

Plats och tid	Stadshus A, Läroverket, klockan 13-16:45	
Beslutande	Tobias Carlsson (L), ordförande Kent Norberg (S), vice ordförande Andreas Havasi (SD) David Sandrén (M)	
Övriga deltagare	Björn Linder, personaldirektör Sara Bengtsson, sekreterare Olle Hällnäs (SD) ordförande servicenämnden, § 56 Gösta Johansson (S) ersättare servicenämnden, § 56 John Nilsson, förvaltningschef serviceförvaltningen, § 56 Jaroslava Nilsson, HR-konsult serviceförvaltningen, § 56 Anette Stockhaus, avdelningschef, § 59 Marcus Vahlström, HR-strateg, § 61 Elin Isaksson, HR-konsult, § 63 Camilla Tellström, förhandlingschef, § 64–66	
Utses att justera	David Sandrén (M)	
Sekreterare	Sara Bengtsson	Paragraf 55–66
Ordförande	Tobias Carlsson (L)	
Justerande	David Sandrén (M)	

§ 55

Dnr KS 2023/0068

Ändring av dagordning

Beslut

Personalutskottet beslutar

- godkänna ändring av dagordning enligt följande
 - ärende 8, Motion om språkrav vid nyanställning inom all vård och omsorg, utgår
 - extra ärende, Diskussion om dialogsamtal med nämnderna inför 2024.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet dagordning för sammanträdet 16 november 2023 ändras enligt ovanstående.

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

§ 56

Dnr KS 2023/0060

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.

Styrkor som lyfts fram är kontakter sjuka medarbetare skyndsamt, delaktighet i förbättringsmöte tre gånger per år, digitalisering och nya arbetsmetoder.

Utmaningar framöver är följsamhet till fattade beslut om kommungemensam bemanning, timpris bemanning, lägga in alla beställningar i Time Care pool.

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

§ 57

Dnr KS 2023/0060

Förberedelser inför dialogsamtal med byggnadsnämnden

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att vid dialogsamtal med nämnden 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.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet bjuder in nämnden till dialogsamtal vid utskottets sammanträde 7 december 2023. Diskussion förs kring vilka frågor som är särskilt viktiga att ta upp vid mötet.

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

§ 58

Dnr KS 2023/0462

Ändring av sammanträdesdatum i maj

Beslut

Personalutskottet beslutar

- ändra datum för sammanträde 16 maj 2024 till 15 maj 2024.

Beskrivning av ärendet

På grund av krock med annan verksamhet behöver personalutskottets sammanträde 16 maj 2024 flyttas till 15 maj 2024.

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 17 september 2023.

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

§ 59

Dnr KS 2023/0061

Aktuellt hälsa och arbetsmiljö

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Avdelningschef, kommunhälsan, informerar om hälsa och arbetsmiljö.

Försäkringskassan - kort lägesrapport om dagens arbetsliv

- Psykisk ohälsa är den främsta orsaken till längre sjukskrivningar
- 1990-talet gick psykisk ohälsa upp och tre decennier senare finns den strukturella problematiken kvar i välfärdssektorn
- Könsmissig snedfördelning på arbetsmarknaden där kvinnor arbetar med i kontaktyrken inom välfärden.
- De män som arbetar inom samma yrken drabbas lika mycket
- Detta är ingen kvinnoproblematik utan en arbetsmiljöproblematik
- Försäkringskassan tar upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA, som en viktig förklaringsfaktor.
- I yrken med högst OSA-belastning är risk för sjukfall i psykiatrisk diagnos också högst.

Arbetsmiljöverket kunskapssammanställning

- Dödsolyckor på arbetet 30–50 personer per år
- Arbetsrelaterade sjukdom omkring 3000 per år som dör i förtid
- Jobbstress runt 700 personer
- Självmod var 20:e tyder på ett samband med arbetsrelaterad mobbing
- Viktigt att se risker och arbeta förebyggande

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

§ 60

Dnr KS 2023/0060

Diskussion om dialogsamtal med nämnderna inför 2024

Beslut

1. lägga information till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Diskussion förs om dialogsamtal med nämnderna 2024.

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

§ 61

Dnr KS 2023/0063

Personal- och kompetensförsörjning, framskrivningsmodell, avgångsenkät

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

HR-strateg informerar om personal- och kompetensförsörjning samt avgångsenkät.

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

§ 62

Dnr KS 2023/0067

Personaldirektören informerar - 2023

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personaldirektören informerar om:

- försörjningskrav-effekter för Varberg
- fortsatt kulturarbete
- verksamhetspott
- helgtjänstgöring

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

§ 63

Dnr KS 2023/0134

Information om jämställdhetsarbetet

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

HR-konsult informerar om jämställdhetsarbetet.

- Jämställd ledningsgrupp 7 av 14 är kvinnor
- Tillsvidareanställning – trenden går åt rätt håll
- Jämixresultat 5 av 9 områden har förbättrats
- I genomsnitt är 22 kvinnor respektive 19 män långtidssjukskrivna varje dag
- I genomsnitt är 250 kvinnor respektive 45 män korttidssjuk varje dag

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

§ 64

Dnr KS 2023/0432

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

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att bordlägga frågan.

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: Bordlagt

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

§ 65

Dnr KS 2021/0055

Revidera - Tillämpningsanvisningar Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. att anta reviderade *Tillämpningsanvisningar - Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026*.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutade 1 juni 2023, § 33, att anta *Tillämpningsanvisningar - Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026*.

Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026, kommunstyrelsen 26 april 2022, § 85, personalutskottet har att besluta om tolkning och tillämpning av bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun.

I *Bestämmelser om ersättning och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun* står det följande:

I kapitel 12 Rapportering och utbetalning står *Begäran om förrättningsarvode* ska vara granskad och attesterad i enlighet med regler för attest i Varbergs kommun. Alla utbetalningar från lönesystemet sker via Swedbank. Den som inte har konto i Swedbank ska själv kontakta Swedbank för att meddela till vilken annan bank och till vilket konto som pengarna ska överföras.

Ändras till:

Begäran om förrättningsarvode ska vara granskad och attesterad i enlighet med regler för attest i Varbergs kommun. Alla utbetalningar från lönesystemet sker via kommunens upphandlade bank. Den som inte har konto i kommunens upphandlade bank ska själv kontakta den banken för att meddela till vilken annan bank och till vilket konto som pengarna ska överföras.

Då kommunen upphandlat ny bank behöver detta ändras.

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

Beslutsunderlag

Beslutsförslag 1 november 2023.

Tillämpningsanvisningar till Bestämmelser om ersättningar och arvoden till förtroendevalda i Varbergs kommun 2023–2026.

Protokollsutdrag: Samtliga nämnder och bolag
Styrande dokument

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

§ 66

Dnr KS 2023/0440

Information om revidering av Policy, Riktlinje och Anvisning för lönesättning

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. lägga informationen till handlingarna.

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
----------------------	--------------------	-------