

KS Personalutskott

KS Personalutskott

2025-03-17

- § 11 Fastställande av dagordning
- § 12 Anmälan av jäv
- § 13 Information om resultat medarbetarundersökning 2025
- § 14 Väsentliga personalförhållanden 2024
- § 15 Information om hälsotal 2025
- § 16 Projekt korttidssjukfrånvaro
- § 17 Information från HR-chefen

KS Personalutskott

Plats och tid	Sammanträdesrummet Åsnen Måndag, 2025-03-17, kl. 08:30 – 10.00
Beslutande	Åke Nyberg (M), ordförande Anna Johansson (C) Alexandra Kallio (S) Håkan Karlsson (S) Ann-Louise Viking (SD)
Övriga närvarande	Cecilia Bülow, HR-chef Jörgen Wijk, kommunsekreterare
Justerare	Alexandra Kallio (S)
Justeringens plats och tid	Digital justering, onsdag den 19 mars, kl. 16.00
Under- skrifter	Sekreterare Paragraf §§ 11-17 Jörgen Wijk
	Ordförande Åke Nyberg (M)
	Justerare Alexandra Kallio (S)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits via anslag.

Organ	KS Personalutskott		
Sammanträdesdatum	2025-03-17		
Datum då anslaget sätts upp	2025-03-20	Datum då anslaget tas ned	2025-04-11
Förvaringsplats för protokollet	Kommunledningsförvaltningen i Tingsryd		
Underskrift Jörgen Wijk		

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 11

Fastställande av dagordning

Beslut

Personalutskottet fastställer dagordningen.

Sammanfattning av ärendet

Dagordningen för sammanträdet sänds ut tillsammans med kallelsen.

Beslutsunderlag

Kallelse personalutskottet 2025-03-17

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 12

Anmälan av jäv

KS/2025:3

Ingen ledamot eller tjänstgörande ersättare anmäler jäv under punkten.

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 13

Information om resultat medarbetarundersökning 2025

KS/2025:65

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar emot information om medarbetarundersökning 2025.

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 och den är en del i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Frågorna i undersökning rör bland annat ledarskap, styrning, motivation, så kallade HME-frågor (Hållbart medarbetarengagemang). Svaren från medarbetarundersökning ger ett verktyg för att förbättra och utveckla verksamheten och arbetsmiljön.

Medarbetarundersökningen skickades ut den 4 februari och sista svarsdag var den 25 februari 2025. 956 medarbetare svarade på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 84 %. En ökning från föregående års medarbetarundersökningar.

Index för hållbart medarbetarengagemang (HME) har ökat på samtliga delområden (motivation, styrning och ledarskap) jämfört med 2024. Totalt har HME-index ökat från 77 till 80.

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

HR-chef Cecilia Bülow föredrar ärendet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Medarbetarundersökning 2025

Beslutet skickas till

HR-chef

Kommunstyrelsen

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 14

Väsentliga personalförhållanden 2024

KS/2025:66

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen.

Sammanfattning av ärendet

Sammantaget har antal anställda minskat något jämfört med 2023. Flest tillsvidareanställda finns i åldersgrupperna 50-59 år samt 30-39 år. Genomsnittsåldern bland de anställda har ökat till 45,4 år. En minskning har skett av medelsysselsättningsgraden jämfört med 2023.

79 procent av de anställda besvarade medarbetarenkäten 2024 och HME-index (Hållbart medarbetarengagemang) uppgick till 77, vilket var en minskning jämfört med 2023.

Friskvårdsbidraget utbetalades till 1035 medarbetare, en ökning jämfört med tidigare år.

HR-chef Cecilia Bülow föredrar ärendet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Väsentliga personalförhållanden 2024

Beslutet skickas till

HR-chef

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 15

Information om hälsotal 2025

KS/2025:34

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen.

Sammanfattning av ärendet

HR-chef Cecilia Bülow informerar personalutskottet om hälsotalen.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Information om hälsotal

Sammanställning av hälsotal för januari 2025.

Sjukfrånvarostatistik månadsvis 2018 fram till januari 2025.

Korttidsfrånvaro månadsvis 2018 fram till januari 2025.

Beslutet skickas till

HR-chef

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 16

Projekt korttidssjukfrånvaro

KS/2025:77

Beslut

1. Personalutskottet tar emot information om korttidssjukfrånvaroprojektet.
2. Personalutskottet rekommenderar nämnder att ta in information om korttidssjukfrånvaroprojektet på sina sammanträden.

