

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 09:00 - 12:20

§ 1-9

Beslutande:

Ingeborg Braun (S)
Christoffer Danielsson (S)
Andreas Brovall (C)
Marianne Eriksson (M)
Roal Bencic (SD)

Ersättare för:Övriga deltagare

Cecilia Tallkvist HR-chef §§ 2-9
Ann-Sofie Belec sekreterare
Jessika Kornela bemanningen § 2
Sanna Kauppinen bemanningen § 2
Malin Gullberg HR-specialist UBF §§ 4-5

Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Ann-Sofie Belec

Ordförande: *Elektronisk underskrift*
Ingeborg Braun

Justerande: *Elektronisk underskrift*
Marianne Eriksson

Anslagsbevis: Protokollet justeras elektroniskt och anslås på Olofströms kommuns digitala anslagstavla.

Ärendelista

- § 1 Godkännande av ärendelista
- § 2 Redovisning hantering av drogtester
- § 3 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU februari 2025
- § 4 Personalårsredovisning för helår 2024 till KSPU
- § 5 Uppstart löneöversyn KSPU 2025
- § 6 Ändrad hantering vid konvertering av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning
- § 7 Bestämmelser om OPF-KR 25 omställningsstöd och pension för förtroendevalda samt lokala tillämpningsanvisningar
- § 8 Arbetsgivarnytt KSPU 2025-02-07
- § 9 Meddelande cirkulär KSPU 2025-02-07

Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum
2025-02-07**§ 1/2025 Godkännande av ärendelista**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendelistan godkänns.

Marianne Ericsson (M) utses till att justera protokollet.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 2/2025

KS 2025/315

§ 2/2025 Redovisning hantering av drogtestKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

HR-chefen får i uppdrag att utreda om införandet av slumpmässiga drogtest i samband med att ny Alkohol och drogpolicy upprättas.

I övrigt tas informationen till dagens protokoll.

Yrkande

Christoffer Danielsson (S) yrkar om att utreda införandet av slumpmässiga drogtest i samband med att ny Alkohol- och drogpolicy upprättas.

Övriga ledamöter instämmer.

Ärendebeskrivning

Jessika Kornela och Sanna Kaupinen från bemanningsenheten redovisar ärendet.

Drogtest bokas hos bemanningsenheten av den som är ansvarig för anställningen i samband med nyanställning. Drogtest genomförs även för praktikanter och studenter.

Drogtestet bokas via E-tjänsten – ”boka drogtest” som finns på Insidan. Nytt drogtest görs när individen inte arbetat på 6 månader, även om personen varit anställd tidigare.

Bemanningsenheten bokar in drogtestförfrågningar som kommer in via E-tjänsten. Ett drogtest tar cirka 15 min att genomföra. Den som drogtestas sköljer munnen med vatten innan testet, då det utförs oralt. Bemanningsenheten är med under hela förloppet och kontrollerar sedan svaret som läses av på 5 minuter. Svaret skickas sedan med internpost och mail till den som begärt testet.

Skulle testet vara positivt i samband med medicinering skickas personen vidare till företagshälsovården för provtagning i samråd med den som begärt drogtest. 2024 genomfördes cirka 300 drogtest, varav 5 var positiva. Alla verifierades av företagshälsovården som utslag av läkemedel. Koncentration av en substans mäts så att det överensstämmer med den dos som står på receptet.

Drogklass	Gränsvärde (ng/ml)
Amfetamin	50
Bensodiazepiner	20
Cannabis (THC)	25
Kokain	30
Metamfetamin	50



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 2/2025

KS 2025/315

Opiater	40
---------	----

Finansiering

Utöver inköp av drogtestmaskiner samt kalibrering kostar ett drogtest förnärvarande 150 kr. Bemanningsenheten sammanställer utförda drogtest löpande och lämnar uppgifter till ekonomienheten som bokar om kostnaden på respektive avdelning/ansvarig chef.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Alla drogtestas oavsett kön.

