

Plats och tid	Stadshus A, lokal Läroverket, klockan 13-16.50	
Beslutande	Kent Norberg (S), ordförande Hanna Netterberg (M), från 13.10 Morgan Börjesson (KD) Katarina Eiderbrant (S)	
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Tobias Carlsson (L), ordförande, servicenämnden Lennart Johansson (S), vice ordförande, servicenämnden John Nilsson, förvaltningschef, serviceförvaltningen Jaroslava Nilsson, HR-konsult, serviceförvaltningen Camilla Tellström, förhandlingschef Elin Isaksson, HR-strateg	
Utses att justera	Katarina Eiderbrant (S)	
Sekreterare	Sara Bengtsson	Paragraf 55–62
Ordförande	Kent Norberg (S)	
Justerande	Katarina Eiderbrant (S)	

§ 55

Dnr KS 2022/0053

Dialogsamtal med servicenämnden

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 servicenämnden bjudits in och företräds av Tobias Carlsson (L), ordförande, Lennart Johansson (S), vice ordförande, John Nilsson, förvaltningschef, och Jaroslava Nilsson, HR-konsult.

Styrkor som lyfts fram är att förvaltningen har få timvikarier vilket skapar bättre kontinuitet. Förvaltningen har möten där man lyfter förbättringsförslag och vilket gör att medarbetarna känner sig delaktiga.

Utmaningar framöver är att uppvärdera kvinnodominerade yrkesgrupper. Få till en jämnare könsfördelning när förvaltningen inte har sökande.

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

§ 56

Dnr KS 2022/0472

Förändringar i vårt kollektivavtal som får påverkan för hantering av ledighet för enskild angelägenhet

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutar

1. att fortsatt ledigheter för enskilda angelägenheter kommer hanteras enligt gällande kollektivavtal Allmänna bestämmelser (AB)
2. att upphäva *Riktlinje Normer för tjänstledighet för enskild angelägenhet*. kommunstyrelsens personalutskott 19750306, § 125.

Beskrivning av ärendet

Gällande tjänstledighet för enskilda angelägenheter har sedan 1975 reglerats av en riktlinje som talar om när ledighet får tas ut och hur många dagar som ersätts med lön.

Sedan 1 oktober 2022 har ett nytt kollektivavtal tecknats där förutsättningarna för ledigheten har förändrats. Då kollektivavtal förändras kontinuerligt behövs ett nytt beslut för att följa utvecklingen över tid.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 7 oktober 2022.

Allmänna bestämmelser (AB) 20 lydelse 1 oktober 2022.

Allmänna bestämmelser (AB) 17 lydelse 1 maj 2020.

Riktlinje normer för tjänstledighet för enskild angelägenhet,
kommunstyrelsens personalutskott 19750306, § 125.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder och bolag
Styrande dokument

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

§ 57

Dnr KS 2022/0317

Information om JÄMIX resultat för Varbergs kommun

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om JÄMIX resultat för Varbergs kommun till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Presentation av Nyckeltalsinstitutets mätning på Varbergs kommuns jämställdhet 2021. Jämställdhetsindex (JÄMIX) mäter arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor för män och kvinnor i Varbergs kommun och jämför med andra kommuner.

Redovisning av målen som är antagna i Strategi för jämställda arbetsplatser i Varbergs kommun (KS 2020/0179).

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

§ 58

Dnr KS 2022/0483

Information om årshjul för personalutskottet 2023

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om årshjul för personalutskottet 2023 till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Årshjul för personalutskottet 2023

Jan	
Feb	<ul style="list-style-type: none">• Dialogsamtal KS• Verksamhetsplan genomgång - aktiviteter 2023• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö
Mars	<ul style="list-style-type: none">• Dialog SN• Årsredovisning - väsentliga personalförhållanden
April	<ul style="list-style-type: none">• Dialog UAN• Personal/hälsobokslut
Maj	<ul style="list-style-type: none">• Dialog FGN• Tertialrapport (information)
Juni	<ul style="list-style-type: none">• Dialog KFN• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö• Information om eventuell revidering av Anvisning för lönesättning
Juli	
Augusti	
Sept.	<ul style="list-style-type: none">• Dialog HGN• Delårsrapport (information)
Okt	<ul style="list-style-type: none">• Dialog MHN• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö• Personalutskottets sammanträdestider

