

## Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott

Sammanträdesdatum  
2023-11-28

### § Ärendelista

- § 23 Dnr 2023-000319  
Arbetsmiljöpolicy för Laholms kommun
- § 24 Dnr 2023-000420  
Prioriteringar i löneöversyn 2024
- § 25 Dnr 2023-000407  
Pris för värdeskapande medarbetare 2023
- § 26 Dnr 2023-000408  
Innovationspris 2023
- § 27 Dnr 2023-000005  
Informationsärenden 2023

## Laholms kommun

### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott har haft sammanträde den 28 november 2023**

Protokollet som justerats den 30 november, finns tillgängligt i Stadshuset, Humlegången 6, 312 80 Laholm

---

#### **Bevis om anslag**

Att ovanstående tillkännages på kommunens anslagstavla från och med den 4 december till och med den 27 december 2023 intygas.

Matilda Lundh  
**Kommunsekreterare**

<b>Plats och tid</b>	Duvan, klockan 11:05 – 12:10, 13:00-13:50
<b>Beslutande</b>	Kjell Henriksson (S), ordförande Ove Bengtsson (C) Peter Berndtson (SD)
<b>Övriga deltagande</b>	Maria Svejð, HR-konsult § 23 Melisa Gashi, HR-konsult §§ 25-26 Nermina Ramadani, HR-konsult §§ 25-26 Daniel Johansson, förvaltningschef socialförvaltningen § 27 Narcisa Duranovic, processledare Heltidsresan § 27 Sandra Östlund, enhetschef Bemanningseenheten § 27 Charlotte Rafsten, enhetschef Kommunikationsenheten § 27 Anders Einarsson, kommunchef Matilda Lundh, kommunsekreterare
<b>Utses att justera</b>	Peter Berndtson (SD)
<b>Plats och tid för justering</b>	Digital justering den 30 november klockan 13:00
<b>Paragrafer</b>	§§ 23-27
<b>Underskrifter</b>	<b>Protokollet har justerats med digital justering</b>
<b>Ordförande</b>	Kjell Henriksson (S)
<b>Justerande</b>	Peter Berndtson (SD)

§ 23

Dnr 2023-000319

### **Arbetsmiljöpolicy för Laholms kommun**

---

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut**

Kommunfullmäktige beslutar att anta Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål för Laholms kommun att gälla från och med den 19 december 2023.

#### **Ärendebeskrivning**

HR-enheten har reviderat arbetsmiljöpolicy och kompletterat med övergripande arbetsmiljömål för perioden 2024–2026. Bilagt förslag har samverkats med fackliga parter som är positiva till förslaget och inte har något att tillägga. Arbetsmiljöpolicy ska beskriva hur vi vill ha det och hur vi når dit och arbetsmiljömålen ska visa vägen och stödja insatser.

Arbetsmiljöpolicy är uppdelad i olika delar: Syftet med Laholms kommuns arbetsmiljöarbete utgår från personalpolicy och samverkansavtalet. Målgruppen är samtliga anställda inom Laholms kommun och övergripande riktlinjer beskriver hur vi arbetar med arbetsmiljön och vilket ansvar olika roller har. Valda områden att arbeta med utgår exempelvis från medarbetarundersökning, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt avslutsenkäterna. Centrala delar är värdegrund, balans mellan arbete och fritid och att aktivt arbeta utifrån det hälsofrämjande perspektivet, med friskfaktorer som grund.

Arbetsmiljömålen omfattar hela Laholms kommun och är uppföljningsbara.

Socialnämnden ställer sig bakom förslaget till arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål.

Barn- och ungdomsnämnden ställer sig bakom förslaget till arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål. Ansvarsförhållanden, begrepp och definitioner i arbetsmiljöarbetet tydliggörs, vilket kommer att förenkla arbetsmiljöarbetet både för chefer och medarbetare. Arbetsmiljömålen innebär ökad kunskap och medvetenhet hos chefer i förvaltningen, vilket efterfrågats under de senaste årens uppföljning av arbetsmiljön.

Kultur- och utvecklingsnämnden ställer sig positiv till det reviderade förslaget, men föreslår att utöka policyn med gällande riktlinjer vid arbete från flexibla arbetsplatser. Förslaget är noterat och behöver utredas mera.

Samhällsbyggnadsnämnden anser att arbetsmiljöpolicy i huvudsak är bra, men något allmänt hållen. Samhällsbyggnadsnämnden menar att det saknas delar om hur organisationen förhåller sig till distansarbete och ledarskap kopplat till detta. Verksamheten för HR och Lön har tagit fram en rutin för distansarbete i Laholms kommun, daterad den 22 september 2021, där förhållningssättet till distansarbete framgår. Även arbetsmiljöfrågor vid distansarbete lyfts i rutinen. Det finns även framtaget chefsstöd om att leda på distans, som vi hänvisar till.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse den 21 november 2023.

Förslag till Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål för Laholms kommun.

