

Kommunstyrelsens personalutskott

Plats: Lokal Olofström, Kommunhuset

Tid: 09:00 - 12:50

§ 10-19

Beslutande:

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

Ersättare för:

Sekreterare: *Elektronisk underskrift*
Ann-Sofie Belec

Ordförande: *Elektronisk underskrift*
Ingeborg Braun

Justerande: *Elektronisk underskrift*
Roal Bencic

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

Ärendelista

- § 10 Godkännande av ärendelista
- § 11 Redovisning av återremiss - Redovisning av arbetstidsmodell med ständig helg och ständig veckotjänstgöring Garvaregården
- § 12 Redovisning av specialistkompetenser inom vaktmästeri
- § 13 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU mars 2025
- § 14 Sammanställning över yrkanden från fackförbunden samt arbetsgivarens svar löneöversyn 2025
- § 15 Resultat medarbetarenkäten 2024
- § 16 Information om riktlinjer och regler för distansarbete
- § 17 Information om socialförvaltningens bemanningshandbok ur ett HR-perspektiv
- § 18 Information om arbetet med upphandling av Företagshälsovård
- § 19 Uppdrag till HR-chef att ta fram förslag på ny organisation för socialförvaltningen

§ 10/2025 Godkännande av ärendelista

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ärendelistan godkänns med följande tillägg:

- Uppdrag att ta fram förslag om ny organisation för socialförvaltningen.

Roal Bencic (SD) utses till justerare.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 11/2025

KS 2023/2025

§ 11/2025 Redovisning av återremiss - Redovisning av arbetstidsmodell med ständig helg och ständig veckotjänstgöring GarvaregårdenKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Ett medskick görs när det gäller arbete på vardagar, när en röd dag infaller på en vardag, att det finns möjligheter att lösa detta med lätthelgsschema.

I övrigt tas informationen till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Ordförande Ingeborg Braun vill lyfta att lätthelgsschema finns i AB, som inte nämns i riskbedömningen.

Socialförvaltningens ekonom Pernilla Andersson redovisar tillsammans med Maria Nilsson enhetschef samt Hanna Haldin om hur arbetet kan organiseras utifrån ständig helgtjänstgöring och ständig veckotjänstgöring (mån-fre) samt dess konsekvenser. Redovisningen skulle även innehålla ekonomisk beräkning.

Förvaltningsekonom Pernilla Andersson och äldreomsorgschef Janni Hedlin redovisade vid KSpU 2024-12-06 (§50/2024) exempel på hur schemalaggningsen på Garvaregården skulle kunna genomföras genom att en del arbetar stor del av sin arbetstid endast helg, en del både helg och vardag och några mestadels vardag. Även ekonomisk beräkning redovisades.

Ärendet återremitterades dock med följande frågeställningar:

- 1.Redovisning om arbetstidsmodell med ständig helg och ständig veckotjänstgöring på Garvaregården som även innefattar en riskbedömning.
- 2.En redovisning ska även ges om kostnader som Garvaregården haft för timavlönade år 2023 och 2024.
- 3.Redovisning ska ske senast i mars månad 2025.

Redovisning av arbetstidsmodell med ständig helg och ständig veckotjänstgöring

En av äldreomsorgens samordnare, van schemaläggare, har gjort schemaförslag. Dessa schemaförslag bygger på följande:

- Utgår från Garvaregårdens personal och deras tjänstgöringsgrader. På Garvaregården arbetar merparten 100%, dock finns det även personer som arbetar 75 eller 85%. Totalt 25 personer
- Bemanningsskravet framtaget av chefen
- Personal arbetar antingen endast helg eller endast måndag-fredag.
- De som arbetar helg arbetar 27 tim per vecka.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 11/2025

KS 2023/2025

- De som arbetar måndag-fredag arbetar 40 tim per vecka.

Garvaregården består av 35 särskilda boendeplats och har en bemanning i budget på 23,21 åa plus 2% för vikarie (0,46 åa) för år 2025.

Det finns ett traditionellt schema som motsvarar budget där alla arbetar varannan helg och där alla arbetar 37 tim/vecka. Samtliga arbetar 19 arbetspass på 4 veckor. De som arbetar mindre än 100% arbetar således kortare arbetspass. Några av helgpassen är delad tur. Med samma bemanning går det att förlägga så en del arbetar varje helg och andra arbetar helg mer sällan.

