

Tid och plats 2022-10-26 Eket, Kommunhuset klockan 10.00 - 12

**Beslutande**

Christian Larsson (M) - ordförande  
Niclas Bengtsson (SD) - andre vice ordförande  
Tommy Brorsson - ledamot  
Arne Silfvergren (S) - ledamot

**Övriga deltagande**

Carita Gustafsson - HR/Kanslichef

**Justering**

Justerare Arne Silfvergren

Dag och tid Digital signering, senast 2022-11-02 klockan 09.00

Justerade paragrafer §§ 9 - 18

**Underskrifter**

Ordförande

.....  
Christian Larsson

Justerare

.....  
Arne Silfvergren

---

**ANSLAG**

Protokollet är justerat med elektronisk signering. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på Örkelljunga kommuns digitala anslagstavla på [www.orkelljunga.se](http://www.orkelljunga.se).

Organ Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2022-10-26

Datum för anslag 2022-11-02 Datum för nedtagande 2022-11-24

Förvaringsplats för  
protokoll Kommunkansliet

---



Innehållsförteckning

PU § 9	Fastställande av dagordning samt eventuellt övriga frågor	3
PU § 10	Dialog kring premiering av medarbetare	4
PU § 11	Ett hållbart arbetsliv	5
PU § 12	Dialog kring inlöst övertid	6
PU § 13	Förhandlingsframställan 80-90-100-modellen	7
PU § 14	Heltidsarbete som norm	8
PU § 15	Krigsplacering vid höjd beredskap	9
PU § 16	Feriepraktik 2022	10
PU § 17	Delegationsbeslut	11
PU § 18	Mötesdatum 2023	12



PU § 9 KLKP.2022.2 020

Fastställande av dagordning samt eventuellt övriga  
frågor

**Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att lägga *KLKP.2022.21 Mötesdatum  
2023* till dagordningen samt att fastställa denna.**

---



PU § 10 KLKP.2022.9 028

Dialog kring premiering av medarbetare

**Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att lägga informationen från HR-chef till handlingarna.**

---

PU § 11 KLKP.2022.15 026

## Hälsöfrämjande åtgärder

### Personalutskottets beslut

**Personalutskottet beslutar att uppdra åt kommundirektör och HR-chef att undersöka och föreslå konkreta insatser som syftar till att både främja medarbetares hälsa och som leder till att korttidsfrånvaron minskar.**

### Sammanfattning

På sammanträdet förs en dialog om attraktiv arbetsgivare, hälsöfrämjande arbetsplats och möjlighet att identifiera en lokal modell för insatser som främjar våra medarbetares hälsa och välbefinnande. Fokus ska vara på två hälsoperspektiv, attraktivitet och attityd.

I kostnaderna för korttidsfrånvaron finns resurser som med en medvetenhet om förebyggande och främjande insatser kan användas bättre, exempelvis genom att aktivt arbeta med att höja nyttjandegraden av friskvårdsersättningen.

---

*Expedieras till:  
Kommundirektör (för åtgärd)  
HR-chef (för åtgärd)*

PU § 12 KLKP.2022.8 024

## Dialog kring inlöst övertid

### Personalutskottets beslut

**Personalutskottet beslutar att uppdra till kommundirektör och HR-chef att tillse att respektive nämnds delegationsordning inom aktuell lagstiftning möjliggör och inte begränsar chefers möjlighet att att leda och fördela arbete på ett funktionellt säkert och effektivt sätt.**

### Sammanfattning

Inlöst övertid är regel för chefer anställda i Örkelljunga kommun. Inlöst övertid innebär att cheferna ansvarar för sin egen arbetstid, komptid och övertidsersättning enligt AB, är bortförhandlade i anställningsavtalet.

Chefer har inte lokalt avtal om till exempel flextid eller beredskap. Om chefer inte på egen hand kan balansera sin arbetstid och ledighet vänder man sig till respektive ansvarig chef för en dialog om prioritering. Det är arbetsmiljöansvarig chef som ansvarar för att undersöka och kontrollera att medarbetare/chef arbetar på ett sätt som inte leder till ohälsa.

