

<b>Plats och tid</b>	Stadshus A, lokal Läroverket, klockan 13.00-16:05	
<b>Beslutande</b>	Lena Språng (C), ordförande Kent Norberg (S), vice ordförande Morgan Börjesson (KD) Katarina Eiderbrant (S)	
<b>Övriga deltagare</b>	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Christian Persson, ordförande, byggnadsnämnden, § 63 Tomas Johansson, vice ordförande, byggnadsnämnden, § 63 Cecilia Strömer, stadsbyggnadschef, § 63 Camilla Tellström, förhandlingschef, § 64 Inger Lena Pettersson, HR-strateg, § 65 Marcus Vahlström, HR-strateg, § 68	
<b>Utses att justera</b>	Kent Norberg (S)	
<b>Sekreterare</b>	Sara Bengtsson	<b>Paragraf</b> 63–69
<b>Ordförande</b>	Lena Språng (C)	
<b>Justerande</b>	Kent Norberg (S)	

---

§ 63

Dnr KS 2022/0053

## Dialogsamtal med byggnadsnämnden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet träffar löpande samtliga nämnder för dialogsamtal. Inför personalutskottets sammanträde bjuds nämndernas presidier och förvaltningschefer in till dialogsamtal. Till dagens möte har byggnadsnämnden bjudits in och företräds av Christian Persson (C), Tomas Johansson (S) och Cecilia Strömer, stadsbyggnadschef.

Styrkor som lyfts fram är förvaltningens jobb med digitalisering, man har bland annat infört ett nytt ärendehanteringssystem. Förvaltningen har låg sjukfrånvaro.

Utmaningar framöver är ombyggnationen i Stadshus C och stadsbyggnadskontoret upplever att vissa löner ligger lågt när man jämför med liknande titlar i boxen.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 64

Dnr KS 2022/0470

## Prioriteringar inför löneöversyn 2023

### Beslut

Personalutskottet beslutar

- att fastställa arbetsgivarens förslag till prioriteringar i löneöversyn 2023.

Beslutet är taget enligt punkt 8.23 i nämndens delegationsordning.

### Beskrivning av ärendet

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. I enlighet med centrala löneavtal, policy och riktlinjer för lönesättning i Varbergs kommun, avslutad lönekartläggning 2022, analys av lönebildningen och med utgångspunkt i vägledande principer har personalkontoret i samråd med förvaltningschefer tagit fram förslag till prioriteringar inför löneöversyn 2023.

De vägledande principerna är följande;

- Verksamhetens behov
- Tillgång/efterfrågan på kompetens
- Möjlighet att behålla rätt kompetens
- Rådande lönestruktur inom Varbergs kommun, i jämförelse med Hallands kommuner och riket.
- Jämställdhetsperspektivet - vid värdering av arbetsuppgifter och prestationer ska lönepolitiken motverka osakliga löneskillnader mellan grupper som är att betrakta som likvärdiga samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika.

Inför framtagandet av förslag till prioriteringsbeslutet genomfördes en analys av föregående prioriteringar mellan 2018 och 2022. Prioriteringarna har varit till största del engångssatsningar och/eller av en bred karaktär.

2021 genomfördes inga satsningar. Tre grupper, lärare senare år, förskollärare och fritidspedagog analyserades extra då de prioriterats flera år och kunde på sätt utvärderas djupare.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

Löneläget i jämförelse med riket och Hallands kommuner förbättrades och ligger i lika nivåer, däremot kvarstår rekryteringsbehov och jämställdhetsutmaningar. För att kunna ge förutsättningar för mest utdelning av lönebudgeten behövs dels ett utrymme för förvaltningarna att själva skapa prioriteringar och utveckla sin egen löneöversyn men också att de kommunövergripande prioriteringarna görs utifrån få och skarpa val. De tre grupperna vi har analyserats fram är i stort sett ur alla perspektiv i beroende av en löneprioritering.

De yrkesgrupper som personalkontoret lyfter fram i prioriteringsförslaget inför löneöversyn 2023 är;

1. Måltidspersonal AID 601012, i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering och medianen i Hallands kommuner. Gruppen har också identifierats utifrån samtliga perspektiv och ur ett jämställdhetsperspektiv utifrån löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdiga arbeten.
2. Rektor AID 104011 (ej rektor förskola eller biträdande) Har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering och i Hallands kommuner och i Riket (löneläget 2021). Gruppen lyfts fram utifrån samtliga perspektiv.
3. Bibliotekarie AID 451015 (även skolbibliotekarie) Har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering och med medianen i Hallands kommuner och i Riket (löneläget 2021 och 2021 jämfört med 2022). Gruppen lyfts fram utifrån att klara verksamhetsmålen och rekrytering utifrån tillgång och efterfrågan på kompetens.

Vid löneöversynen 2021 framkom det att osakliga löneskillnader förekom mellan män och kvinnor inom yrkesgruppen dagbarnvårdare, vilket ska åtgärdas av förskole- och grundskoleförvaltningen inom ramen av tre år. Vi kan i lönekartläggningen se att lönekvoten har gått ner och skillnaden mellan män och kvinnors löner har ökat.

