

KS Personalutskott

KS Personalutskott

2022-05-16

- § 17 Fastställande av dagordning
- § 18 Anmälan av jäv
- § 19 Meddelanden
- § 20 Beslut om samt återrapportering från kurser, konferenser och politikerbesök
- § 21 Återrapportering av uppdrag gällande intern kontroll av anställdas bisysslor
- § 22 Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning personalärende bisyssla
- § 23 Information om rutin för begäran om utdrag ur belastningsregister inom vård-omsorgsförvaltningen
- § 24 Medarbetarundersökning 2022
- § 25 Information om hälsotal
- § 26 Antagande av LOK 2022 OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård
- § 27 HR-chefen informerar

KS Personalutskott

Plats och tid	Sammanträdesrummet Åsnen, Torggatan 12, Tingsryd Måndag, 2022-05-16, kl. 09:00–11:30. Ajournering kl. 10:30–10:40.		
Beslutande	Mikael Jeansson (S), ordförande Håkan Karlsson (S) Anna Johansson (C), vice ordförande Cecilia Cato (C) Patrick Ståhlgren (-)		
Övriga närvarande	Cecilia Bülow, HR-chef Christer Kratz, kommunchef Oskar Widell, sekreterare		
Justerare	Cecilia Cato (C)		
Justeringens plats och tid	Kansliavdelningen, Torggatan 12, Tingsryd, 2022-05-18, kl. 08:00		
Under- skrifter	Sekreterare	 Oskar Widell	§§ 17-27
	Ordförande	 Mikael Jeansson (S)	
	Justerare	 Cecilia Cato (C)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits via anslag.

Organ	KS Personalutskott		
Sammanträdesdatum	2022-05-16		
Datum då anslaget sätts upp	2022-05-19	Datum då anslaget tas ned	2022-06-10
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningsförvaltningen i Tingsryd		
Underskrift	 Oskar Widell		

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 17

Fastställande av dagordning

Beslut

Personalutskottet fastställer dagordningen enligt utsänd kallelse.

Sammanfattning av ärendet

Föreligger förslag till dagordning enligt utsänd kallelse.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 18

Anmälan av jäv

KS/2022:20

Beslut

Ingen ledamot anmäler jäv.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 19

Meddelanden

KS/2022:554

Beslut

Inga meddelanden lämnas till personalutskottets ledamöter vid dagens sammanträde.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 20

**Beslut om samt återrapportering från kurser, konferenser
och politikerbesök**

KS/2022:29

Beslut

Ingen återrapportering sker under punkten.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 21

**Återrapportering av uppdrag gällande intern kontroll av
anställdas bisysslor**

KS/2022:480

Beslut

1. Personalutskottet antar reviderad riktlinje för bisysslor.
2. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att ta emot information om riktlinje för bisysslor.
3. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att ta emot information om digital hantering för bisysslor.
4. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att ta emot information gällande introduktion för nya chefer.
5. Personalutskottet föreslår Tingsryds Kommunföretag AB att genomföra motsvarande översyn av de kommunala bolagens riktlinjer för bisysslor.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har PwC genomfört en granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor. Syftet med granskningen var att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Kommunstyrelsen har gett HR-avdelningen i uppdrag att:

1. Revidera riktlinjer för bisysslor samt blankett för anmälan av bisyssla
2. Se över möjligheten till digital hantering av bisysslor
3. Se över delegationsordning för kommunstyrelsen gällande hantering av bisysslor
4. Se över introduktion för nya chefer i syfte att förtydliga ansvaret om information om bisysslor till medarbetarna
5. Överväga lämpliga rutiner för uppföljning
6. Återrapportera till kommunstyrelsen i september 2022

Förslag till reviderade riktlinjer har tagits fram och förhandlats enligt 11 § MBL med fackliga organisationer. Nuvarande blankett för anmälan av bisysslor kommer att ersättas med en e-tjänst där anmälan av bisyssla ska ske. Delegationsordningen gällande bisysslor föreslås revideras i syfte att förtydliga ansvaret kring bisysslor. Vid introduktion för nya chefer beskrivs hantering av bisysslor samt ansvaret i frågan. I förslag till riktlinje för bisysslor finns beskrivning av rutin för uppföljning.

Justerare



Utdragsbestyrkande



KS Personalutskott

2022-05-16

Förslag till beslut på sammanträdet

Personalutskottet yrkar bifall till liggande förslag till beslut med tillägget:

5. Personalutskottet föreslår Tingsryds Kommunföretag AB att genomföra motsvarande översyn av de kommunala bolagens riktlinjer för bisysslor.