Vid drogtest av personer under 18 år ges samtycke av förälder innan genomförande.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 3/2025

KS 2025/280

§ 3/2025 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU februari 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

- Vikarierande HR-specialist har sagt upp sig för en tillsvidare tjänst i Kristianstad kommun, det innebär att HR-avdelningen fortsätter vara en HR kort fram till augusti.
- Vi har tillsammans med arbetsmarknadsenheten bestämt att feriearbetarna ska tidrapportera digitalt från och med i år. Systemförvaltare håller på med inställningar i Heroma.
- Bemanningsenheten har fått förfrågan från arbetsmarknadsenheten om att utföra drogtestar på feriearbetarna i år. Gemensam planering pågår.
- Arbete pågår tillsammans med socialförvaltningen om hur man ska kunna begränsa antalet medarbetare som blir inkonverterade.
- Överläggningar med fackliga inledda när det gäller Löneöversyn 2025. Akademikeralliansen har ett löpande avtal och de separata förbunden har meddelat att de vill ha utbetalning av nya löner i april för sina medlemmar.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

De flesta medarbetarna som inkonverteras inom socialförvaltningen är kvinnor utan vårdutbildning. En begränsning kan leda till att det tar längre tid för dem att få en tillsvidareanställning, men också till att de väljer att utbilda sig inom vårdyrket.

Beslutet skickas till

HR-chef CT

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 4/2025

KS 2025/316

§ 4/2025 Personalårsredovisning för helår 2024 till KSPUKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Personal årsredovisningen visar en ögonblicksbild av hur det ser ut för Olofströms kommun som arbetsgivare och tillgängliga siffror och är en del av årsbokslutet.

Kommunstyrelsens personalutskott har under 2024 beslutat att alla verksamheter ska arbeta med att minska antal arbetade timmar utförda av timavlönade sett till den totalt arbetade tiden. Den arbetade tiden utförd av timavlönade ska motsvara högst 10% av den totalt arbetade tiden.

De timavlönade har under 2024 arbetat 186 391 timmar av den totalt arbetade tiden 1 942 916,7 timmar. Detta motsvarar 9,6%, vilket är en minskning från 10,9% under 2023. På kommunledningsförvaltningen motsvarar timavlönades arbetade tid 7,2%, på socialförvaltningen 13,5% och utbildningsförvaltningen 4,8%.

Både övertidsarbete samt fyllnadstid har minskat, både för månadsavlönade och timavlönade.

Antalet tillsvidareanställda medarbetare uppgick vid årets slut till 1183 medarbetare, en minskning från föregående år med 7 medarbetare. Antal månadsavlönade medarbetare med tidsbegränsad anställning har minskat från 113 till 84 medarbetare från föregående år. Antalet timavlönade har minskat från 699 till 623 personer.

Totalt har bemanningsenheten tillsatt 14 393 pass under 2024, eller 120 763 timmar.

Utbildningsförvaltningen står för 3 322 (25 477 timmar) av de tillsatta passen, cirka 23% procent, vilket är en ökning med 7% från 2023. Socialförvaltningen står för 9 911 tillsatta pass, cirka 69% och motsvarar 81 738 timmar.

Kommunledningsförvaltningen står för 1160 tillsatta pass, ca 8%, vilket motsvarar 13 548 timmar. Kommunens användning av intermittentanställda via Bemanningsenheten har minskat med 13 668 timmar.

Lönekvot är 91,6 % 2024, vilket är en knapp ökning från 2023 då lönekvoten var 91,9 %. I praktiken innebär det att genomsnittskvinnan behöver arbeta 31 minuter och 17 sekunder mer per dag än genomsnittsmannen i Olofströms kommun. Lönegapet kan förklaras med att flertalet män i organisationen är utbildade lärare, chefer, handläggare och vaktmästare.

Den totala sjukfrånvaro 2024 uppgick till 7,36%, vilket är en knapp ökning från 7,33% under 2023. Det är främst den långa sjukfrånvaron som har ökat under 2024. Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat medan den har ökat för män. Kostnaderna för sjukfrånvarodag 1-14 i sjukfrånvaroperioden har minskat med nära 1,7 miljoner kronor sedan 2023. Även sjuklönekostnaderna för dag 15-90 har minskat sedan 2023. Kostnaderna för sjuklön från



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 4/2025

KS 2025/316

dag 90 och uppåt har dock ökat. Vi ser tyvärr också en ökning i sjukfrånvaron för dag 90 och uppåt.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Lönekartläggningen visar att lönegapet ökat något.

