

Plats och tid	kl. 13:00-13:45
Beslutande ledamöter	Ronny Löfquist (S) (ordförande), Tommy Edenholt (KV), Anna Roos (C)
Ej tjänstgörande ersättare	
Övriga närvarande	Emma Gröndahl (kommunchef) Marina Torstensson (tf personalchef) Philip Johansson (HR strateg) Linda Backsten (kommunsekreterare)
Utses att justera	Anna Roos (C)
Justeringens plats och tid	
Protokollet omfattar	§§36-44

Underskrifter	Sekreterare	
	Linda Backsten	
	Ordförande
	Ronny Löfquist (S)	
	Justerande
	Anna Roos (C)	

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

Organ Personalutskott

Sammanträdesdatum 2022-10-19

**Datum för anslags
uppsättande**

**Datum för anslags
nedtagande**

**Förvaringsplats för
protokollet** Kommunkontoret

Underskrift

Personalutskott

ÄRENDELISTA

- §36 Val av justerare
- §37 Godkännande av ärendelista
- §38 Information och rapporter
- §39 Redovisning sjukstatistik - januari till augusti
- §40 Delårsredovisning kränkande särbehandling 2022
- §41 Ny struktur för medarbetarenkäten
- §42 Riktlinje för rekrytering av ledande tjänstepersoner
- §43 Arbetsmiljömål 2022 - Hylte kommun
- §44 Vaccination säsongsinfluensan 2022

Personalutskott

§36

Val av justerare

(2022 KS0005)

Beslut

Personalutskottet beslutar att Anna Roos (C) ska justera protokollet tillsammans med ordförande Ronny Löfquist (S):

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§37

Godkännande av ärendelista

(2022 KS0006)

Beslut

Personalutskottet godkänner ärendelistan.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§38

Information och rapporter

(2022 KS0007)

Ingen information eller rapporter på dagens sammanträde.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§39

Redovisning sjukstatistik - januari till augusti

(2022 KS0056)

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 till augusti 2022.

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. Det första steget i detta är genom ett möte tillsammans med Försäkringskassan, 2022-10-27, för att följa upp och analysera organisationens statistik och sjuktal. En uppföljning och analys som vidare kommer att återrapporteras.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Redovisning sjukstatistik 2022 - januari till augusti
- Sjukstatistik 2019-2022 (uppdaterad tom aug-22)
- Sjukstatistik 2019-2022 - Jämförelse + uppdelning av lång- och korttidssjukfrånvaro - uppdaterad aug-22

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§40

Delårsredovisning kränkande särbehandling 2022

(2022 KS0059)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av redovisningen.

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 genomförandet av utredningar, vilken 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 och delårsredovisning gällande kränkande särbehandling för 2022.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Delårsredovisning kränkande särbehandling 2022
- Återrapportering - Anmälan av kränkande särbehandling delår 2022

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§41

Ny struktur för medarbetarenkäten

(2022 KS0334)

Beslut

Personalutskottet beslutar att inte genomföra medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt ge personalenheten i uppdrag att återkomma med ett förslag på hur arbetet med medarbetarenkäten ska ske framöver.

Beskrivning av ärendet

Mot bakgrund av att det i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete under de senaste två åren har skett ett omfattande utvecklingsarbete med nya rutiner och processer tillsammans med en ny planering i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet lyfter tjänstepersonorganisationen förslaget att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt ge personalenheten i uppdrag att återkomma med ett förslag på hur arbetet med medarbetarenkäten ska ske framöver.

Förslaget motiveras med att tjänstepersonorganisationen även lyft ett förslag om att

- arbetsmiljömålen för innevarande år (2022) ska gälla från oktober 2022 till oktober 2023, vilket medför en förändring i årsplaneringen. Kommande år, med början 2023 till 2024, avses målen beslutas och gälla i linje med budgetprocessen för att skapa en enhetlighet med processerna och arbetet. I det avses såväl budgetprocessen som arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljömålen gå i linje och mer harmonisera med varandra för att underlätta och effektivisera arbetet. Detta till skillnad från nuvarande årsplanering där dessa går i otakt.

Eftersom att medarbetarenkäten, sedvanligt och utifrån rådande rutin, genomförs under oktober-november månad, med tillhörande arbete med resultatet under december månad och därvid under nästkommande år kommer dessa processer (arbetsmiljömålen och medarbetarenkäten) att ske parallellt. Något som i sin tur, för innevarande år (2022), riskerar att skapa en oönskad stor arbetsbelastning, då upplägget för arbetet är nytt och enheterna i organisationen ännu inte är inarbetade med den nya strukturen. Vilket därmed, med stor sannolikhet, kan medföra att de inte kommer hinna att utföra arbetet med önskad kvalitet, resultat och nytta.