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

Nov	<ul style="list-style-type: none">Information om löneökningsbehov samt eventuella prioriteringar inför löneöversyn 2024 a
Nov	<ul style="list-style-type: none">Dialog SERPersonal- och kompetensförsörjning, inklusive framskrivningsmodell och information om avgångsenkätInformation Jämix - resultat
Dec	<ul style="list-style-type: none">Dialog BNLöneprioriteringar beslutInformation om uppföljning systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, för 2023

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

§ 59

Dnr KS 2022/0258

Uppföljning av genomlysning av kommunhälsan

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om Riktlinje för kommunhälsan till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, informerar om arbetet som har följt på genomlysningen av kommunhälsan.

Varbergs kommuns förra personaldirektör beställde en genomlysning av den internt organiserade företagshälsovården, kommunhälsan. Genomlysningen genomfördes av en extern konsult under slutet av 2021 och en rapport presenterades i januari 2022. Rapporten presenterade förslag på vad som behövde förstärkas, förtydligas och förändras i och i förhållande till kommunhälsan. Bland annat föreslogs att kommunen tydliggör att man gjort ett aktivt val att ha en inbyggd hälsa och vad man önskar att hälsan bidrar med till kommunen. Det konstaterades också att de olika HR-funktionernas roller i arbetsmiljö- och hälsoarbetet behövde klargöras. För att tydliggöra ovanstående och dess uppdrag har personaldirektören beslutat om en riktlinje för kommunhälsan.

Beslutsunderlag

Riktlinje för kommunhälsan.

Protokollsutdrag: Styrande dokument

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

§ 60

Dnr KS 2022/0259

Information om verksamhetspotten

Beslut

Personalutskottet beslutar

- lägga informationen om verksamhetspotten till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, informerar om tilldelning av medel ur potten för verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning.

Årligen tillförs kommunstyrelsen resurser för att säkra personal- och kompetensförsörjningen, bland annat av särskilt svårrekryterade personalgrupper inom kommunen. I samråd med förvaltningschefgruppen har kommundirektören i uppdrag att besluta om hur och till vilka specifika insatser medlen ska användas.

Följande projekt som startas upp under 2023 kommer att tilldelas medel ur potten:

- Ledarskap för lärare
- Handledarutbildning, verksamhetsförlagd utbildning, VFU,
- Projektledare inom omställningsstöd
- Learning managementsystem
- Förstudie centralt rekryteringscenter

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

§ 61

Dnr KS 2022/0259

Information om medarbetarenkäten

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, presenterar resultatet av Varbergs kommuns medarbetarundersökning.

Vartannat år genomför Varbergs kommun en medarbetarundersökning. Under perioden 3–18 oktober hade samtliga tillsvidare och månadsavlönade medarbetare i primärkommunen möjlighet att besvara årets undersökning. Nästan 4000 svar lämnades vilket innebar en svarsfrekvens på 77 procent. Resultaten skiljer sig mycket lite åt från undersökningen som genomfördes 2020. Resultatet är i stora delar mycket positivt. De nio så kallade HMEfrågorna (hållbart medarbetarengagemang) som är framtagna av SKR och används av majoriteten av Sveriges kommuner i dessa sammanhang, hade snittresultat på mellan 3,8–4,4 på en femgradig skala. Varbergs kommuns medarbetare tycker i stor utsträckning att deras arbete känns meningsfullt samtidigt som många inte upplever att de har tid för återhämtning i sitt arbete. Även om det är en mycket liten andel (0,9 procent) av de svarande som anger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier så är varje enskilt fall oacceptabelt. Detsamma gäller hot och våld, där 7,4 procent anger att de utsatts under de senaste 12 månaderna.

Personalkontoret erbjuder stöd till cheferna i hanteringen av sina resultat. Omkring 170 chefer deltog i de webbsända seminarium som genomfördes samma vecka som resultaten presenterades. Kommunhälsan har beredskap att komma ut till enheter som behöver hjälp med stöd till enskild individ eller grupp.

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

§ 62

Dnr KS 2022/0052

Personaldirektören informerar

Beslut

Personalutskotten beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Björn Linder, personaldirektör, informerar om

- Medarbetarpriserna
- Medarbetardagar
- Regionalt vårdkompensråd

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