

Plats och tid Stadshus A, Högtidssalen (A1), klockan 13–16

Beslutande Tobias Carlsson (L), ordförande
Kent Norberg (S), vice ordförande
Andreas Havasi (SD)
David Sandrén (M)

Övriga deltagare Björn Linder, personaldirektör
Sara Bengtsson, sekreterare
Cecilia Strömer, stadsbyggnadschef, § 67
Camilla Tellström, förhandlingschef, § 70–71

Utses att justera Andreas Havasi (SD)

Sekreterare Sara Bengtsson

Paragraf 67–76

Ordförande Tobias Carlsson (L)

Justerande Andreas Havasi (SD)

§ 67

Dnr KS 2023/0060

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.

Styrkor som lyfts fram är den digitaliseringsresa som stadsbyggnadskontoret har gjort och gör.

Utmaningar framöver är att man har rätt personer med rätt kompetens i samma takt som digitaliseringsresan.

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

§ 68

Dnr KS 2023/0400

Motion om att erbjuda elever på barn- och fritidsprogrammet tillsvidareanställning i förskolan

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. avslå motionen om att erbjuda elever på barn- och fritidsprogrammet tillsvidareanställning i förskolan.

Beskrivning av ärendet

Jenny Bolgert (S) har den 19 juni 2023 lämnat in en motion till kommunfullmäktige där hon yrkar att elever på barn- och fritidsprogrammet erbjuds en tillsvidareanställning i kommunen efter godkänd yrkesutbildning.

I motionen skriver motionären att kompetensförsörjningen inom skolan kommer att vara en stor utmaning framöver. För att kunna möta utmaningen är det bland annat viktigt att fånga upp framtidens medarbetare. Motionen är inriktad på barnskötare i förskolan. Enligt motionen finns det på Peder Skrivares gymnasium 26 platser på barnskötarutbildningen. Syftet med motionen är att motivera elever att slutföra sin utbildning, och samtidigt bidra till att säkra kompetensförsörjningen av barnskötare i förskolan, genom att erbjuda eleverna tillsvidareanställning inom förskola.

Förskole- och grundskolenämnden har den 8 november 2023, § 97, beslutat att avstyrka motionen. Nämnden har i sitt yttrande angett att en rekrytering styrs av en noggrann behovsanalys, som ligger till grund för rekryterings- och urvalsprofil. I rekryteringen tas även hänsyn till personlig lämplighet och kompetens. Såväl behovs- som rekryteringsprocessen omgärdas av ett antal lagrum för arbetsgivaren att förhålla sig till.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag, 14 november 2023

Förskole- och grundskolenämndens yttrande, 8 november 2023, § 97

Motion från Jenny Bolgert (S) om att erbjuda elever på barn- och fritidsprogrammet tillsvidareanställning i förskolan, inkommen 19 juni 2023

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

Övervägande

Personal- och kompetensförsörjningsfrågan är viktig i kommunen, inte minst i våra stora kärnverksamheter. Ambitionen med motionen är därför god. Skälen som talar emot motionen bedöms dock vara för betydande. Att ha en professionellt utformad rekryteringsprocess som bygger på behov, kompetens och personlig lämplighet är viktigt utifrån kvalitets- och attraktivitetsperspektiv. Det framkommer i beredningen även andra arbetsrättsliga skäl (exempelvis återanställningsrätt) som talar emot ett genomförande av motionen.

Protokollsutdrag: Kommunstyrelsen
Förskole- och grundskolenämnden

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

§ 69

Dnr KS 2023/0399

Motion om att utreda möjligheten att inom tunga välfärdsarbeten kunna gå ner i tjänst med bibehållen lön

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

- avslå motionen om att utreda möjligheten att inom tunga välfärdsarbeten kunna gå ner i tjänst med bibehållen lön.

Beskrivning av ärendet

Daniel Karlsson (V) har den 19 juni 2023 lämnat en motion om att utreda möjligheten att inom tunga välfärdsarbeten kunna gå ner i tjänst med bibehållen lön. Han yrkar att Varbergs kommun utreder möjligheten för anställda inom tunga välfärdsyrken, i åldrarna 62 till aktuell pensionsålder, att kunna minska sin arbetstid med 12,5 procent enligt deras nuvarande anställningsavtal, samtidigt som deras lön bibehålls.