Schemaläggare har även tagit fram några exempel på att några i arbetsgruppen arbetar ständigt helg och 27 tim/vecka och övriga arbetar ständig vardag och 40 tim/vecka.

Alt 1

19 personer med sysselsättningsgrad 75, 85 eller 100% förläggs måndag till fredag. Heltid är 40 tim/vecka. Alla arbetar 20 pass på 4 veckor, de som arbetar lägre sysselsättningsgrad än 100% arbetar således kortare arbetspass. Totalt 17,20 åa.

12 personer med 100% sysselsättningsgrad förläggs fredag, lördag och söndag samt möte en onsdag på fyra veckor plus några tf-pass som förläggs på måndag (4 tf-pass á 3 tim), motsvarar 0,11 åa. Både på lördagen och söndagen är passen 12 timmar.

Merparten av vardagspersonalen jobbar inte fredagskvällen eftersom det är helgpersonalen som går på då.

Totalt krävs $19+12 = 31$ personer fördelat på 29,20 årsarbetare. Här ingår tf-tid motsvarar 0,11 årsarbetare. Om all tf-tid kan utföras på frånvaropass antingen på egen enhet eller annan enhet blir kostnaden för detta schema $29,20 - 0,11 = 29,09$ åa.

Alt 2

19 personer med sysselsättningsgrad 75, 85 eller 100% förläggs måndag till fredag. Heltid är 40 tim/vecka. Alla arbetar 20 pass på 4 veckor, de som arbetar lägre sysselsättningsgrad än 100% arbetar således kortare arbetspass. Passen på fredag eftermiddag/kväll är tf-pass Totalt 17,20 åa. Här ingår 32 tf-pass á 7 tim på fredag eftermiddag/kväll, vilket motsvarar 1,39 åa.

12 personer med 100% sysselsättningsgrad förläggs fredag, lördag och söndag samt möte en onsdag på fyra veckor plus 16 tf-pass som förläggs på måndag 8,5 tim och motsvarar 1,26 årsarbetare.

Helgpersonalen arbetar fredag eftermiddag och kväll och passen på lördag och söndag är 8,5-9,5 timmar per pass.

Totalt krävs $19+12 = 31$ personer fördelat på 29,12 årsarbetare. Här ingår tf-tid motsvarande $1,39+1,26 = 2,65$ årsarbetare. Om all tf-tid kan utföras på frånvaropass antingen på egen enhet eller annan enhet blir kostnaden för detta schema $29,12 - 2,65 = 26,47$ åa.

Alt 3

19 personer med sysselsättningsgrad 75, 85 eller 100% förläggs måndag till fredag. Heltid är 40 tim/vecka. Alla arbetar 20 pass på 4 veckor, de som arbetar lägre sysselsättningsgrad än 100% arbetar således kortare arbetspass. Totalt 17,20 åa.

8 personer med 100% sysselsättningsgrad förläggs lördag och söndag samt möte en onsdag



Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 11/2025

KS 2023/2025

på fyra veckor plus 16 tf-pass som förläggs någon gång mellan måndag-fredag på 5 tim och motsvarar 0,74 årsarbetare. Helgpassen är på 12 tim per pass. Dessutom krävs att natten arbetar 11 tim på lördagsnatten och att några av vardagen arbetar till kl 22,00 istället för till kl 21,30.

Totalt krävs $19+8 = 27$ personer fördelat på 25,2 årsarbetare. Här ingår tf-tid motsvarande 0,74 årsarbetare. Om all tf-tid kan utföras på frånvaropass antingen på egen enhet eller annan enhet blir kostnaden för detta schema $25,2-0,74 = 24,46$ åa.

Sammanfattning

- Traditionellt schema: 23,39 årsarbetare.
- Alt 1 29,20 årsarbetare, inkl tf-tid motsvarande 0,11 årsarbetare. 29,09 åa (+5,7 ÅA)
- Alt 2 29,12 årsarbete, inkl tf-tid motsvarande 2,57 årsarbetare. 26,47 åa (3,08 ÅA)
- Alt 3 25,2 årsarbetare, inkl tf-tid motsvarande 0,74 åa. 24,46 åa (1,07 ÅA)

En undersköterska kostar ca 550 tkr per år. Det gör att denna arbetsmodell kostar mellan 0,6 mkr och 3,1 mkr för en arbetsplats under förutsättning att all tf-tid kan fördelas ut på frånvaro. Det finns stora svårigheter med att få ut samtliga tf-pass då många pass behöver läggas vid samma tid. Till detta tillkommer även kostnader som uppkommer då det är heldagar mitt i veckor.