Beslutsgång

Ordförande finner att personalutskottet bifaller liggande förslag och tilläggsyrkandet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-06 från HR-chef
Riktlinje bisysslor
Kommunstyrelsen 2022-03-21 § 65 Svar på revisionens granskning av bisysslor

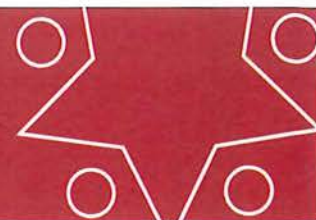
Beslutet skickas till

HR-chef
Kommunstyrelsen
Tingsryds Kommunföretag AB

Justerare



Utdragsbestyrkande



Bisysslor

Riktlinjen syftar till att klargöra vilka former av bisysslor som inte går att kombinera med en anställning i kommunen, vem som fattar beslut i dessa frågor, övriga handläggningsrutiner och i det sammanhanget något om de lag- och avtalsregler som gäller på området.

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna då det i många fall kan vara utvecklande för medarbetaren att ha ett annat uppdrag vid sidan av arbetet. Bisysslan får dock inte vara konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig. Om så är fallet kan den förbjudas med stöd av Allmänna Bestämmelser (AB) eller Lagen om offentlig anställning (LOA).

Vad är en bisyssla?

Med bisyssla menas varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet. En bisyssla kan ha varierande tidsomfattning. Även de uppdrag som inte kan jämföras med ren förvärvsverksamhet, är att betrakta som bisyssla. Det kan röra sig om att medarbetare arbetar extra i annan anställning, utövar ett uppdrag eller bedriver egen verksamhet vid sidan av ordinarie arbete. Det spelar ingen roll om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte.

Aktiviteter av olika slag som hör till privatlivet, såsom att utöva en hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter, räknas inte som bisyssla.

Förtroendeuppdrag inom politiska, fackliga eller ideella organisationer är enligt AB 8 § undantagna som bisysslor. Dock räknas sådana förtroendeuppdrag som bisysslor utifrån LOA och ska därför bedömas av arbetsgivaren utifrån att de potentiellt kan vara förtroendeskadliga. I detta hänseende räknas endast formella förtroendeuppdrag som bisysslor och inte exempelvis att bara vara medlem i en sådan organisation eller förening.

Bisysslor som inte är tillåtna

Inom den kommunala sektorn ställer verksamheten särskilda krav. Bisysslor kan vara otillåtna om det bedöms vara:

- Förtroendeskadliga bisysslor
- Arbetshindrande bisysslor
- Konkurrerande bisysslor

Förtroendeskadliga bisysslor

Arbetsgivare är enligt 7 a § LOA skyldiga att på lämpligt sätt informera sina medarbetare om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. Offentligt anställda får inte ha bisysslor som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet, det vill säga förtroendeskadliga bisysslor.

I lagen om offentlig anställning regleras de förtroendeskadliga bisysslorna för anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund. Betydelsen av förbudet är att kommunens medarbetare inte får ha

bisysslor som medför risk för att jävsituationer eller förtroendeskada kan uppkomma. Sådana bisysslor är aldrig tillåtna.

Arbetshindrande bisysslor

Arbetsgivaren kan också förbjuda medarbetare att ha bisysslor som inverkar hindrande på arbetet. Detta följer av AB 8 §. Förbudet ska motverka att medarbetare på grund av bisyssla missköter sitt arbete. Det kan exempelvis handla om att bisysslan är tidsmässigt omfattande och således påverkar arbetet i huvudanställningen eller att den utförs på tider på dygnet som påverkar medarbetarens återhämtning på ett negativt sätt.

Konkurrerande bisysslor

Förbudet mot konkurrerande bisysslor följer av AB 8 §. Förbudet gäller såväl för medarbetare som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet eller har anställning i konkurrerande verksamhet. Kommunen bedriver inte någon affärsverksamhet men däremot bedrivs viss uppdragsverksamhet. Uppdragsverksamhet innebär avgiftsfinansierade tjänster som kan beställas från kommunen, men som inte är myndighetsutövning. En medarbetare vid kommunen får inte ha uppdrag eller själv driva verksamhet inom områden där kommunen har uppdragsverksamhet. Konkurrensbisysslor kan även medföra risk för förtroendeskada.

Information om bisyssla

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagarna om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan.

Information om bisysslor ges från närmaste chef till medarbetarna vid följande tillfällen:

- Medarbetarsamtal
- APT
- Introduktion av nya medarbetare

Anmälan av bisyssla

Arbetstagare är enligt 7 b § LOA skyldiga att på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma medarbetarens bisysslor. Uppgiftsskyldigheten omfattar alla slags bisysslor.

Medarbetare ska få information om regler gällande bisyssla i samband med nyanställning och introduktion. Kontinuerlig uppföljning sker vid medarbetarsamtal. Alla medarbetare ska känna till kommunens syn på bisysslor och vilken typ av bisysslor som kan bedömas som otillåtna.

Medarbetaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan samt i förekommande fall avveckla uppdrag som inte är tillåtna. Vid anställningens början ska samtliga medarbetare skriftligen informera arbetsgivaren om de har bisyssla via kommunens e-tjänst. Enligt delegationsordningen gör närmaste chef en bedömning om bisyssla tillåts eller bör förbjudas. Om chef bedömer att bisysslan kräver ytterligare granskning eller att bisysslan bör förbjudas går ärendet vidare till kommunstyrelsens personalutskott för slutgiltig bedömning. Tillåten bisyssla förvaras i personakt.

Om det under anställningen blir aktuellt för en arbetstagare att åta sig en bisyssla ska bisysslan anmälas till närmaste chef som bedömer om den är förenlig med arbetstagarens uppdrag.

Beslut om att bisyssla ska upphöra

Arbetsgivarens beslut om att en medarbetare ska upphöra med eller inte åta sig en förtroendeskadlig bisyssla ska enligt 7 c § LOA vara skriftligt och innehålla en motivering.

Vid förbud av arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla ska arbetsgivaren förhandla enligt 11-14 § MBL med berörd facklig organisation innan beslut om förbud tas.

Beslut om förbud av bisyssla tas av Kommunstyrelsens personalutskott enligt kommunens delegationsordning.

När det gäller en otillåten bisyssla som en medarbetare redan har kan arbetsgivaren besluta att medarbetaren ska upphöra med bisysslan inom en viss tid, högst tre månader.

Om en medarbetare, i strid med arbetsgivarens beslut om förbud mot bisyssla, åtar sig eller fortsätter med bisysslan, kan medarbetaren drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd eller i allvarliga fall uppsägning, under förutsättning att bisysslan verkligen strider mot 7 § LOA eller 8 § AB. Om medarbetare vägrar att lämna uppgifter om bisysslor när det begärs eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter, betraktas detta som ett brott mot skyldigheterna i anställningen vilket kan föranleda disciplinär åtgärd.

Vid osäkerhet om en bisyssla ska bedömas tillåten eller bör förbjudas ska chef söka vägledning hos förvaltningschef eller/och HR-avdelningen.

Vid beslut om förbud av bisyssla ska närmaste chef tre månader efter beslutet följa upp med medarbetaren att bisysslan är avvecklad.

Uppföljning

Åtterrapporing sker årligen i årsbokslut till kommunstyrelsen för att på så vis skapa en samlad bild av den totala förekomsten av bisysslor i kommunen.

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 22

**Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning
personalärende bisyssla**

KS/2022:449

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta att revidera delegationsordningen enligt förslag.

Sammanfattning av ärendet

HR-avdelningen fick av kommunstyrelsen 2022-03-21 § 65 flera uppdrag gällande hanteringen av anställdas bisysslor. Ett av uppdragen var att se över delegationsordningen för kommunstyrelsen gällande hantering av bisysslor.

Därför föreslås nu avsnitt 5.10.1 *Bisyssla* i kommunstyrelsens delegationsordning som rör frågan om bisysslor är förenliga med anställning i kommunen revideras enligt följande:

1. *Delegat: Närmaste chef. Förbud om bisyssla fattas av personalutskottet*
2. *Anmärkning: Vid tveksamhet om bisysslans förenlighet med anställning i kommunen ska samråd ske med förvaltningschef och HR-chef*

Förslag till beslut på sammanträdet

Patrick Ståhlgren (-) yrkar bifall till liggande förslag.

Beslutsgång

Ordförande finner att personalutskottet bifaller Patrick Ståhlgrens (-) yrkande.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-09

Kommunstyrelsens delegationsordning, senast reviderad 2021-08-23, §
256, med förslag till revideringar**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 23

Information om rutin för begäran om utdrag ur belastningsregister inom vård- omsorgsförvaltningen

KS/2022:174

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen om upprättad rutin om utdrag ur belastningsregistret för personal inom vård och omsorg. Rutinen kommer att införas för rekryteringar som påbörjas från och med den 1 juni 2022.

Sammanfattning av ärendet

HR-avdelningen har utrett frågan och redogör för de statliga utredningar och lagförslag som kan anses ligga till grund för övervägande om ett beslut om krav på registerutdrag för personal inom vård och omsorg.

Frågan har förhandlats i enlighet med 11 § MBL med fackliga organisationer.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-06 från HR-chef

Utredning registerutdrag vid nyrekrytering inom vård och omsorg

Rutin för registerutdrag vid nyrekrytering inom vård- och omsorgsförvaltningen

Kommunstyrelsens personalutskott 2022-02-28 § 15 Rutin för begäran om utdrag ur belastningsregistret inom vård- och omsorgsförvaltningen

Beslutet skickas till

HR-chef
Vård- och omsorgsnämnden

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 24

Medarbetarundersökning 2022

KS/2022:134

Beslut

Personalutskottet tar emot information om medarbetarundersökning 2022.

