
Plats och tid	Stadshus A, Läroverket, klockan 13–17	
Beslutande	Tobias Carlsson (L) ordförande Andreas Havasi (SD) David Sandrén (M) Katarina Eiderbrant (S)	
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Karl Gunnar Svensson (KD), ordförande miljö- och hälsoskyddsnämnden, § 49 Ann-Britt Jansson Bensköld (S), vice ordförande miljö- och hälsoskyddsnämnden, § 49 Anders Bergh, förvaltningschef ordförande miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, § 49 Josefin Karlsson, biträdande förvaltningschef miljö- och hälsoskyddsförvaltningen, § 49 Camilla Tellström, förhandlingschef § 51–52 Ulrika Eriksson (M), ordförande hamn -och gatunämnden, § 54 Catrin Andersson (S), vice ordförande hamn- och gatunämnden, § 54 Henrik Petzäll, förvaltningschef hamn- och gatuförvaltningen, § 54	
Utses att justera	David Sandrén (M)	
Sekreterare	Sara Bengtsson	Paragraf 49–54
Ordförande	Tobias Carlsson (L)	
Justerande	David Sandrén (M)	

§ 49

Dnr KS 2023/0060

Dialogsamtal med miljö- och hälsoskyddsnämnden

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 samarbete med akademin och högskolor, aktivt deltagande i Miljösamverkan Väst,

Utmaningar framöver är rekrytering av kompetent personal, stress, orosmoment med att man inte hinner med arbetsuppgifterna.

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

§ 50

Dnr KS 2023/0060

Förberedelser inför dialogsamtal med servicenämnden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att vid dialogsamtal med servicenämnden lägga särskild tonvikt vid följande frågor:
 - Framtidsförberedelser (till exempel hur man jobbar med kompetensförsörjning, digitalisering och nya arbetsmetoder)
 - Samt efterfråga 1–2 frågeställningar som nämnden själv vill lyfta.
 - Bemanningseenheten

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in servicenämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 16 november 2023. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 51

Dnr KS 2023/0497

Information om lönekartläggning 2023

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna gällande lönekartläggning 2023 och aktuell framtagna rapport.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschef informerar om lönekartläggning 2023.

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

§ 52

Dnr KS 2023/0439

Information om löneökningsbehov samt eventuella prioriteringar inför löneöversyn 2024

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen om löneökningsbehov samt eventuella prioriteringar inför löneöversyn 2024 till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschef informerar om löneökningsbehov samt eventuella prioriteringar inför löneöversyn 2024.

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 och utveckla sin 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.

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

§ 53

Dnr KS 2023/0068

Övriga ärenden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Katarina Eiderbrant (S) ställer frågor om:

- Krigsplacering
- Kommunhälsan
- Undersköterskeupproret

Personaldirektören svarar på frågorna gällande krigsplacering, kommunhälsan och undersköterskeupproret.

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

§ 54

Dnr KS 2023/0060

Dialogsamtal med hamn- och gatunämnden

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 att försöka möjliggöra lärlingstjänster, digitalisering och ändrade arbetssätt

Utmaningar framöver är risk att yrkeskategorier som anläggare blir färre. Förändring av organisation för att bemöta nya förutsättningar i kommunens kommande budget samt investeringsplan.

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