Riskbedömning är utförd, bilaga föreligger. Följande risker är identifierade.

- Ingen överlappning 15, 40 h vardag med fredag kväll + 27 h helg ger ingen överlappning alls mellan vardag och helg.
- Helgmedarbetare kan inte träffa sin chef och vice versa, mer än på APT. 15 Chef kan inte ta ansvar för att ha koll på hur medarbetarna mår överlag.
- Medarbetare träffar aldrig PAS eller rehab. 15 Inte patientsäkert.
- Tufft att jobba fem dagar i rad hela tiden när man inte är van. 15 40 h vecka utan fredag kväll + 27 h ständig helg
- Storhelger mitt i veckan- vem ska jobba då? 15 Problematiskt med bemanningen på storhelgerna
- Enhetscheferna får fler medarbetare att ansvara för 5
- Medarbetarna får sämre tillgång till sin chef. 15
- Risk att det blir för få helger att fördela. 15 Risk att medarbetare som vill jobba helg inte kan göra det för att helgerna inte räcker till.
- Fler vikarier krävs på sommaren 15 Redan svårt att täcka behovet av semestervikarier.
- Sämre delaktighet för medarbetaren att påverka sitt schema 15 Vi ser en inlåsningseffekt genom att dela upp vardag och helg.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 11/2025

KS 2023/2025

- All semester måste lösas med vikarie 15 ldag löses en del semester genom att schemat ändras och kollega täcker frånvaron. Det kan vi inte med denna schemaläggning.

Jämställdhetsfråga, om jag inte har råd att bara jobba vardag måste jag då jobba ständig helg? 15

Kostnad timavlönade 2023 och 2024 Garvaregården

Lönekostnader exkl po-pålägg (kto 50220) Garvaregården exkl natten tkr						
	2023	2024				
Jan	177	66				
Feb	146	46				
Mar	102	98				
Apr	92	94				
Maj	123	76				
Jun	115	140				
Jul	143	138				
Aug	259	234				
Sep	197	178				
Okt	114	125				
Nov	88	89				
Dec	24	52				
<i>Här ingår även semestervikare som får timlön.</i>						
<i>Kostnaden uppkommer framförallt i juli, aug och sept.</i>						

Finansiering

Att minska heltidsmättet ger effekten av en dyrare schemaläggning, vilket inte kan inrymmas i befintlig budget för socialförvaltningen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Ur jämställdhetsperspektiv är beslutet viktigt, eftersom det främst berör kvinnodominerat arbete. Arbetstider och arbetsmätt är en mycket viktig fråga för såväl personal som ledning för att möjliggöra bemanningen på sikt inom vård och omsorg.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 11/2025

KS 2023/2025

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Riskbedömning ständig helgtjänstgöring

Beslutet skickas till

Socialförvaltningschef R.S.

SN

Verksamhetschef äldreomsorg J.H.

Förvaltningsekonom soc.förv. P.A.

HR-chef C.T.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 12/2025

KS 2024/3264

§ 12/2025 Redovisning av specialistkompetenser inom vaktmästeriKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

HR-chef får i uppdrag att återkomma till personalutskottet med en handlingsplan utifrån lönekartläggningen när det gäller vaktmästeri/driftsenheten.

I övrigt tas informationen till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

Driftchef Fanny Lennartsson redovisar tillsammans med HR-specialist Malin Gullberg.

Kommunstyrelsens personalutskott har önskat en redovisning av eventuella specialistkompetenser inom vaktmästeri/driftsenheten utifrån resultatet i senaste lönekartläggningen för att kunna ta ställning till åtgärder i handlingsplanen.

I den årliga lönekartläggningen 2024 framkom behov av att upprätta en handlingsplan då det eventuellt föreligger osakliga löneskillnader mellan likvärdiga grupper 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 de kvinnodominerade grupperna jämförts med och där ingen saklig förklaring till löneskillnad finns är de mansdominerade grupperna Vaktmästare och Bilförare som antingen ligger på samma nivå, en nivå under eller två nivåer under i arbetsvärderingen men ändå har högre lön

Fastighetsdriften har 17 tillsvidare anställda vaktmästare.

Dessa har blandad kompetens och drygt hälften av vaktmästarna bedöms ha relevanta yrkesutbildningar.

