

Plats och tid	Bolmen kl. 09:00-10:00
Beslutande ledamöter	Ronny Löfquist (S) (ordförande), Tommy Edenholt (KV), Anna Roos (C)
Ej tjänstgörande ersättare	
Övriga närvarande	Emma Gröndahl (kommunchef) Kristoffer Bergström (personalchef) Philip Johansson (HR-strateg) Linda Backsten (kommunsekreterare)
Utses att justera	Anna Roos (C)
Justeringens plats och tid	
Protokollet omfattar	§§26-35

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 2022-08-22

**Datum för anslags
uppsättande**

**Datum för anslags
nedtagande**

**Förvaringsplats för
protokollet** Kommunkontoret

Underskrift

ÄRENDELISTA

- §26 Val av justerare
- §27 Godkännande av ärendelista
- §28 Information och rapporter
- §29 Redovisning sjukstatistik 2022 - januari till juni
- §30 Redovisning personalomsättning samt sammanställning av anonym avslutningsenkät - 2022-01-01 till 2022-06-30
- §31 Rutin vid rekrytering av nyckelpersoner
- §32 Rutin - Byte av tjänst inom organisationen
- §33 Förslag på Arbetsmiljömål 2022 Hylte kommun
- §34 Uppdrag - Utvärdering av schemaförändringar
- §35 Handlingsplan - Stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyрке

Personalutskott

§26

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

§27

Godkännande av ärendelista

(2022 KS0006)

Beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna ärendelistan med följande tillägg:

- Handlingsplan - Stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke

Yrkande

Tommy Edholm (KV) yrkar att ärendet "Handlingsplan - Stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke" läggs till i ärendelistan.

Beslutsgång

Ordförande frågar om ärendet "Handlingsplan - Stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke" kan läggas till i ärendelistan. Ordförande finner att personalutskottet beslutar att ärendet läggs till i ärendelistan.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§28

Information och rapporter

(2022 KS0007)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Beskrivning av ärendet

Redovisning sjukstatistik

Philip Johansson, HR-strateg, informerar om sjukstatistiken i Hylte kommun för januari till juni 2022.

Redovisning personalomsättning

Philip Johansson, HR-strateg, informerar om personalomsättningen i Hylte kommun för januari till juni 2022.

Personalärenden

Kristoffer Bergström, personalchef, informerar om aktuella personalärende.

Handlingar i ärendet

- Föredragningslista personalutskottet 2022-08-22

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§29

Redovisning sjukstatistik 2022 - januari till juni

(2022 KS0056)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

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 juni 2022.

Handlingar i ärendet

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

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§30

Redovisning personalomsättning samt sammanställning av anonym avslutningsenkät - 2022-01-01 till 2022-06-30

(2022 KS0057)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Beskrivning av ärendet

På personalutskottets sammanträde 2020-04-20, §28, beslutades att statistik gällande personalomsättning skall presenteras var tredje månad.

Till dagens sammanträde har personalenheten tagit fram en sammanställning av personalomsättningen 2022-01-01 till 2022-06-30.

I ärendet har frågan ställts gällande ifall det finns någon avslutningsenkät, vilket det gör då den återupptagits från 2022 genom en anonym avslutningsenkät vilken administreras av personalenheten. Enkäten skickas ut på mejl till medarbetare som avslutar sin anställning då uppsägningsblanketter inkommer. Enkäten besvaras via enkätprogrammet EsMaker vilket gör inkomna svar anonyma. En delredovisning med en sammanställning av inkomna svar för 2022 har tagits fram till dagens sammanträde.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Redovisning personalomsättning samt sammanställning av anonym avslutningsenkät - 2022-01-01 till 2022-06-30
- Personalomsättning Hylte kommun 2022-01-01 till 2022-06-30
- Delredovisning - Sammanställning - Anonym avslutningsenkät - Hylte kommun - 2022

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§31

Rutin vid rekrytering av nyckelpersoner

(2022 KS0272)

Beslut

Personalutskottet beslutar att ärendet återremitteras till kommunledningskontoret för ett förtydligande av rutinen.

Beskrivning av ärendet

Rekrytering av nyckelpersoner är en väsentlig del av en organisations kompetensförsörjning. 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 ställer högre krav på kommunen att framgångsrikt attrahera, behålla och utveckla medarbetare samt överföra kompetens, kunskap och rutiner från medarbetare som slutar, det gäller särskilt när det gäller s.k. nyckelpositioner. Det kan handla om chefer eller positioner där det krävs en särskild eller unik kompetens och/eller erfarenhet.

Att ha förmågan att rekrytera och behålla nyckelpersoner 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. Genom att kandidater (sökande) känner sig väl bemötta och professionellt behandlade stärks Hylte kommuns varumärke. Rekryteringsprocessen är även ett bra tillfälle för Hylte kommun att informera om sin verksamhet och sprida sitt varumärke, s.k. employer branding.