---

§ 24

Dnr 2023-000420

**Prioriteringar i löneöversyn 2024**

---

Ärendet utgår.

§ 25

Dnr 2023-000407

### **Pris för värdeskapande medarbetare 2023**

---

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott lämnar över ärendet till kommunstyrelsen utan förslag till beslut.

#### **Ärendebeskrivning**

Laholm kommuns pris för värdeskapande medarbetare om 10 000 kr utdelas till en medarbetare eller arbetsgrupp på ett utmärkande sätt ska ha bidragit till en god kultur och varit goda ambassadörer för Laholms kommun, genom att på ett föredömligt sätt arbetat efter vår värdegrund; glädje, mod, delaktighet, engagemang och gott föredöme. Värdeskapande medarbetare ska ha visat en god förmåga att ta egna initiativ och att förmedla värdegrundsarbetet och sin kompetens vidare till andra.

Priset ska tilldelas en medarbetare eller en arbetsgrupp.

Prissumman är 10 000 kronor och skall användas till kompetenshöjande insatser. 21 nomineringar har inkommit för pris för värdeskapande medarbetare 2023.

#### **Beslutsunderlag**

Nomineringar till pris för värdeskapande medarbetare 2023

Motivering pris för värdeskapande 2023

Tjänsteskrivelse pris för värdeskapande medarbetare 2023

---

§ 26

Dnr 2023-000408

### **Innovationspris 2023**

---

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskott lämnar över ärendet till kommunstyrelsen utan förslag till beslut.

#### **Ärendebeskrivning**

Laholm kommuns innovationspris om 10 000 kr utdelas för att uppmärksamma speciellt goda insatser som görs i vår organisation, som genom förnyelse och innovation har ökat nyttan för kommunens invånare. Viktigt är också att visat en god förmåga att ta egna initiativ och att förmedla kompetensen vidare till andra.

Priset ska tilldelas en medarbetare eller en arbetsgrupp.

Prissumman är 10 000 kronor och skall användas till kompetenshöjande insatser. 11 nomineringar har inkommit för innovationspriset 2023.

#### **Beslutsunderlag**

Nomineringar till innovationspris 2023

Motivering innovationspriset 2023

Tjänsteskrivelse Innovationspris 2023

---



§ 27

Dnr 2023-000005

### **Informationsärenden 2023**

---

#### **Kommunstyrelsens personal- och organisationsutskotts förslag till beslut**

Personal- och organisationsutskottet har tagit del av informationen.

#### **Ärendebeskrivning**

Enhetschef på bemanningsenheten informerar om problem som uppstått den senaste tiden gällande akut frånvaro och tillfällig arbetsanhopning under helger inom socialförvaltningens verksamhetsområde. Efter analys konstaterar bemanningsenheten att de tillgängliga resurserna redan bokats upp tidigare under veckan för planerad frånvaro. Det leder till att akut frånvaro inte kan bemannas av bemanningsenheten. Vissa verksamheter har meddelat att de överväger att medge ledigt för grundbemanningen inför jul- och nyårshelgen som hade genererat ett behov av timvikarier som bemanningsenheten inte kan fylla. Bemanningsenheten önskar tydligare riktlinjer för sitt uppdrag och mandat och gränsdragning mot verksamheternas ansvar för grundbemanning.

Den närmaste tiden kommer bemanningsenheten påbörja rekrytering av personal inför sommarperioderna, bland annat genom mässor på gymnasieskolor i Laholm och Halmstad.

Processledare för heltidsresan ger en ögonblicksbild av implementeringen av heltidsresan. Det finns både utmaningar och möjligheter att ta vara på. Förvaltningarna har tagit fram målbilder inför implementeringen av heltidsresan. Processledaren upplever att implementeringen har stagnerat något och ser fram emot en nystart och djupare samarbete med verksamheterna.

Förvaltningschef för socialförvaltningen redogör för arbetet med implementering av heltidsresan i sin förvaltning. Socialförvaltningen vill påskynda implementeringen och ser fram emot att verksamheter, förvaltning och styrgruppen för heltidsresan ska fördjupa sitt samarbete. Förvaltningschef välkomnar förslaget att bemanningsenheten ska involveras mer i arbetet med heltidsresan och ser att bemanningsenheten kan verka som en strategisk grupp med övergripande ansvar för heltidsresan.

Det händer att enhetschefer ringer varandra för att lösa över/underkapacitet inom samplaneringsområdet. Denna roll bör istället bemanningsenheten ha som då enheten har förutsättningar att ha ett helikopterperspektiv och effektivisera hanteringen av över/underkapacitet.

Förvaltningschef för socialförvaltningen anger vidare att heltidsresan bör innehålla parallella spår för att kunna implementera heltidsresan så snart som möjligt. Exempelvis kan arbete med schemastöd, bemanningshandbok och förhandlingsstruktur ske samtidigt.

Det pågår en utvärdering av bemanningsenheten. När denna är på plats ser socialförvaltningen fram emot en nystart i projektet med ett nytt projektdirektiv.

---