Vaktmästarna har mångårig arbetslivserfarenhet av yrket de utför men även från tidigare arbetslivserfarenheter inom relevanta yrken så som byggnadsteknik, träindustri med flera.

Kompetens i form av utbildning som finns är till exempel:

- fastighetsskötartutbildning yrkeshögskola,
- svetsutbildning
- verkstadsutbildning, gymnasienivå
- elektriker, gymnasienivå
- fritidspedagog, högskola
- plåt och svets, Industriprogrammet gymnasienivå

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 12/2025

KS 2024/3264

Yttrande/Bedömning

Det finns inom vaktmästeriet flera olika specialistkompetenser som bedöms relevanta. På sikt kan det dock finnas behov av att göra en tydligare uppdelning/fördelning mellan verksamhetsvaktmästare och fastighetsvaktmästare och rikta yrkeskunskap mot respektive uppdrag. Detta skulle också leda till en omprövad arbetsvärdering i lönekartläggningen och en tydligare bild av om det föreligger osakliga löneskillnader mellan likvärdiga grupper eller ej.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Arbetsgivaren är skyldig att årligen göra en lönekartläggning för att hitta och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom samma yrke samt mellan likvärdiga mans- resp. kvinnodominerade grupper.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

HR-specialist M.G

Driftschef F.L

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 13/2025

KS 2025/280

§ 13/2025 Aktuellt från HR-avdelningen till KSPU mars 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

- HR-specialist JH är åter från föräldraledighet. Vi är dock fortfarande en HR-specialist kort fram till augusti då SL är tillbaka från sin föräldraledighet. Bemanningenheten är 0,5 kort pga sjukskrivning
- Arbetsmiljöutbildningen är igång och 3/4 tillfällen är genomförda. Ny omgång startar efter sommaren igen. Uppdatering av utbildning i OSA organisatorisk social arbetsmiljö kommer påbörjas, som riktar sej till chefer och skyddsombud.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet har bedömts inte vara aktuellt.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 14/2025

KS 2024/3272

§ 14/2025 Sammanställning över yrkanden från fackförbunden samt arbetsgivarens svar löneöversyn 2025Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Personalutskottet lämnar svar i enlighet med den framtagna sammanställningen till fackförbunden, som gjorts av HR-chef C.T. och HR-specialist M.G., med följande tillägg: Några lokala överenskommelser om förkortad arbetstid är inte aktuella, då denna frågan förmodligen diskuteras i de centrala överenskommelserna.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar tillsammans med HR-specialist Malin Gullberg.

Nedan är en sammanställning av de yrkanden som hittills (20250313) inkommit lokalt i samband med löneöversynen 2025, från fackförbund som både har medlemmar och har bett om svar på yrkandena.

De fackförbund som lämnat in yrkanden är (som har medlemmar samt bett om svar):

- Sveriges Arbetsterapeuter
- Naturvetarna
- Vision
- DIK
- Sveriges Lärare

Kommunal har inte lämnat in några lokala yrkanden.

Sammanställning av yrkanden och svar löneöversyn 2025

Sveriges lärare har yrkanden som är hänvisade till utbildningsnämnden alternativt till utbildningsförvaltningens övergripande samverkansform, FÖSAM.

Sveriges lärare har också yrkat på att arbetsgivaren ska införa modellen 80-90-100, dvs arbeta 80% av sin sysselsättningsgrad få lön för 90% samt avsättning till tjänstepensionen utifrån 100%. Sveriges lärare har även lyft detta i Central Samverkan och HR-chef har fått i uppdrag att utreda ett eventuellt införande. Vision har yrkat både lokalt och centralt på att arbetsgivaren ska införa så kallat, arbetstidskonto, ATK, (som ett led i ökad flexibilitet och för främja hälsa och att medarbetare kan vara friska hela sitt arbetsliv). Båda yrkandena innebär arbetstidsförkortning vilken SKR avråder arbetsgivare från att förhandla om under tiden som centrala förhandlingar pågår.

Flera av yrkandena rör inte bara själva löneavtalet med lönespridning, lönestruktur, uppräknig av lön och andra ersättningar utan också Attraktivare arbetsgivare utifrån aspekter som arbetsmiljö, samverkan, rimlig arbetsbelastning, Salutogent förhållningssätt, friskvårdsbidrag, innovations och delaktighet.