Med utgång från ovan och med sin bakgrund av behovet av att upprätta en rutin för rekrytering av nyckelpersoner har tjänstepersonsorganisationen, via personalenheten, upprättat en ny rutin vilken avser reglera rekrytering av nyckelpersoner i Hylte kommun.

Av rutinen framgår att bl.a. att när det gäller rekrytering av s.k. nyckelpersoner dvs. sådana positioner som antingen är av strategisk betydelse för organisationen och/eller där kommunstyrelsen fattar beslutat, gäller inte de sedvanliga reglerna för rekrytering i enlighet med rekryteringspolicyn.

Mot bakgrund av återkoppling från tidigare rekrytering av nyckelperson ställs även frågan i ärendet om beslutsfattande gällande rekrytering av nyckelperson skall flyttas från kommunstyrelsen till kommunstyrelsens arbetsutskott? I nuvarande rutinförslag ligger beslutsfattande hos kommunstyrelsen.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Rutin för rekrytering av nyckelpersoner
- Rekrytering av nyckelpersoner i Hylte kommun

Personalutskott

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av förslaget och fattar beslut om fortsatt hantering av rutinen.

Yrkande

Ronny Löfquist (S) yrkar att ärendet återremitteras till kommunledningskontoret för ett förtydligande av rutinen.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet kan besluta enligt Ronny Löfquists yrkande.

Ordförande finner att personalutskottet beslutar enligt Ronny Löfquists yrkande.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§32

Rutin - Byte av tjänst inom organisationen

(2022 KS0196)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet uppdrog vid sitt möte 2022-03-08 till personalenheten att redovisa hur rutinen ser ut vid byte av tjänst inom organisationen t.ex. vad det gäller flex- och komputtag.

Personalenheten påbörjade därefter ett arbete med att upprätta en ny rutin vilken reglerar byten av tjänster inom organisationen. I ärendet har personalenheten färdigställt arbetet med ett förslag på ny rutin.

Rutinförslaget omfattar att målet är att Hylte kommuns kostnader för ledighetsskulder i så stor utsträckning som möjligt skall hanteras där de har uppstått.

Vidare framgår av rutinen att vid byte av tjänst inom organisationen ska det så långt det är möjligt läggas ut ledighet så att komptid och flexsaldo nollas innan ny tjänst tillträds. Varje kontor ansvarar för att nollställa dessa saldon inför ett byte om den nya tjänsten är på ett annat kontor. Är detta inte möjligt skall inestående saldo betalas ut i pengar.

Innestående semester skall följa anställningen (om det inte är glapp i anställningen). Justering av semesterkulden mellan olika ansvar skall göras via interfakturering (vad skulden är värd tas fram av personalenheten).

Samt att vid byte av tjänst inom samma kontor görs ingen reglering av ledighetsskulder, då följer istället medarbetarens intjänade ledigheter med anställningen.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Rutin för byte av tjänst inom organisationen
- Rutin - Byte av tjänst inom Hylte kommun (reglering av komp, flex och semester)
- §19 PU Rutin - Byte av tjänst inom organisationen

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§33

Förslag på Arbetsmiljömål 2022 Hylte kommun

(2022 KS0176)

Beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

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 och Cesam. I och med att förslaget till mål behandlats lyfter tjänstepersonsorganisationen ärendet åter till personalutskottet för att tjänstepersonsorganisationen därvid ska fatta beslut om att anta förslaget till arbetsmiljömål.

I ärendet 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 arbetet. Detta tillskillnad från nuvarande årsplanering där dessa går i otakt.

Personalutskott

Förslaget till den nya strukturen gällande arbetet med arbetsmiljömålen avses vidare förankras med arbetstagarorganisationerna i Arbetsmiljögruppen, den partsammansatta arbetsgruppen för det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationen.

Handlingar i ärendet

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

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§34

Uppdrag - Utvärdering av schemaförändringar

(2021 KS0325)

Beslut

Personalutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att uppmana omsorgsnämnden att hälsoschema/verksamhetsanpassade schema i nuvarande form avskaffas. Ett hybridschema införs med följande förutsättningar:

- Heltid som norm ska gälla, deltidsarbete ska vara en möjlighet.
- Delade turer ska inte finnas i grundschema.
- Valfrihet för medarbetare som vill arbeta delade turer ska finnas.
- Tvättstugeplanering för större valfrihet ska utvecklas.
- Delaktighet hos personalen vid schemaläggning ska säkerställas.
- Ständig helgtjänstgöring införs som anställningsform.

Kommunledningskontoret får i uppdrag att återkomma med hur processen ska fortskrida.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet uppdrog vid sitt möte 2022-05-09 till personalenheten att utifrån utvärderingen, och arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, komma med förslag på åtgärder till förändringar gällande schemaförändringar inom omsorgskontorets verksamhetsområde.