Sammanfattning av ärendet

Varje år genomförs en medarbetarundersökning bland kommunens anställda. Syftet med enkäten är att få en bild av medarbetarna trivs och upplever sin arbetsplats. Frågorna i undersökningen rör bland annat arbetsmiljö, ledarskap, styrning, motivation samt frågor om hälsoläget. Svaren från medarbetarundersökningen ger ett verktyg för att förbättra och utveckla verksamheten.

Medarbetarundersökningen skickades ut till samtliga tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön under perioden 24 januari till 14 februari 2022. 953 medarbetare svarade på enkäten av totalt 1279 vilket ger en svarsfrekvens på 74,5 %. En ökning från föregående års medarbetarundersökningar.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) har ökat på delområdena motivation och styrning jämfört med 2021 och området ledarskap är oförändrat. Totalt sett har HME ökat från 76 2021 till 78 2022. På resterande frågor i enkäten kan vi se ett något högre resultat inom samtliga områden. Även helhetsbedömningen har fått ett högre resultat jämfört med 2021 års resultat.

Varje chef har fått sin avdelnings resultat och kommer att presentera det. Resultatet är ett underlag för vidare diskussion och en möjlighet till utveckling på arbetsplatsen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-02 från HR-chef
Muntlig föredragning på sammanträdet

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

Beslutet skickas till

HR-chef

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 25

Information om hälsotal

KS/2022:551

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen.

Sammanfattning av ärendet

HR-chef Cecilia Bülow informerar personalutskottet om hälsotalen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-02 från HR-chef
Sammanställning av hälsotal för perioden januari till mars 2022
Sjukfrånvarostatistik månadsvis 2018 fram till mars 2022
Korttidsfrånvaro månadsvis 2018 fram till mars 2022

Beslutet skickas till

HR-chef

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 26

Antagande av LOK 2022 OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

KS/2022:560

Beslut

1. Personalutskottet antar HÖK 22 med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård.
2. Personalutskottet uppdrar åt HR-chefen att efter framställan från berörd arbetstagarorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 22.

Sammanfattning av ärendet

Parterna rekommenderar kommunen, med anledning av träffat avtal med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, att teckna lokalt kollektivavtal – LOK 22 – med den utformning och det innehåll som framgår av det centrala kollektivavtalet med berörd arbetstagarorganisation.

Sveriges Kommuner och Regioner har träffat kollektivavtal med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård. Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal och gäller t o m 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-06 från HR-chef

Beslutet skickas till

HR-chef

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

§ 27

HR-chefen informerar

KS/2022:135

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen.

Sammanfattning av ärendet

HR-chef Cecilia Bülow informerar om:

- Fr.o.m. hösten kommer rektorer inom bildningsförvaltningen få löne delegationer där HR-avdelningen bistår med lönestatistik. Detta finns redan idag för chefer inom vård- och omsorgsförvaltningen.
- Löneöversyn 2022 är avslutad för alla förutom Vårdförbundet. En del synpunkter har kommit från facken på lönesamtal samt lönekriterier.
- Inom löneöversyn 2023 vill man bl.a. införa nytt lönejämförelseverktyg (Lönelänken), revidera lönekriterier, ev. revidera lönepolicy och arbeta med utbildning för samtliga chefer.
- Handlingsplan för arbetsmiljö och rehabilitering: Stötta chefer i arbetet med tillbudsrapportering i systemet KIA. Stöd till chefer i Adato, dokumentation vid rehabilitering. Dokumentation av systematiskt arbetsmiljöarbete i Stratsys. Uppföljning av rehabärenden. Utveckla processen för arbetet gällande korttidssjukfrånvaron.
- Avtal med företagshälsovården förlängt till 2024.
- Feriearbete 2022: 104 st inom kommunen och 9 st i föreningar har sökt och tackat ja.
- E-arkiv för personakter.
- Revidering policy för etik.
- Tvisteförhandlingar Kommunal.

Justerare



Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2022-05-16

- Uppvaktning av anställda med 25 års anställning år 2020 och 2021 vid middag den 20 juni. För de som uppvaktas i år delas gåvor ut innan sommaren.
- Nytt pensionsavtal där det kommer information till medarbetare efter sommaren.
- Deltagande i ett nationellt forskningsprojekt vid Göteborgs universitet, om hälsa relaterad till arbetet, där en enkät som är frivillig att besvara kommer att skickas ut till alla medarbetare.
- Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter: genomförd föreläsning om kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier samt APT-material om jargong för diskussion.

Justerare



Utdragsbestyrkande