Då det återstår 2 år för förvaltningen att åtgärda skillnaden och att det har införts lönesamråd vid alla nyrekryteringar finns det fortsatta förutsättningar inom förvaltningen att vända utvecklingen åt rätt håll.

Förutom handlingsplan för jämställda löner i lönekartläggningen 2022 så kan vi även se att lönekartlägningsarbetet behöver analyseras under 2023. Vi ser även ett behov av kommunövergripande lönekriterier som vi har med avsikt att ta fram under 2023.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

## Beslutsunderlag

Beslutsförslag 7 oktober 2022.  
Prioriteringsförslag 2023.

---

**Protokollsutdrag:** Personalkontoret  
Samtliga nämnder och KS kontorschefer

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 65

Dnr KS 2022/0477

## Riktlinje alkohol och droger

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. anta *Riktlinje alkohol och droger*
2. upphäva *Alkohol och droger, riktlinjer och handlingsplan, KSPU 30 januari 2017, § 3, reviderad 12 februari 2018, § 3*
3. lägga information om *Anvisning alkohol och droger* till handlingarna.

Beslutet fattas med stöd av punkt 8.24 i kommunstyrelsens delegeringsordning.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet har 30 januari 2017, § 3, antagit dokumentet *Alkohol och droger, riktlinjer och handlingsplan*. Dokumentet har reviderats 12 februari 2018, § 3. Av ursprungsbeslutet framgår att dokumentet är giltigt till och med 31 januari 2020. En översyn har gjorts av dokumentet utifrån både sakfrågor och den nya strukturen för styrdokument. Översynen har gjorts med stöd av kompetens inom HR, arbetsrätt och företagshälsovård.

Det har gjorts ett antal förtydliganden kring vilket ansvar och vilka övergripande uppgifter respektive aktör har när det gäller misstänkt eller konstaterat bruk/missbruk av alkohol eller droger. Det har även gjorts ett förtydligande kring kopplingen mellan området och det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket är viktigt utifrån ett främjande och förebyggande perspektiv.

Med stöd av *Riktlinje för styrdokument* föreslås en tydligare uppdelning i styrningen mellan "vad" och "hur". Detta innebär en mer principiellt inriktad riktlinje, där fokus är på övergripande principer, definitioner och avgränsning samt tydliga ansvar och roller. De delar som handlar om konkret handhavande som kräver kommungemensam styrning regleras fortsättningsvis i en separat anvisning, som beslutas av förvaltningsorganisationen. Övriga delar som är behjälpliga men som inte är styrning kommer att finnas tillgängliga i form av stöd på exempelvis medarbetarwebben.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag, 11 oktober 2022.

*Riktlinje alkohol och droger.*

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

*Alkohol och droger, riktlinje och handlingsplan, 30 januari 2017, § 3,  
reviderad 12 februari 2018, § 3.  
Anvisning alkohol och droger.*

## Övervägande

Diskussioner har förts om riktlinjerna ska omfatta annan typ av missbruk än vad som nu föreslås, exempelvis spel om pengar. Personalkontoret föreslår dock att avgränsningen inte ändras, utan även fortsättningsvis inkluderar substanser exklusive tobak.

**Protokollsutdrag:** Samtliga nämnder och bolag  
Styrande dokument

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 66

Dnr KS 2022/0052

## Personaldirektören informerar

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, informerar om:

- Uppdrag – attraktiva arbetsgivare – engagerad medarbetare
- Bemanningsavdelningen
- Inkommen motion om språkrav vid nyanställning inom all vård och omsorg.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------



§ 67

Dnr KS 2022/0259

## Reflektioner från mandatperioden

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalutskottet reflekterar från den gångna mandatperioden. Utskottet upplever att det är bra och positiv stämning, bra diskussioner och klimat. Tjänstepersonerna levererar bra material och underlag.

Personalutskottet kan fundera på upplägget i dialogsamtal med nämnderna samt att man kanske ska ha någon informationspunkt på kommunstyrelsen för att lyfta vad som hanteras på personalutskottet.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 68

Dnr KS 2022/0050

## Information om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

### Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet till handlingarna.

### Beskrivning av ärendet

Personalkontoret har samordnat den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för kommunens förvaltningar.

### Beslutsunderlag

Beslutsförslag, 24 november 2022.

Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete 2022 med bilaga, 28 november 2022.

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------

§ 69

Dnr KS 2022/0259

## Jul- och nyårshälsning

Personalutskottets ordförande tackar ledamöter och tjänstepersoner för året som gått och önskar God jul och gott nytt år

Personalutskottets vice ordförande önskar ordförande God jul och gott nytt år.

Personaldirektören tackar personalutskottet för gott samarbete under mandatperioden.

---

Justerandes signatur	Utdragsbestyrkande	Datum
----------------------	--------------------	-------