För att möjliggöra för chefer att fördela delegerade arbetsuppgifter behöver delegationsordningar från respektive nämnd årligen revideras så att de möjliggör för chefer att på bästa sätt leda och fördela arbetet i linjeorganisationen.

---

*Expedieras till:  
Kommundirektör (för åtgärd)  
HR-chef (för åtgärd)*

PU § 13 KLKP.2022.10 024

## Förhandlingsframställan 80-90-100-modellen

### **Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att avslå förslag om införandet av 80-90-100-modellen.**

### **Sammanfattning**

Kollektivavtalsparten Vision har gjort en framställan och föreslår att arbetsgivaren inför modellen 80-90-100 i Örkelljunga. I ett kompetensförsörjningsperspektiv menar Vision att erbjudandet skulle vara attraktivt för deras medlemmar och att fler därmed skulle förlänga sitt arbetsliv. Vision menar att modellen också skulle stärka Örkelljungas arbetsgivarvarumärke.

I Örkelljungas befintlig pensionspolicy har anställda efter 61 år möjlighet att ansöka om minskad arbetstid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat. Det finns också ett tidsbegränsat lönetillägg för anställda som fyller 65 år under kalenderåret. Lönetillägget ska användas för att behålla personal och kompetens i verksamheter med personalbrist eller inom svårrekryterade yrkesgrupper.

Christian Larsson (M) yrkar med hänsyn till nuvarande förutsättningar att förslaget om införande av 80-90-100-modellen avslås. Tommy Brorsson (-) och Niklas Bengtsson (SD) yrkar bifall till Christian Larssons (M) yrkande.

### **Beslutsunderlag**

minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande.pdf

---

*Expedieras till:  
HR-chef (för kännedom)*

PU § 14 KLKP.2020.21 021

Heltidsarbete som norm

**Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.**

**Sammanfattning**

Medarbetare inom socialtjänsten har enligt avtal rätt att arbeta heltid. I Örkelljunga erbjuds också möjlighet att ansöka om tjänstledighet för de medarbetare som inte vill arbeta heltid. Att personalkostnaderna inom socialtjänsten har ökat kan inte förklaras enbart med införandet av heltidsarbete som norm. Förklaringar till kostnadsökningen är flera.

Nuvarande Socialchef arbetar med att stärka styrning, ledning och kontroll för att få en budget i balans. Arbetet pågår och har hittills inneburit översyn av resurser, uppsägning av verksamhetssystem och identifiering av en lokalt förankrad modell anpassad efter Örkelljungas förutsättningar och behov.

---



PU § 15 KLK.2022.235 195

Krigsplacering vid höjd beredskap

**Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.**

**Beslutsunderlag**

3. Du är krigsplacerad i Örkelljunga kommun slutlig\_underskriven.pdf

---



PU § 16 KLKP.2022.5 033

## Feriepraktik 2022

### Personalutskottets beslut

### Personalutskottet beslutar

**att uppdra åt kommundirektör att tillse att ferieplatserna ökar varje år samt att säkerställa att alla verksamheter tar emot feriepraktikanter med syfte att marknadsföra bredden av kommunala yrken och ge ungdomar en möjlighet på arbetsmarknaden samt**

**att öppna upp för att ungdomar med två boenden ska kunna söka ferieplats oavsett folkbokförningsadress.**

**att lägga informationen till handlingarna.**

### Sammanfattning

Kortfattad sammanfattning av årets feriepraktik föredrogs.

### Beslutsunderlag

sammanställning feriepraktik 2022.pdf

---

*Expedieras till:  
Kommundirektör (för åtgärd)*



PU § 17 KLKP.2022.20 020

## Delegationsbeslut

### **Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.**

### **Beslutsunderlag**

LOK vårdförbundet.pdf

LOK om HÖK 22 vårdförbundet.pdf

LOK Krislägesavtal Vårdförbundet.pdf

---



PU § 18 KLKP.2022.21 030

Mötesdatum 2023

**Personalutskottets beslut**

**Personalutskottet beslutar att möten för personalutskottet i huvudsak förläggs i anslutning till planerade sammanträden för kommunstyrelsens arbetsutskott eller kommunstyrelsen.**

---

# Digitala Signaturer