Mot bakgrund av tilldelat uppdrag, och att organisationen möter utmaningar i att tillgodose bemanningsbehovet som finns i verksamheterna, samtidigt som medarbetarna har en arbetstidsförläggning som möjliggör att medarbetarna kan, vill och orkar arbeta ett helt och hållbart arbetsliv med ett arbete på heltid som grund, avser personalenheten tillsammans med omsorgskontoret se över bemanningsplaneringen och schemaläggningen i organisationen för att möjliggöra detta.

Till det uppdrag som givits ges förslag om ett omtag i organisationens heltidsresa vilket omfattar ett arbete i en partsammansatt arbetsgrupp (arbetstagarorganisation och arbetsgivare) och ett bredare och mer omfattande grepp om heltidsresan. Detta genom att utmaningarna och uppdraget möts genom ett enat och organisationsövergripande samarbete för att möjliggöra att organisationens medarbetare ska kunna, vilja och orka arbeta ett helt och hållbart arbetsliv med ett arbete på heltid som grund. Detta genom att i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, som värnar om medarbetarna, komma med förslag på unika lösningar som tillgodoser såväl scheman som utgår ifrån och är anpassade till verksamheterna och dess uppdrag, tillsammans med en bemanningsplanering och schemaläggning som möjliggöra att organisationens medarbetare ska kunna, vilja och orka arbeta ett helt och hållbart arbetsliv med ett arbete på heltid som grund.

Personalutskott

Den partsammansatta arbetsgruppen förslås att arbeta med uppdraget, inledningsvis, genom upprättandet av en uppdragsplan. Detta tillsammans med att uppdraget har sin utgång ifrån en utvärdering av bemanningshandboken och med ett arbete som vidare omfattar de utmaningar som identifierats i arbetet med heltidsresan och införandet av heltid som norm. Arbetet avses även vidare kunna bidra till att skapa en grund för hela organisationen i arbetet med heltidsresan. Detta genom att dra nytta av arbetet och dess lärande exempel, vilka kan komma att vara av värde för hela organisationen.

I detta avser personalenheten tillsammans med omsorgskontoret upprätta ett första möte med arbetstagarorganisationen. Detta för att initiera arbetet och upprättandet av den partsammansatta arbetsgruppen, samt för att genom mötet inleda arbetet med det tilldelade uppdraget.

Handlingar i ärendet

- Tjänsteskrivelse - Uppdrag utvärdering av schemaförändringar
- §21 PU Utvärdering av schemaförändringar - nulägesbild

Förslag till beslut

Personalutskottet har tagit del av informationen.

Yrkande

Ronny Löfquist (S) yrkar att föreslå kommunstyrelsen att uppmana omsorgsnämnden att hälsoschema/verksamhetsanpassade schema i nuvarande form avskaffas. Ett hybridschema införs med följande förutsättningar:

- Heltid som norm ska gälla, deltidsarbete ska vara en möjlighet.
- Delade turer ska inte finnas i grundschema.
- Valfrihet för medarbetare som vill arbeta delade turer ska finnas.
- Tvättstugeplanering för större valfrihet ska utvecklas.
- Delaktighet hos personalen vid schemaläggning ska säkerställas.
- Ständig helgtjänstgöring införs som anställningsform.

Anna Roos (C) och Tommy Edholm (KV) yrkar bifall till Ronny Löfquists yrkande.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet kan besluta enligt Ronny Löfquists yrkande.

Ordförande finner att personalutskottet beslutar enligt Ronny Löfquists yrkande.

Paragrafen är justerad

Personalutskott

§35

Handlingsplan - Stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke**Beslut**

Personalutskottet beslutar att ge kommunledningskontoret i uppdrag att se över hur Hylte kommun arbetar med att stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke.

Beskrivning av ärendet

Tommy Edenholt (KV) väcker frågan gällande att det idag finns ett behov runt om i Sverige och i Hylte att stärka attraktiviteten för att söka sig till de så viktiga yrkeskategorierna som finns inom kommunal omsorgsverksamhet.

Yrkande

Tommy Edenholt (KV) yrkar med anledning av ovanstående att:

- Personalkontoret, tillsammans med medarbetarna inom kommunal omsorgsverksamhet, tar fram en handlingsplan med åtgärder för att stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke. Handlingsplanen ska vara klar att börja arbeta efter senast september 2023.

Beslutsgång

Ordförande frågar om personalutskottet kan besluta att ge kommunledningskontoret i uppdrag att se över hur Hylte kommun arbetar med att stärka viljan att söka sig till ett omsorgsyrke med beaktande av Tommy Edenholt's yrkande. Ordförande finner att personalutskottet ger uppdrag enligt ovan.

Paragrafen är justerad