Kommunstyrelsens förvaltning har berett ärendet utan remissförfarande.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 20 september 2023

Motion från Daniel Karlsson (V) om att utreda möjligheten att inom tunga välfärdsarbeten kunna gå ner i tjänst med bibehållen lön inkommen 19 juni 2023

Övervägande

Varbergs kommun är i likhet med övriga svenska kommuner i en ansträngd situation vad gäller personal- och kompetensförsörjning, inte minst inom välfärdens kärnverksamheter som exempelvis vård och omsorg. En viktig strategi för att möta denna utmaning är enligt Sveriges regioner och kommuner (SKR) att fler av välfärdens medarbetare arbetar heltid. Behovet av fler som arbetar heltid har även identifierats i Varbergs kommun, inte minst inom socialnämnden som hanterar en betydande del av den välfärd som motionären åsyftar. Detta har bland annat framkommit i samband med nämndens delårsrapport 2023.

Motionen belyser vikten av ett hållbart arbetsliv med rimliga krav i förhållande till resurser och förutsättningar. Ett hållbart arbetsliv med en

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

hållbar arbetsmiljö krävs för att fler medarbetare ska känna att det finns förutsättningar att både arbeta heltid och förlänga sitt arbetsliv. Kommunstyrelsens förvaltning leder för närvarande ett arbete i dialog med fackliga organisationer och nämndernas förvaltningar med fokus på vilka förutsättningar som krävs för ett längre arbetsliv inom kommunens verksamheter. Ett område inom detta arbete handlar om hållbart arbetsliv.

Sammanfattningsvis bedöms motionen delvis motverka arbetet med personal- och kompetensförsörjningen i berörda verksamheter. Däremot belyser motionen vikten av att skapa förutsättningar för medarbetare att orka arbeta heltid, vilket kräver ett fortsatt dedikerat arbete för ett hållbart arbetsliv i nämnderna.

Protokollsutdrag: Kommunstyrelsen

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

§ 70

Dnr KS 2023/0439

Löneökningsbehov och prioriteringar inför löneöversyn 2024

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. fastställa arbetsgivarens förslag till löneökningsbehoven samt prioriteringar i löneöversyn 2024.

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 2023, analys av lönebildningen och med utgångspunkt i vägledande principer har personalkontoret i samråd med förvaltningschefer tagit fram förslag till prioriteringar inför löneöversyn 2024.

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 ovan framtaget underlag. För att kunna ge förutsättningar för mest utdelning av lönebudgeten behövs dels ett utrymme för förvaltningarna att själva skapa prioriteringar, dels utveckla den egen löneöversyn men också att de kommunövergripande prioriteringarna görs

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

utifrån få och skarpa val och med försiktighet beroende på en osäker avtalssituation.

De fyra 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 2024 är:

1. Upphandlare har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen för riket och i jämförelse med medianen i Hallands kommuner. Gruppen har även lyfts i förvaltningsanalysen.
2. Ledning AC och Ledning EC på Kultur och fritid har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering och i jämförelse med medianen i Hallands kommuner. Gruppen lyfts fram utifrån samtliga perspektiv.
3. Undersköterska, hemtjänst har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering och ligger lägst i jämförelse med medianen i Hallands kommuner. Gruppen finns med i handlingsplan för jämställda löner och lyfts fram i förvaltningsanalysen utifrån samtliga perspektiv.
4. Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd har i analys identifierat lågt löneläge både i förhållande till medianlönen i kommunens arbetsvärdering, ligger lägst i jämförelse med medianen i Hallands kommuner och lågt i riket. Gruppen lyfts fram i förvaltningsanalysen utifrån samtliga perspektiv.

Vi behöver också landa i nya uppdaterade lönedokument och kommunövergripande lönekriterier men framför allt driva löneutvecklingen åt ett mer inkluderande håll då löneutvecklingen idag avstannar med stigande ålder. Vi kan påverka detta genom att informera cheferna om att särskilt titta på den parametern när de lönesätter.

Beslutsunderlag

Prioriteringsförslag 2024
Prioriterade yrkesgrupper 2024

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder

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

§ 71

Dnr KS 2023/0440

Lönepolicy, riktlinje och anvisning för lönesättning

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. anta *Riktlinje för lönesättning* med redaktionell ändring.
2. upphäva *Riktlinje för lönesättning*, personalutskottet 10 december 2020, § 86
3. lägga informationen om *Anvisning för lönesättning* till handlingarna till handlingarna

Beslutet är taget enligt punkt 8.22 i nämndens delegationsordning.

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. anta *Policy för lönesättning*
2. upphäva *Lönepolicy*, kommunfullmäktige 16 februari 2021, §26.