Den mesta statistiken tas fram för att visa på skillnader mellan kön och ålder

Beslutet skickas till

HR-chef C.T.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 5/2025

KS 2024/3272

§ 5/2025 Uppstart löneöversyn KSPU 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

1. HR-chef ger en återrapportering den 21 mars till personalutskottet om vilka satsningar förvaltningarna kommer att göra inför löneöversynen 2025.
2. Politiken fattar beslut efter det att avtalsrörelsen 2025 är satt om fördelningen av den extra satsningen om 500 tkr, som är avsatt i budgeten 2025.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist och HR-specialist Malin Gullberg redovisar ärendet.

Ärendet avser uppstart av löneöversyn 2025 för KSPU med information om lönekartläggning och omvärldsanalys 2024 samt tidsplan för löneöversyn 2025.

Lönekartläggning 2024

Olofströms kommun har i november och december 2024 genomfört lönekartläggning för 2024 inför löneöversyn 2025. Resultatet av Lönekartläggning 2024 presenterades vid förra KSPU och samverkades med de fackliga organisationerna i central samverkansgrupp 2025-01-22 och har i januari skickats till övriga fackförbund som inte har lokal representation. Här redovisas lönekartläggningen i sin helhet med bilagor. I lönekartläggningen framkom att det finns osakliga löneskillnader mellan tio kvinnodominerade och två mansdominerade grupper vilket medför att en handlingsplan med åtgärder ska upprättas och löneskillnader ska åtgärdas inom tre år. HR-chef fick i uppdrag att göra en kartläggning av vaktmästares uppdrag och kompetens vilken kommer att redovisas vid nästa KSPU i mars. Utifrån den kan en handlingsplan med åtgärder tas fram.

Omvärldsanalys

I samband med lönekartläggning görs även en omvärldsanalys i syfte att vara ett underlag för att se om det finns grupper som bör prioriteras i löneöversyn 2025. Omvärldsanalysen innehåller information om hur arbetsmarknaden, rekryteringsläge, pensionsavgångar samt löneläget i Olofströms kommun.

Prioriteringar i 2025 års löneöversyn

I analysen av likvärdiga arbeten i Lönekartläggningen 2024 identifierades och undersöktes tio kvinnodominerade grupper mot grupper som är likvärdiga i arbetsvärderingen och där den kvinnodominerade gruppen har lägre lön än den mansdominerade gruppen. Det gäller yrkesgrupperna Undersköterska, Stödbiträde, Stödassistent, Elevassistent, Barnskötare, Biblioteksassistent, Kock, Måltidspersonal, Badmästare och Lokalvårdare. Grupper som ovan grupper jämförts med och där ingen saklig förklaring till löneskillnad finns är Vaktmästare och Bilförare som ligger på samma nivå, en nivå under eller två nivåer under i arbetsvärderingen men har högre lön. Åtgärder kommer att diskuteras på förvaltningsövergripande ledningsgrupp och kommunstyrelsens personalutskott och en handlingsplan kommer att tas fram för åtgärder som ska genomföras snarast, men senast inom tre år.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 5/2025

KS 2024/3272

Då vidare analys av gruppen Undersköterska behöver göras avseende lön för äldre med många år i yrket kan det bli aktuellt med prioritering i denna grupp. Det lämnas till förvaltning att se över och för att sedan ta ställning till om en satsning är aktuell.

Kommunstyrelsen har beslutat om en satsning om 500 tkr för Kommunals avtalsområde efter avtalsrörelsen 2025. Det ska vidare beslutas vilken grupp/vilka grupper och vilka kriterier som ska gälla för denna extra satsning.

Utifrån jämförelsestatistiken är grupperna (AID-kod) nedan intressanta att göra en djupare analys av:

- Socialsekreterare övrigt
- Sjuksköterska allmän
- Badpersonal
- Undersköterska, hemtjänst och särskilt boende
- Socialt arbete, annat
- Administratör, personal/HR/löner
- Måltidspersonal
- Förskollärare
- Ledning, omsorg om personer med funktionsnedsättning samt socialpsykiatriområdet
- Arbetsterapeut

Respektive förvaltning har fått i uppdrag att se över ovanstående grupper för att kunna ta ställning till om övergripande satsningar är nödvändiga eller inte.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

I analyserna har jämställdhetsperspektivet beaktats vid jämförelse av lönestrukturer både inom och mellan grupper.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T.