Sammanfattning av ärendet

Tingsryds kommun kommer under 2025 att intensifiera arbetet med korttidssjukfrånvaro i organisationen. Projektet är en satsning där målet är att öka frisknärvaron och välbefinnande för medarbetare samt stötta och kompetensutveckla chefer i arbetet med att öka frisknärvaron.

Projektet tar sin utgångspunkt inom såväl forskning som beprövad erfarenhet, där SKR:s metod och analys av riskorienterat arbetssätt är en, av flera, viktiga inspirationskällor. Arbetssättet utgår ifrån forskningen om vikten av att tidigt fånga upp risk för sjukfrånvaro och arbeta förebyggande och främjande på tre nivåer samtidigt; organisation, ledarskap och individ. Ett riskorienterat arbetssätt innebär att en organisation identifierar vilka arbetsplatser som har en högre och ökande sjukfrånvaro jämfört med andra arbetsplatser. Utöver det identifieras personer som riskerar att få en längre sjukfrånvaro. För dessa arbetsplatser och personer görs en fördjupad kartläggning och sedan genomförs specifika insatser riktade till arbetsplatsen och till individerna. De med en större risk för sjukskrivningar får följaktligen extra stöd.

Att arbeta riskorienterat är ett komplement och en förstärkning till ordinarie arbetsmiljöarbete. Tingsryds kommun har valt att inspireras av SKR:s metod i vissa delar men också samtidigt anpassa projektets utformning efter egna behov, förutsättningar och resurser.

Syfte

Syftet med projektet är att det ska vara en hälsofrämjande insats för hela organisationen som bidrar till friskare arbetsplatser, ökad arbetad tid, förbättrad kompetensförsörjning samt stärkt bemanning.

Korttidssjukfrånvaron kan vara en utmaning för arbetsgrupper och chefer. Genom att arbeta aktivt med att minska korttidssjukfrånvaron kan sjuklönekostnader minska, kvaliteten i verksamheten bibehållas, tid för att ”jaga” vikarier minskas och en stabil personalgrupp skapas där tillit, samarbete och omtanke råder.

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 16 fortsättning

Metod

Metoden för projektet är att:

- Arbeta förebyggande och främjande på tre nivåer samtidigt: organisation, ledarskap och individ.
- Stärka och stötta medarbetare med hög korttidssjukfrånvaro i syfte att få ökad eller bibehållen arbetsförmåga.
- Stärka och stötta chefer genom kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte.
- Stärka HR i frågor som rör sjukfrånvaro utifrån ett organisatoriskt perspektiv. Som en följd av projektet kan HR öka kunskaperna om chefernas och organisationens förutsättningar att jobba hälsofrämjande.

Sex enheter är utvalda till projektet. Urvalet är gjort med utgångspunkt i enheternas korttidssjukfrånvaro, där det upplevs vara en utmaning. Enheternas gemensamma nämnare är att de har flera medarbetare med återkommande korttidssjukfrånvaro. Cheferna är tillfrågade om att delta och alla har valt att tacka ja.

Nuläge

Projektet startar med utgångspunkt i vårt nuläge 2025-01-01. Nuläget tas fram via statistik för berörda enheter enligt följande:

- Antal medarbetare med 6 sjukfrånvarotillfällen eller fler under en period om 12 månader
- Antal sjukfrånvarotillfällen på resp. enhet
- Total sjukfrånvaro i %
- Sjukfrånvaro i % dag 1-14
- Totala sjuklönekostnader för 2024 och 2025 per enhet
- Antal sjukfrånvarotimmar per enhet (senaste 12 månaderna).

Innehåll

För att arbeta främjande och förebyggande på tre nivåer samtidigt ska insatser på chefs- och medarbetarnivå ske parallellt.

Chefshandledning via organisationskonsult

Insatserna på chefs- och organisationsnivå sker genom chefsträffar med en organisationskonsult med kunskap om hälsofrämjande ledarskap. Samtal och diskussioner med fokus på att lärande sker bäst när det finns ett problem att utgå ifrån – ”testakultur”. Under handledningen ska det finnas tid att testa nya saker och följa upp utfallet och lyfta de organisatoriska aspekterna för reflektion, samtal och diskussion.

Träffarna har karaktären av handledningstillfällen där organisationskonsulten är samtalsledare. Under projektet kommer fem-sex träffar att hållas.