Mot bakgrund att få organisationens processer att harmonisera med varandra, att få målarbeten i såväl budget som arbetsmiljöarbetet att kunna gå i takt samt att få ett årshjul som möjliggör ett effektivt och samordnat arbete med en tydlig och genomtänkt struktur ser tjänstepersonorganisationen ett behov av ett omtag i genomförandet av medarbetarenkäten. Detta genom att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt att arbeta fram ett förslag på hur genomförandet av hur medarbetarenkäten ska ske framöver för att skapa bästa möjliga nytta och värde för såväl medarbetare som

Personalutskott

organisationen i stort. I det avses även en tydlig kommunikationsinsats ut i hela organisationen för klart och tydligt redogöra för syftet och motivet för beslutet.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Ny struktur för medarbetarenkäten

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att skjuta på genomförandet av medarbetarenkäten för innevarande år (2022) samt ge personalenheten i uppdrag att återkomma med ett förslag på hur arbetet med medarbetar-enkäten ska ske framöver.

Yrkande

Ronny Löfquist (S) yrkar att texten "skjuta på genomförandet av" byts ut mot "inte genomföra" i förslag till beslut.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet kan besluta enligt Ronny Löfquists yrkande gällande den redaktionella ändringen. Ordförande finner att personalutskottet beslutar enligt Ronny Löfquists yrkande.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§42

Riktlinje för rekrytering av ledande tjänstepersoner

(2022 KS0272)

Beslut

Personalutskottets förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen för rekrytering av ledande tjänstepersoner.

Beskrivning av ärendet

Rekrytering av ledande tjänstepersoner är en väsentlig del av en organisations kompetensförsörjning och i en tid av demografiska förändringar med stor påverkan på de verksamhetsområden som bedrivs av Sveriges kommuner finns det stora behov av nyrekryteringar inom områden som är strategiskt viktiga för att trygga tjänsterna som kommuner erbjuder. Det är något som ställer högre krav på kommunen att framgångsrikt attrahera, behålla och utveckla medarbetare, inte minst på dessa positioner.

Att ha förmågan att rekrytera och behålla dessa ledande tjänstepersoner är en viktig del för att Hylte kommun framgångsrikt ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera nya medarbetare vars kvalifikationer, kunskap och kompetens bidrar till att kommunen utvecklas och lyckas med sitt samhällsuppdrag. För att möta de utmaningar och den konkurrens när det kommer till att framgångsrikt attrahera, behålla och utveckla medarbetare har denna riktlinje upprättats.

Med utgång från ovan och med sin bakgrund av behovet av att upprätta en riktlinje för rekrytering och tillsättning av Hylte kommuns ledande tjänstepersoner har kommunledningskontoret upprättat en ny riktlinje vilken avser reglera denna typen av rekryteringar i Hylte kommun.

Av rutinen framgår att bl.a. att ledande tjänstepersoner i riktlinjen definieras som personer anställda på tjänster och befattningar vilka omfattar kommunens högst uppsatta tjänstepersoner, där politiken är beslutsfattande vid tillsättning. Exempelvis kontorschef eller en viss chefsbefattning på kommunledningskontoret. Samt att vid rekrytering och tillsättning av kommunens högsta tjänstepersoner, där politiken är beslutsfattande, gäller inte de sedvanliga reglerna för rekrytering i enlighet med rekryteringspolicyn. Det gäller vid rekrytering och tillsättning av tjänster på sådana positioner där kommunstyrelsens arbetsutskott eller tillväxtutskott är beslutsfattande.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Riktlinje för rekrytering av ledande tjänstepersoner
- Riktlinje för rekrytering av ledande tjänstepersoner

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjen för rekrytering av ledande tjänstepersoner.

Personalutskott

Yrkande

Anna Roos (C) yrkar att riktlinjen återremitteras för att konkretisera:

- vem som fattar beslut under rubriken "Förfarandet".
- vilka som ska delta i de olika momenten i flödesschemat.
- var ansvar för behovsanalys, kravprofil och urval ligger.
- hur annonsering ska ske.
- vilka som ska delta i intervju och referenstagning.

Ronny Löfquist (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag till beslut.

Beslutsgång

Ordförande frågar först om ärendet ska återremitteras eller avgöras idag. Ordförande finner att ärendet ska avgöras idag.

Ordförande frågar sedan om personalutskottet kan besluta enligt kommunledningskontorets förslag till beslut. Ordförande finner att personalutskottet beslutar enligt kommunledningskontorets förslag till beslut.

Reservation

Anna Roos (C) reserverar sig till förmån för sitt yrkande.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§43

Arbetsmiljömål 2022 - Hylte kommun

(2022 KS0176)

Beslut

Personalutskottet beslutar att anta föreslagna arbetsmiljömål för 2022 och den nya processen och förändringen i årsplaneringen.