HR-avdelningen ser ett behov av att göra justeringar i den årliga löneöversynsprocessen för att om möjligt kunna synkronisera mer med budgetprocessen där lönekostnadsökningar

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 14/2025

KS 2024/3272

beslutas utan att det föregås av specifika politiska diskussioner om behov av eventuella strukturella lönesatsningar.

Finansiering

Förutom beslut i kommunfullmäktige om att tillföra 500 000 kr till Kommunals avtalsområde inom socialförvaltningen hanteras löneöversynen inom förvaltningarnas respektive budgetramar.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Arbetsgivaren har skyldighet att årligen genomföra lönekartläggning för att hitta eventuella osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor inom samma yrke, samt eventuella skillnader mellan likvärdiga yrkesgrupper som domineras av män eller kvinnor.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T (som delger de fackliga)

HR-specialist M.G

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 15/2025

KS 2025/854

§ 15/2025 Resultat medarbetarenkäten 2024Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Resultatet från Medarbetarenkäten 2024. Från och med 2022 genomförs den kommunövergripande medarbetarundersökningen vartannat år. Resultatet från HME-frågorna, Hållbart medarbetarengagemang, visar lite sämre resultat. Totalt index 78 mot 80 2022.

Motivation 79 (81)

Ledarskap 79 (82)

Styrning 78 (79)

Svarsfrekvens:

Olofströms kommun 77,7 % (974 av 1254 inbjudna respondenter) 2022 var svarsfrekvensen 75,8%

Utbildningsförvaltningen 81,6% (369 av 452 inbjudna respondenter)

Socialförvaltningen 71,7 % (441 av 615 inbjudna respondenter)

Kommunledningsförvaltningen 87,6 % (162 av 185 inbjudna respondenter)

Något som på totalen sticker ut som positivt är att vi fått ett bättre resultat på frågorna om "Trivsel och arbetsklimat".

Något som är mindre bra i resultatet är frågor om "möjligheten till yrkesmässig utveckling och/eller fortbildning" genomsnittet gått från 3,54 (av 5,0) till 3,2.

Sedan 2022 ställer vi frågor direkt riktade till chefer och deras "Förutsättningar som chef och ledare i Olofströms kommun". 27% av cheferna svarar att de inte har tillräckligt med tid att utöva sitt ledarskap och 30% svarar att de saknar tillräckliga resurser (personal, ekonomi, utrustning) som krävs för att utföra uppdraget. Förvaltningscheferna har fått återkoppling och har försökt prioritera dessa områden i sina medarbetarsamtal med cheferna.

92% av de svarande uppger att de varit fria från olika former av kränkningar de senaste 6 månaderna (november 2024-juni 2024). 74% svarar att de känner att de kan vända sig till sin chef om man upplever sig orättvist behandlad.

Vi ställde i år också frågor om vilken sysselsättningsgrad man är anställd på, hur nöjd man är med sysselsättningsgraden och om man önskar någon förändring.

77% av de som svarat på enkäten har svarat att de är anställda på 100% och av dessa är 90% nöjda med det. 8% önskar en lägre sysselsättningsgrad.

Av de som svarar att de har lägre än 100% sysselsättningsgrad svarar 90% att de är nöjda, 5% vill ha lägre sysselsättningsgrad och 5% att de vill ha en högre sysselsättningsgrad.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 15/2025

KS 2025/854

Av kommentarerna i fritextfälten framgår att det är många som önskar behålla eller ha en högre sysselsättningsgrad men att man önskar att arbetstidsmålet för heltidsanställning ska sänkas. Heltidsmålet varierar idag från 34 timmar/vecka till 40 timmar/vecka och regleras i kollektivavtalen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

I resultatet kan man se skillnaden mellan män och kvinnor i HME-frågorna.

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Kommunchef I.R.

UBN

SN

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 16/2025

KS 2025/859

§ 16/2025 Information om riktlinjer och regler för distansarbeteKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Beslut om riktlinjer och regler för distansarbete fattades av Förvaltningsövergripande ledningsgruppen, FÖG, 2022-05-25.

Grunden för distansarbete är samma för hela kommunkoncernen. Syftet med riktlinjer och regler för distansarbete är att tydliggöra vad som är distansarbete och hur kommunkoncernen arbetar med det.

Distansarbete innebär att en medarbetare med regelbundenhet utför sina ordinarie arbetsuppgifter på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. I normalfallet är det medarbetarens egna hem.