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 16 fortsättning

Chefshandledningen sker i grupp och kan exempelvis innehålla följande teman:

- I vilka situationer är det läge att ställa krav med tanke på skyldigheter och rättigheter utifrån arbetsgivarperspektivet
- När är det läge att bara visa omtanke
- Ledarskap och professionell gränsdragning
- Empati och sympati
- Självinfosutveckling som ledare
- Svåra samtal
- Grupputveckling
- Konflikthantering och konfliktkunskap
- Psykisk hälsa/ohälsa
- Rimliga och lämpliga anpassningar för att påverka situationen
- Riskbruk/missbruk
- Våld i nära relation

Chefer får hemuppgifter mellan träffarna av organisationskonsult som sedan följs upp vid nästkommande träffar.

Feelgood-samtal för medarbetare med hög korttidssjukfrånvaro (6 tillfällen eller fler)

Alla medarbetare vid de utvalda enheterna med sex sjukfrånvarotillfällen eller fler de senaste tolv månaderna ska genomföra Feelgoodsamtal. Vid högre korttidssjukfrånvaro (10 tillfällen eller fler) tillkommer provtagning för alkohol och droger.

Syftet och målsättningen med insatsen är att den ska generera fakta kring den problematik och/eller sjukdom som möjligen bidrar till den höga korttidssjukfrånvaron. På så vis ges chefer rätt resurser och förutsättningar för att skapa en gemensam handlingsplan, förbättrad arbetsanpassning och möjlighet till andra viktiga stödåtgärder.

Gruppk aktiviteter för personalgrupp

Cheferna kommer på arbetsplatsträffar och andra personalmöten att använda Suntarbetslivs Prehabguiden och/eller aktivt arbeta med friskfaktorer för att öka kunskap om friska arbetsplatser hos alla medarbetare på enheterna. Organisationskonsulten kan också ha förslag och idéer på insatser för grupper och arbetsplatser.

Gruppk aktiviteterna hålls av chefen själv.

Tidplan

Uppstart av projektet sker under mars 2025.

Avstämningar mellan HR och Feelgood en gång per kvartal

Under projektets gång träffas chef och organisationskonsult vid 5 tillfällen för chefshandledning + 1 uppföljningstillfälle under nov/dec 2025. HR och

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 16 fortsättning

organisationskonsult stämmer av hur tillfällena ska förläggas under året 2025.

Utvärdering

Utvärdering görs under dec 2025/jan 2026. Utvärderingen omfattar:

- Chefernas upplevelser utifrån förändring hos medarbetare med återkommande korttidssjukfrånvaro och förändring i arbetsgruppen.
- Deltagande medarbetares upplevelser.
- Statistik enligt rubrik 3.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Projekt korttidssjukfrånvaro

Förslag till beslut på sammanträdet

Anna Johansson (C) yrkar:

Personalutskottet rekommenderar nämnder att ta in information om korttidssjukfrånvaroprojektet på sina sammanträden.

Beslutsgång

Ordförande finner att personalutskottet bifaller Anna Johanssons (C) yrkande.

Beslutet skickas till

HR-chef
Nämnder

Justerare

Utdragsbestyrkande

KS Personalutskott

2025-03-17

§ 17

Information från HR-chefen

KS/2025:43

Beslut

Personalutskottet tar emot informationen.

Sammanfattning av ärendet

HR-chef Cecilia Bülow informerar om:

Det finns en övertalighet på Vuxenutbildningen som just nu hanteras.

Mot bakgrund av att det görs besparingar inom bildningsnämnden, kan det konstateras att det inte finns övertalighet inom den nämnden.

Nuläget vad gäller Löneöversyn 2025

Chefsintroduktion som görs med flera träffar och möjlighet till nätverkande mellan nyanställda chefer.

Beslutsunderlag

Muntlig information vid sammanträdet

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Åke Nyberg
TID: 2025-03-19 09:03:18 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46728892433)
IDENTIFIKATIONS-ID: 8a097d17aa654546afc8e38772766509



NAMN: Alexandra Kallio
TID: 2025-03-19 21:19:08 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46702977964)
IDENTIFIKATIONS-ID: 3d355f9613cc401b8f245da7faa85343



NAMN: Jörgen Wijk
TID: 2025-03-20 07:38:22 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46722001513)
IDENTIFIKATIONS-ID: d080bae0a865481287114df31fc62371



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2025-03-20 07:38:36 +01:00
Ref: 200705SE
www.comfact.se



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