Beskrivning av ärendet

I syfte att Hylte kommun skall värna för att kommunens medarbetare skall få förutsättningar till en god arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall i arbetet samt att arbetsgivaren i övrigt arbetar för att uppnå en god arbetsmiljö som främjar ett hållbart arbetsliv med goda arbetsprestationer, har ett förslag till Arbetsmiljömål 2022 arbetats fram.

Förslaget har tagits fram av personalenheten mot bakgrund av resultatet från den senast genomförda medarbetarenkäten, resultatet från den årliga undersökningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-enkät 2021) samt den återkoppling som meddelats av Arbetsmiljöverket med anledning av den inspektion som genomförts för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).

Förslaget bygger på arbetsmiljömålen från 2021 men har kompletterats och justerats utifrån resultatet av ovan, vilket medfört bland annat att Arbetsmiljöpolicyn ska göras känd i organisationen, samt att det ska bedrivas ett systematiskt och aktivt arbete med riskbedömningar och handlingsplaner.

Arbetsmiljömålen är de övergripande och styrande målen där arbetsgivaren Hylte kommun slår fast riktningen i dessa frågor. Respektive kontor och enhet/verksamhet kommer sedan att bryta ner målen med mer handfasta och anpassade åtgärder på respektive nivå.

Efter att ärendet den 9 maj lyftes i personalutskottet har förslaget till mål behandlats genom samverkan med arbetstagarorganisationerna, i central skyddskommitté, Cesam samt arbetsmiljögruppen. I och med att förslaget till mål behandlats lyfter tjänstepersonsorganisationen ärendet åter till personalutskottet för att föreslå att personalutskottet fattar beslut om att anta förslaget till arbetsmiljömål tillsammans med en ny process och förändringen i årsplaneringen för arbetet med arbetsmiljömålen.

I ärendet och förslaget avses arbetsmiljömålen gälla från oktober 2022 till oktober 2023, vilket medför en förändring i årsplaneringen. Kommande år, med början 2023 till 2024, avses målen beslutas och gälla i linje med budgetprocessen för att skapa en enhetlighet med processerna och arbetet. I det avses såväl budgetprocessen som arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljömålen gå i linje och mer harmonisera med varandra för att underlätta och effektivisera arbetet. Detta till skillnad från nuvarande årsplanering där dessa går i otakt.

Personalutskott

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Förslag till Arbetsmiljömål 2022
- Förslag - Arbetsmiljömål 2022 Hylte kommun

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att anta föreslagna arbetsmiljömål för 2022 och den nya processen och förändringen i årsplaneringen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§44

Vaccination säsongsinfluensan 2022

(2022 KS0335)

Beslut

Personalutskottet beslutar att medarbetare i Hylte kommun ska erbjudas vaccination mot säsongsinfluensan 2022 via företagshälsovården, Avonova.

Beskrivning av ärendet

I syfte att Hylte kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare som värnar om personalen samt då vi nu står inför en period med den så kallade säsongsinfluensan föreslås personalutskottet att fatta beslut om att medarbetare i Hylte kommun ska erbjudas vaccination mot säsongsinfluensan 2022 via företagshälsovården, Avonova. Detta då man genom att erbjuda vaccination mot säsongsinfluensan vill arbeta förebyggande mot ökad sjukfrånvaro.

Föregående år (2021) erbjöd arbetsgivaren samma förmån för personalen och då visades intresse från medarbetarna varpå drygt 200 medarbetare mottog vaccinationen. Då bekostades samtliga kostnader kopplat till vaccinationerna genom de centrala medlen för företagshälsovården. Samma möjlighet finns även detta år då det finns utrymme i avtalet varpå man ger förslaget att personalutskottet beslutar att erbjuda personalen vaccination mot säsongsinfluensan via företagshälsovården, Avonova. Detta genom användning av de centrala medlen för företagshälsovården.

I ärendet och i dagsläget kan det från Avonova inte lämnas några garantier avseende leverans med anledning av att svar gällande tillgång på vaccinet saknas. I det påvisas samtidigt i dagsläget ingen brist vilket medför att Avonova förväntar sig kunna leverera det som beställs.

Priset som meddelats från Avonova är 550kr/vaccin (inkl. arbete) då vaccination utförs på Avonovas mottagning. Visst tillägg tillkommer avseende för- och efterarbete för sköterska och läkartid.

Vid beställning förbinder sig Hylte kommun att betala för det antal som beställs, oavsett hur många doser som nyttjas.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Vaccination säsongsinfluensan 2022

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att medarbetare i Hylte kommun ska erbjudas vaccination mot säsongsinfluensan 2022 via företagshälsovården, Avonova.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskott

Yrkande

Anna Roos (C) och Tommy Edenholm (KV) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag till beslut.

Paragrafen är justerad