HR-specialist M.G.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 6/2025

KS 2025/278

§ 6/2025 Ändrad hantering vid konvertering av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställningKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Konvertering av visstidsanställningar sker enligt följande:

- 1.Månadsavlönade medarbetare med visstidsanställning fortsätter att konverteras på den sysselsättningsgrad de har vid konverteringstillfället.
- 2.Timavlönade konverteras till den genomsnittliga sysselsättningsgraden de haft 6 månader bakåt. Antal arbetade timmar i förhållande till 165 timmar/6 månader.
- 3.Avrundning sker uppåt i sysselsättningsgraden till närmaste tiotal, med undantag för 75%.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Ärendet är föranlett av "Budget för Olofströms kommun 2024" från Socialdemokraterna och Centerpartiet. I skrivelsen står bland annat "Vi kommer också att jobba vidare med hur heltid som norm möter rätt till heltid så att det ska bli bra för både verksamheten och den enskilde personalen, utan att det drabbar någon av parterna negativt. Att vid utannonserade tjänster så ska först och främst tjänstgöringsgrad utgå från verksamhetens behov. Kommunen står, liksom övriga kommuner i Sverige, inför en utmaning att rekrytera fler medarbetare inom framförallt de stora verksamheterna skola, förskola äldreomsorg och funktionsstöd. Det krävs därför att vi ständigt och på olika fronter arbetar med att vara en attraktiv arbetsgivare"

2024-02-12 samt 2024-05-20 träffades kommunstyrelsens ordförande, kommunstyrelsens 1:e vice ordförande, personalutskottets ordförande, kommunchef, HR-chef samt socialchefen (den 2024-05-20 även socialnämndens ordförande) för att diskutera skrivelsen från Socialdemokraterna samt Centerpartiet. Den 2024-05-20 beslutades att HR-chef fick i uppdrag att säkerställa att konvertering av visstidsanställningar till tillsvidareanställningar sker enligt aktuell sysselsättningsgrad – inte automatiskt på heltid. Timavlönade ska inte konverteras in på bättre villkor än månadsvikarier.

Yttrande/Bedömning

Reglerna om konvertering finns i Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och i Allmänna bestämmelser (AB), bilaga 2 till Huvudöverenskommelser (HÖK). I både LAS samt Allmänna bestämmelser anges att heltid ska vara det normala vid nyanställning, LAS 4a § samt AB 1 kap. 1 §.

Månadsavlönade medarbetare i Olofströms kommun med visstidsanställning konverteras idag på den sysselsättningsgrad de har vid konverteringstillfället. Timavlönade konverteras idag på 100% utifrån aktuellt heltidsmått.

Vid en förfrågan till övriga kommuner i Blekinge framgår att Karlskrona och Karlshamn erbjuder 100% sysselsättningsgrad, Ronneby gör en beräkning på 14 dagar bakåt i tiden, Sölvesborg konverterar månadsanställda på aktuell sysselsättningsgrad samt timavlönade på ett snitt 6 månader bakåt.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 6/2025

KS 2025/278

Den 2024-11-20 har arbetsgivaren lyft ärendet på Cesam om avsikten att ändra hanteringen av konverteringar så att:

- Månadsavlönade fortsätter konverteras på den sysselsättningsgrad de har vid konverteringstillfället.
- Timavlönade konverteras till den genomsnittliga sysselsättningsgrad de haft 6 månader bakåt. Antal arbetade timmar i förhållande till 165 timmar/6 månader.

Kommunal ansåg att arbetsgivaren backar angående arbetet med Heltid som norm och att alla anställningar ska vara heltid. Det är Kommunals medlemmar som i första hand drabbas av den ändrade hanteringen. Kommunal anser att heltid ska gälla för alla även inkonverteringar.

Vårdförbundet och Vision anser också att heltid ska gälla för alla, även inkonverteringar.