Beskrivning av ärendet

De lönepolitiska dokumenten som är kommunövergripande behöver utgå från de centrala kollektivavtalen som reglerar de årliga löneöversynerna med en större tydlighet att det är lönesättande chef som sätter lön. Dokumenten behöver ha en positiv ansats och ge en känsla av gemenskap inom hela kommunkoncernen. De behöver också kunna vara aktuella över tid.

Förhandlingsavdelningen kommer leverera lönestatistik som uppdateras varje år som kompletterande stöd i lönesättningen. Lönekriterier som är kommunövergripande behöver utvecklas och utgå ifrån vision, kultur och verksamheternas framtagna mål. Kriterierna behöver också hänga ihop som en röd tråd genom hela kommunen där de övergripande lönekriterierna syns användbara och bearbetade och välkända på alla arbetsplatser.

Skapas dessa dokument och varje lönesättande chef känner ett mod och en kraft i att äga lönesättningen med stöd av dokumenten kommer vi till fullo uppnå en framgångsrik lönepolitik som kännetecknas av att den motiverar medarbetarna till goda arbetsresultat. Det kommer också finnas förutsättning för att det ger ytterligare positiva förändringar i att kunna attrahera och behålla medarbetare över tid.

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

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 3 november 2023

Policy för lönesättning

Riktlinje för lönesättning

Anvisning för lönesättning

Lönepolicy, kommunfullmäktige 16 februari 2021, §26.

Riktlinje för lönesättning, personalutskottet, 10 december 2020, § 86

Anvisning för lönesättning, personaldirektör, 21 april 2022.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder och bolag
Styrdokument

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

§ 72

Dnr KS 2023/0432

Undantag från bestämmelserna om ersättning och arvode för förtroendevalda 2023–2026

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. att göra undantag i *Bestämmelser om ersättning och arvode för förtroendevalda 2023–2026* genom att i *Arvode bilaga A* lägga till byggnadsnämndens beredning.

Förslag till beslut på sammanträdet

Tobias Carlsson (L), Andreas Havasi (SD) och David Sandrén (M) föreslår bifall till undantag i *Bestämmelser om ersättning och arvode för förtroendevalda 2023–2026* genom att i *Arvode bilaga A* lägga till byggnadsnämndens beredning.

Kent Norberg (S) föreslår bifall till förvaltningens förslag.

Beslutsordning

Ordförande ställer förslagen mot varandra och konstaterar att kommunstyrelsens personalutskott beslutar enligt Tobias Carlsson (L) med fleras förslag.

Omröstning begärs

Personalutskottet godkänner följande ordning:

Ja-röst för bifall till Tobias Carlssons (L) med fleras förslag

Nej-röst för bifall till Kent Norbergs (S) förslag

Med 3 ja-röster för Tobias Carlssons (L) med fleras förslag och 1 nej-röst för Kent Norbergs (S) förslag beslutar personalutskottet bifalla Tobias Carlssons (L) med fleras förslag.

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

Beslutande	Ja	Nej
Tobias Carlsson (L)	X	
Kent Norberg (S)		X
Andreas Havasi (SD)	X	
David Sandrén (M)	X	

Beskrivning av ärendet.

Frågan om undantag till ersättning och arvode har väckts av byggnadsnämnden.

Byggnadsnämnden har i sin beredning valt att ha ordförande, vice ordförande och en ledamot närvarande. I fråga om arvode anser nämnden att denne ledamot bör likställas med sådan ledamot som närvarar i ett utskott. Detta skulle generera ett månadsarvode.

Gällande bestämmelserna om ersättning och arvode finns det dokument som tydliggör olika uppdrag och också vilken ersättning som utgår vid vilket tillfälle. Att göra undantag eller förändra bestämmelserna under gällande period kan innebära att fler undantag kommer framställas och oklarheter kring hur olika delar ska tolkas riskerar att framkomma.

Alternativen som finns för nämnden är att antingen återgå till utskott med medföljande dokumentation som kravställs eller enbart ha en ordförande och en vice ordförande i beredning.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder och bolag

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

§ 73

Dnr KS 2023/0631

Årshjul personalutskottet - 2024

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Årshjul för personalutskottet 2024