Grunden för distansarbete är frivillighet, bygger på ett förtroende och förutsätter att medarbetare och chef är överens, samt att arbetsmiljöaspekterna är uppfyllda. Kraven för distansarbete är samma som om medarbetaren utför arbete på den ordinarie arbetsplatsen.

Behovet för medarbetaren i kombination med verksamheterna och arbetsuppgifternas karaktär är det som avgör om distansarbete är tillämpligt. Det ska inte inverka på negativt sätt för verksamheten. Det kan vara för att underlätta både för medarbetare och verksamhet i det dagliga arbetet eller vara aktuellt vid exempelvis rekrytering samt för att behålla befintlig kompetens i verksamheten.

Omfattningen av distansarbete utgår från vad som fungerar för verksamheten och medarbetaren. Det är förutsättningarna i det enskilda fallet som avgör omfattningen men ett riktvärde är 60 % på arbetsplatsen och 40 % på distans.

Medarbetaren förväntas vara tillgänglig under samma tider och omfattning som vid arbete på ordinarie arbetsplats. Det innebär att vara uppkopplad och nåbar via mobil och e-post och andra verktyg som används i medarbetarens verksamhet.

Arbetsgivaren kan beordra medarbetaren trots att denna skulle utföra distansarbete vid aktuellt tillfälle att utföra arbete på den ordinarie arbetsplatsen. Sker beordran under den ordinarie arbetstiden räknas restiden som arbetstid.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Riktlinjer och regler är samma oavsett kön.

Beslutet skickas till

Kommunchef I.R

HR-chef C.T

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 17/2025

KS 2025/852

§ 17/2025 Information om socialförvaltningens bemanningshandbok ur ett HR-perspektivKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Fortsatta diskussioner återupptas igen vid nästa möte med personalutskottet den 9 maj 2025.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Personalutskottet har efterfrågat information om socialförvaltningens bemanningshandbok.

I januari 2023 trädde en omorganisation ikraft och två HR-resurser (1 HR-strateg och 1 HR-specialist) som tidigare haft socialchefen som närmaste chef flyttades över till centrala HR-avdelningen, nu med HR-chefen som närmaste chef.

HR-strategen hade under 2019/2020 samordnat en arbetsgrupp inom socialförvaltningen bestående av chefer, administratörer och representanter från Kommunal som arbetade fram förslag på en bemanningshandbok. Bemanningshandboken blev inte fullt ut implementerad i verksamheterna.

Under 2023/2024 blev centrala HR tillfrågade av socialförvaltningen om att vara behjälpliga att sätta ihop en ny bemanningshandbok. Samordnaren för Bemanningseenheten var sammankallande, men inte ansvarig, för en arbetsgrupp bestående av en chef samt en administratör från vardera verksamhetsområden; SÄBO, Hemtjänst samt Funktionsstöd.

Den 7 maj 2024 deltog HR-chef, samordnaren för Bemanningseenheten samt systemförvaltaren för Heroma på ett chefsmöte där merparten av socialförvaltningens alla chefer deltog för "slutdiskussion" om bemanningshandboken inför att förvaltningen skulle fatta beslut om implementering. HR har varit tydliga under hela processen om att det är förvaltningen som är "ägare" av dokumentet och att HR varit sammankallande för arbetsgruppen, men inte ansvarig för eventuella beslut.

Bemanningshandboken är mestadels en sammanställning av olika möjliga alternativ som redan finns i Arbetstidslagen samt i vårt kollektivavtal Allmänna Bestämmelser, AB, men också förtydligande om lokala rutiner. I AB finns tex. bestämmelser om hur många fridagar man är berättigad till vid olika långa schemaperioder. Vid 4 veckors schema är man garanterad 9 fridagar vilket ger möjlighet till att fördela arbetstiden över 19 arbetsdagar. Dygnsvilan ska vara minst 11 sammanhängande timmar inom varje 24-timmarsperiod, vilket ger möjlighet till arbetspass på upp till 13 timmar från start till slut, efter 5 timmar är man dock garanterad minst 30 minuters rast. Bestämmelserna i AB och Arbetstidslagen möjliggör alltså långa arbetspass med "långrast" i mitten, även om det inte är optimalt för arbetsmiljön eller attraktiviteten. I AB regleras också veckoarbetstidsmättet. Ständig natt ligger på 34 timmar och 20 minuter i veckoarbetstid och dagpersonal har ett äldre beslut om 37 timmar trots att det enligt dagens AB skulle vara möjligt att lägga 38 timmar och 15 minuter.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 17/2025

KS 2025/852

Det hade även varit mer ekonomiskt fördelaktigt att lägga ut nattpass på 8 timmar istället för som idag 10 timmar. Arbetsgivaren skulle då kunna lägga ut fler men kortare nätter och dag-/kvällsturena börja eller sluta tidigare/senare och leda till en kortare period på eftermiddagen där det ibland uppstår en viss "övertalighet"

I utkastet till Bemanningshandboken finns också beskrivet olika rollers uppgifter i de olika processerna och personaladministrativa systemen som Heroma och TimeCare.