Beslutet innebär att det principiellt blir likställt mellan månadsavlönade och timavlönade visstidsanställningar och följer intentionen från S och C.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

- Utifrån ett barn- och ungdomsperspektiv finns det risk för lägre inkomst i familjen då förälder som får anställning genom konvertering riskerar lägre sysselsättningsgrad och då också lägre inkomst.
- Flertalet av de medarbetare som får erbjudande om en tillsvidareanställning genom konvertering är kvinnor och riskerar således en lägre sysselsättningsgrad och då lägre inkomst som följd och i förlängningen en lägre pensionsavsättning. Reglerna gäller dock samtliga medarbetare oavsett kön.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Budget för Olofströms kommun 2024

Protokoll Cesam 2024-11-20

Beslutet skickas till

KS, SN, UBN, KFN

HR-chef

Förvaltningschef RS

Förvaltningschef PH

Kommunchef IR

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 7/2025

KS 2024/3017

§ 7/2025 Bestämmelser om OPF-KR 25 omställningsstöd och pension för förtroendevalda samt lokala tillämpningsanvisningarKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendet återremitteras till HR-chefen för att återupptas hösten 2025 då Sveriges Kommuner och Regioner kommer med ytterligare ändringar i OPF-KR 25 samt att även då se över de lokala tillämpningsanvisningarna.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

SKR har meddelat att styrelsen för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) vid sammanträde den 18 oktober 2024 beslutat att anta revideringar i OPF-KL18 gällande § 5 pensionsavgifter samt att det reviderade regelverket byter namn till OPF-KR 25.

Paragraf 5 i OPF-KL18 revideras för att följa samma nivå för pensionsavgifter som tjänstepensionsavtalet AKAP-KR och byter namn till OPF-KR 25. Sedan den 1 januari 2023 gäller pensionsavtalet AKAP-KR för anställda inom kommuner och regioner. Det helt avgiftsbestämda pensionsavtalet har pensionsavsättningar om 6 % respektive 31,5 %, vilket är högre än föreliggande avgiftsnivåer i OPF. Ett antal mindre justeringar av redaktionell karaktär har också gjorts.

Yttrande/bedömning

De centralt reviderade och uppdaterade bestämmelserna om omställningsstöd och pension för förtroendevalda, OPF-KR 25 kommer att antas till hösten när ytterligare uppdateringar kommer att komma från SKR, som ersätter OPF-KL 18 (KF § 161/2018). I samband med att OPF-KR 25 antas så kommer de lokala tillämpningsanvisningarna för OPF-KL 18 att ses över (KS § 130/2019).

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

En bärande tanke med OPF är att bestämmelserna ska underlätta och möjliggöra för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag och därmed har bestämmelserna i möjligaste mån anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, regioner och kommunalförbund

BeslutsunderlagTjänsteskrivelse

Meddelande från SKR styrelse - Revidering av OPF-KL18 med nytt namn OPF-KR 25 (omställningsstöd och pension för förtroendevalda) med tillhörande förslag till bestämmelser om omställningsstöd, pension och familjeskydd för förtroendevalda (OPF-KR 25)

Beslutet skickas till

HR-chef C.T



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 8/2025

KFN 2024/3329

§ 8/2025 Arbetsgivar nytt KSPU 2025-02-07

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande arbetsgivar nytt redovisas:

Arbetsgivar nytt 9 24 Med anledning av kommande avtalsrörelse Avtal 25

Arbetsgivar nytt 10 24 Avtalskonferens inför Avtal 25

Arbetsgivar nytt 12 24 Avtal 25 - Utbyte av Mål och inriktning samt yrkanden

Arbetsgivar nytt 11 24 Avtal 25 - Yrkanden från Kommunal

Arbetsgivar nytt 1 25 Förändringar kring SKR:s rådgivning i arbetsrättsliga och kollektivavtalsrättsliga frågor från och med den 1 februari 2025



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 9/2025

KFN 2024/3573

§ 9/2025 Meddelande cirkulär KSPU 2025-02-07

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Meddelandena tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Följande cirkulär redovisas:

Cirkulär 24:52 Ändring i § 22 Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA

Cirkulär 25:01 Information om ny skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgifter om frånvaro på grund av vård av barn

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: INGEBORG BRAUN
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-02-11 14:16:46 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _085539239157e3597643c9eb2bbaf197a8



NAMN: MARIANNE ERIKSSON
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-02-11 14:34:46 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _08146d67f440f4d92fcf57088959dd6ab2



NAMN: ANNSOFI BELEC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-02-11 15:05:09 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _099f58e9a3d9e4ede7e77cf8704ed500e4



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-02-11 15:05:15 +01:00
Ref: 188510SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)