viktiga beslut är det en fråga som kommunen värnar om och uppmuntrar till. Medarbetarinflytande utgör en självskrivet del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och där det finns en strävan efter att ständigt möjliggöra utvecklingen av densamma, vilket däribland omfattar framtagandet av rutiner, arbetet med arbetsmiljömål samt kompetensutveckling. Utöver det utgör medarbetarnas delaktighet och inflytande grundpelare i formerna för samverkan och i befintligt samverkansavtal genom blanda annat arbetsplatsträffar. Ett arbete med en förhoppning om att landa in i ett förnyat samverkansavtal med samtliga berörda fackliga organisationer har initieras och förväntas slutföras under våren. Sammantaget skulle det möjliggöra ett omtag när det kommer till arbetsmiljöarbetet med förnyade rutiner och processer där delaktigheten och inflytandet hos medarbetarna skulle stärkas ytterligare.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Svar på motion attraktiv arbetsgivare
- §98 KSAU Motion angående attraktiv arbetsgivare - på remiss
- Tjänsteskrivelse - Motion angående att vara en attraktiv arbetsgivare - på remiss
- §21 KF Inkomna motioner 2023-03-16
- Motion - Attraktiv arbetsgivare

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut:
Kommunfullmäktige anser att första att-satsen är besvarad,

Personalutskott

Kommunfullmäktige avslår andra att-satsen samt
Kommunfullmäktige anser att tredje att-satsen är besvarad i motionen om attraktiv
arbetsgivare.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§13

Kränkande särbehandling årsredovisning 2023

(2023 KS0061)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av årsredovisningen gällande kränkande särbehandling för 2023.

Beskrivning av ärendet

Enligt AFS 2015:4 har Hylte kommun, liksom andra arbetsgivare, ett ansvar att förebygga kränkningar på arbetsplatsen samt systematiskt hantera och utreda anmälningar om kränkningar. Detta speglas i den interna rutinen för anmälan, aktuell från 2018, samt den riktlinje mot kränkande särbehandling som antogs på KF 2018-10-25 § 121. Redovisning ska ske i samband med delårsbokslut och årsbokslut (beslut på KSAU 2018-09-25 § 246) vilket föranlett att Personalavdelningen tagit fram en sammanställning av kränkande särbehandling för helåret 2023.

Ekonomisk konsekvens av beslutet

Inte aktuellt för ärendet.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse Redovisning kränkande särbehandling helår 2023
- Åtterrapporing – Anmälan av kränkande särbehandling, årsredovisning 2023

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av årsredovisningen gällande kränkande särbehandling för 2023.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§14

Sjukstatistik kvartal 1 2024

(2024 KS0052)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen av sjukstatistiken för kvartal 1 2024.

Beskrivning av ärendet

Tidigare har sjukstatistik redovisats månadsvis men information lämnades på personalutskottet 2023-11-13 §39 om att denna redovisning istället ska göras kvartalsvis. Personalavdelningen har därför till dagens möte uppdaterat statistiken t.o.m första kvartalet 2024 (dvs för perioden 240101-240331).

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse Sjukstatistik kvartal 1 2024
- Sjukstatistik 2019–2024 - Jämförelse + uppdelning av lång- och korttidssjukfrånvaro - uppdaterad q1 24
- Sjukstatistik 2019-2024 uppdaterad mars 2024

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen av sjukstatistiken för kvartal 1 2024.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§15

Medarbetarenkäten 2023

(2024 KS0177)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Beskrivning av ärendet

Personalavdelningen redovisar resultatet av medarbetarenkäten 2023 både kommunövergripande och per förvaltning. Även en resultatjämförelse för medarbetarenkätens huvudsakliga frågeområden i form av index (för ledarskap, engagemang, organisatorisk och social arbetsmiljö, teameffektivitet och ledning) och eNPS (attraktiv arbetsgivare) för samtliga förvaltningar och kommunövergripande presenteras.

Ekonomisk konsekvens av beslutet

Inte aktuellt för ärendet

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse medarbetarenkäten 2023

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§16

Chefsenkät 2023

(2024 KS0178)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen av chefsenkäten för 2023.

Beskrivning av ärendet

Årligen genomförs en undersökning av chefers och rektorers arbetsförhållanden avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Undersökningen syftar också till att arbetsmiljöuppgiftsfördelningen årligen följs upp beträffande förankring av ansvarsfördelning, säkerställandet av att tillräckliga resurser och befogenheter finns beträffande arbetsmiljöarbetet.

Personalenheten har till dagens möte tagit fram sammanställningen för chefsenkäten 2023.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse Chefsenkät 2023

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen av chefsenkäten för 2023.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§17

Initiativärende - Arbetsbeskrivningar vid anställning

(2024 KS0163)

Beslut

Personalutskottet beslutar att arbetsbeskrivning framgår i anställningsavtalet och därmed avslås initiativärendet angående arbetsbeskrivningar vid anställning.

Beskrivning av ärendet

På Kommunstyrelsen den 9 april 2024, § 42 lämnade Stina Isaksson (SD), Maj Brodin (SD) och Mikael Ingvarsson (SD) ett initiativärende angående arbetsbeskrivningar vid anställning. Kommunstyrelsen beslutade att hänskjuta initiativärendet till personalutskottet.

Handlingar i ärendet

- Initiativärende - Arbetsbeskrivningar vid anställning

Yrkanden

Ronny Löfquist (S) yrkar: att arbetsbeskrivning framgår i anställningsavtalet och därmed avslås initiativärendet angående arbetsbeskrivningar vid anställning.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet beslutar enligt eget framfört yrkande och finner att personalutskottet gör det.

Paragrafen är justerad