Bemanningshandboken har såvitt HR-chef känner till inte fastställts eller fullt ut implementerats. Dock tillämpas stora delar av den utifrån de möjligheter som ändå redan finns i AB och Arbetstidslagen.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Reglerna i Arbetstidslagen och kollektivavtal gäller för alla oavsett kön eller ålder med undantag för vissa specialbestämmelser. Tex om uppsägningstid pga av arbetsbrist där medarbetare över en viss ålder kan ha rätt till längre uppsägningstid

Beslutet skickas till

HR-chef C.T

Förvaltningschef R.S

Äldreomsorgschef J.H.

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 18/2025

KS 2025/851

**§ 18/2025 Information om arbetet med upphandling av
Företagshälsovård**

Kommunstyrelsens personalutskotts beslut:

Informationen tas till dagens protokoll.

Ärendebeskrivning

HR-chef Cecilia Tallkvist redovisar ärendet.

Framtagande av förslag till upphandlingsunderlag för företagshälsovård förväntas vara klart under vecka 11. Samverkan i Cesam sker 26 mars, godkännande av underlaget sker i KSAU 8 april. Underlaget skickas ut i direktupphandling samma dag och sista anbudsdag beräknas till den 16 maj.

Ny avtalsperiod startar 1 september, till dess är avtalet med Avonova förlängt.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Gammalt förfrågningsunderlag företagshälsovård

Beslutet skickas till

HR-chef

Kommunstyrelsens personalutskott

KSPU § 19/2025

KFN 2025/880

§ 19/2025 Uppdrag till HR-chef att ta fram förslag på ny organisation för socialförvaltningenKommunstyrelsens personalutskotts beslut:

HR-chef C.T. får i uppdrag att ta fram förslag på ny organisation för socialförvaltningen.

Ärendebeskrivning

Ärendet "Uppdrag att ta fram förslag till ny organisation för socialförvaltningen" togs upp som extra ärende på dagordningen 2025-03-21 med anledning av att kommunstyrelsens ordförande Morgan Bengtsson tog ett delegationsbeslut den 18 mars 2025 där uppdrag gavs till personalutskottet om att ta fram förslag på ny organisation för socialförvaltningen.

Personalutskottets ordförande Ingeborg Braun (S) föreslår att uppdraget ska ges till HR-chefen och övriga ledamöter instämmer.

Syftet med en ny organisation är en effektivare organisation med tydligare ansvarsfördelning på alla nivåer. Kortare avstånd mellan nämnd och verksamheter, med färre led som filtrerar information, minskar risken för missförstånd.

Förslagsvis delas förvaltningen upp i två förvaltningar som båda, var för sig, svarar inför socialnämnden.

Strukturen ska vara likvärd med utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen där förvaltningschef har alla rektorer/avdelningschefer direkt underställda sig, enhetschefer får då ett tydligare ansvar för utveckling av verksamhet.

Barnrätts- och jämställdhetsperspektiv

Utifrån ett barnrätts- och jämställdhetsperspektiv bedöms beslutet ej påverka detta i nuläget.

Beslutet skickas till:

HR-chef C.T.

SN

Social förvaltningschef R.S.

Biträdande socialförvaltningschef J.H.

Kommunchef I.R.

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: ROAL BENCIC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-03-26 11:40:24 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _084d8762e7b78da347e973dea82c833188



NAMN: INGEBORG BRAUN
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-03-26 19:00:42 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _072a6009a172ba60aa6e0e88e5900c6622



NAMN: ANNSOFI BELEC
ORGANISATION: Olofström KS pu
TID: 2025-03-27 09:02:25 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0887c9bca58565cbc9d2703ad6b2db68ea



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-03-27 09:02:31 +01:00
Ref: 203089SE
www.comfact.se



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