	ÅRSHJUL 2024
18 jan	Vid behov
16 feb	<ul style="list-style-type: none">• Förberedelser inför dialogsamtal• Verksamhetsplan genomgång - aktiviteter 2024• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö
14 mars	<ul style="list-style-type: none">• Dialog SN• Förberedelser inför dialogsamtal• Årsredovisning - väsentliga personalförhållanden• Personal/hälsobokslut• Information om uppföljning systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, för 2023
18 april	<ul style="list-style-type: none">• Dialog UAN• Förberedelser inför dialogsamtal
15 maj	<ul style="list-style-type: none">• Dialog FGN• Förberedelser inför dialogsamtal• Information om Tertialrapport - väsentliga personalförhållanden
13 juni	<ul style="list-style-type: none">• Dialog HGN• Förberedelser inför dialogsamtal• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö• Information om eventuell revidering av Anvisning för lönesättning• Information Jämix - resultat
juli	
15 aug	Vid behov
12 Sept	<ul style="list-style-type: none">• Dialog KFN

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

	<ul style="list-style-type: none">• Förberedelser inför dialogsamtal• Information om Delårsrapport - väsentliga personalförhållanden
10 okt	<ul style="list-style-type: none">• Dialog MHN• Förberedelser inför dialogsamtal• Personalutskottets sammanträdestider• Aktuellt hälsa och arbetsmiljö
14 nov	<ul style="list-style-type: none">• Information om löneökningsbehov samt eventuella prioriteringar inför löneöversyn 2024 (120 min, Camilla Tellström)
21 nov	<ul style="list-style-type: none">• Dialog SER• Förberedelser inför dialogsamtal• Personal- och kompetensförsörjning, inklusive framskrivningsmodell och information om avgångsenkät
5 dec	<ul style="list-style-type: none">• Dialog BN• Förberedelser inför dialogsamtal• Löneprioriteringar beslut• Årshjul

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

§ 74

Dnr KS 2023/0060

Dialogsamtal 2024

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. fastställa frågor att lyfta med nämnderna i 2024 års dialogsamtal,
 - Hur arbetar nämnden för att skapa och upprätthålla god arbetsmiljö för sina medarbetare?
 - Hur arbetar nämnden för att ge sina chefer förutsättningar att vara goda ledare?

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet genomför årliga dialogsamtal med övriga nämnders presidier. Samtalen ligger utspridda över årets sammanträden och med inbjudan följer ett antal frågor som utskottet vill lägga särskild tonvikt vid under dialogen. Några av dessa frågor är generella för samtliga nämnder medan andra är specifika. Inför kommande års dialogsamtal revideras de generella frågorna enligt detta förslag.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 21 november 2023.

Övervägande

Den absolut dominerande frågan inom HR-området är för Varbergs kommun liksom för övriga arbetsgivare kompetensförsörjningen. Det är en stor utmaning idag och kommer sannolikt att vara det under överskådlig framtid då den arbetsföra befolkningen minskar i relation till befolkningen som helhet.

I arbetet med att lösa kommunens kompetensförsörjning har personalkontoret identifierat ett antal centrala områden som behöver prioriteras. Två av dessa områden föreslås utgöra grund för personalutskottets dialoger med nämnderna. Det ena handlar om att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare, medan det andra fokuserar på chefernas förutsättningar att vara goda ledare.

Att den enskilda medarbetaren har en god arbetsmiljö är en grundförutsättning för att Varbergs kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. I policyn för arbetsmiljö och hälsa konstateras att kommunen ska skapa förutsättningar för ”det goda arbetet”. Detta kännetecknas av god fysisk och psykisk hälsa, personlig och yrkesmässig utveckling,

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

yrkesmässigt ansvar, medansvar och social gemenskap på arbetsplatsen.

Cheferna är nyckelpersoner när det gäller att skapa förutsättningar för ”det goda arbetet”. Det är då av vikt att cheferna i sin tur har goda förutsättningar för att utföra sina uppdrag. Chefernas arbetssituation består av många parametrar såsom antalet underställda, tillgången till administrativt, ekonomiskt och arbetsrättsligt stöd. Möjlighet till kompetensutveckling, ändamålsenliga arbetsverktyg och stöd från egen chef är andra.

Hur nämnderna arbetar inom ovan beskrivna områden är av stort intresse för personalutskottet. Därför föreslås följande frågor ligga till grund för personalutskottets dialoger med nämnderna under 2024:

- Hur arbetar nämnden för att skapa och upprätthålla god arbetsmiljö för sina medarbetare?
- Hur arbetar nämnden för att ge sina chefer förutsättningar att vara goda ledare?

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

§ 75

Dnr KS 2023/0067

Personaldirektören informerar

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Avdelningschef, HR-strategiska avdelningen, informerar om sin verksamhet och pågående projekt.

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

§ 76

Dnr KS 2023/0068

Julhälsning

Personalutskottet önskar personalkontoret en God jul,

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