



**Protokoll**  
**Personalutskottet**

2021-03-03

<b>Sammanträde</b>	Personalutskottet
<b>Plats och tid</b>	Teams / Sammanträdesrum Kompassen, kl.10:00-11:55
<b>Ledamöter</b>	Ingemar Samuelsson (S), Ordförande Christer Hasslebäck (UP), vice ordförande Rolf Jonsson (L), distans Paula Berger (S) Jarmo Uusitalo (MP) Martin Pettersson (SD)
<b>Övriga</b>	Yvonne Strid, kommunledningskontoret Sara Gustafsson, kommunledningskontoret Ann-Louise Joonas, kommunledningskontoret Peter Larsson, kommundirektör Annika Thorström, kommunledningskontoret

---

<b>Utses att justera</b>	Paula Berger (S)	
<b>Justeringens plats och tid</b>	2021-03-08	Paragrafer §§ 5-11
<b>Underskrift sekreterare</b>	..... Annika Thorström	
<b>Underskrift ordförande</b>	..... Ingemar Samuelsson	
<b>Underskrift justerande</b>	..... Paula Berger	

---

**BEVIS och ANSLAG om justeringens fillkännagivande**

<b>Sammanträde</b>	Personalutskottet 2021-03-03
<b>Förvaras hos</b>	Kommunledningskontoret, stadshuset
<b>Anslaget sätts upp</b>	2021-03-09
<b>Anslaget tas ner</b>	2021-03-30
<b>Underskrift</b>	..... Annika Thorström

---

Justerandes signatur



**§ 5**

**Dnr KS 283886**

**Upprop samt val av justerande**

**Sammanfattning**

Upprop förrättas och justerande utses.

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** utse Paula Berger (S) till justerare.



## § 6

## Dnr KS 2020/00727

### Revidering av personalpolicyn för Uddevalla kommun samt hävning av Riktlinje vid missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen samt checklista

#### Sammanfattning

Kommunledningskontoret har med utgångspunkt i nuvarande antagna dokument tagit fram ett reviderat förslag till Personalpolicy i Uddevalla kommun. Personalpolicyn är gemensam och övergripande för alla förvaltningar inom Uddevalla kommun. Grunden för anställningsförhållandet regleras i lagar och avtal medan personalpolicyn beskriver kommunens värderingar och förhållningssätt i relationerna på våra arbetsplatser och till de människor vi möter i arbetet.

Den uppdaterade policyn är i enlighet med de uppdaterade riktlinjerna för hälsa och arbetsmiljö samt de antagna kompetenskriterierna för chefskap, ledarskap och medarbetarskap. Personalpolicyn förtydligar än mer den strategiska inriktningen kopplat till våra värderingar, jämställdhet och mångfald, arbetsmiljö och hälsa, medarbetarskap, ledarskap, lön samt strategisk kompetensförsörjning. Genom denna revidering får nu Uddevalla kommun en tydligare ståndpunkt i hur man som arbetsgivare förhåller sig till ovan nämnda ämnen. Detta kommer att genomsyra organisationen i än högre grad så att personalpolicyn är väl känd för både medarbetare, fackliga företrädare och politiker.

Personalchefen går igenom personalpolicyn och informerar om att förslaget bör kompletteras med Heltidsresan. Ett nytt kompletterat förslag till Personalpolicyn kommer att tas fram inför kommunstyrelsens behandling av ärendet.

Förslaget till Personalpolicyn kompletteras med:

#### **Det livslånga lärandet- att växa och växla i karriären**

*Vi tar vara på våra medarbetares kunskaper, färdigheter och vilja till personlig utveckling och skapar förutsättningar för ett livslångt lärande.*

*Kompetensutveckling är en del av medarbetarskapet och väsentligt för att möta upp verksamheternas kompetensbehov- idag och imorgon.*

*Genom att erbjuda alla våra medarbetare heltidsarbete möter vi upp välfärdens stora behov av personal och ökar samtidigt jämställdheten i samhället.*

Ordförande framför att Personalpolicyn bör i tillämpliga delar även gälla för de kommunala bolagen.

#### **Beslutsunderlag**

MBL protokoll 2021-02-16

Tjänsteskrivelse revidering av Personalpolicy Uddevalla kommun samt upphävande av Riktlinjer vid missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen och checklista 11 november 2015, § 281

Personalpolicy för Uddevalla kommun 14 november 2018 § 274

Förslag till ny Personalpolicy för Uddevalla kommun



**Forts. § 6**

**Beslut**

Personalutskottet föreslår kommunfullmäktige besluta

**att** anta revideringen samt komplettering av Personalpolicy,

**att** upphäva Riktlinjer vid missbruk av alkohol och droger på arbetsplatsen samt checklista 11 november 2015, § 281, samt

**att** Personalpolicyn i tillämpliga delar även gäller för de kommunala bolagen.



## § 7

## Dnr KS 2021/00109

### Hävning av Riktlinjer för Hot och våld

#### Sammanfattning

Varje arbetsgivare ska enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2) förebygga risker för att hot eller våld ska uppstå. Detta arbete ska bedrivas utifrån verksamhetens specifika risker.

Särskilda rutiner skall finnas för säkerhetsarbetet och de skall vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Varje verksamhet skall ha en rutin som bygger på en riskbedömning gjord för den specifika verksamheten.

Riktlinjer för hot och våld i Uddevalla kommun är ett styrande dokument som är tänkt att ge ett stöd när verksamheterna tar fram sina specifika rutiner. Ett sådant stöd bör kunna vara flexibelt utifrån omvärldens förändringar och organisationens behov. Arbetet med att förebygga hot och våld är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som styrs av Riktlinjer för hälsa och arbetsmiljö.

Förslaget innebär att rådande riktlinjer för hot och våld i Uddevalla kommun, Dnr: 2015/322 antagna av kommunfullmäktige 11 maj 2016, § 106, upphävs.

Riktlinjer för hälsa och arbetsmiljö Dnr: KS 2020/00657 antagen 2020-12-09 § 288, kompletteras med verksamhetsspecifika rutiner för att förebygga hot och våld.

#### Beslutsunderlag

Kommunledningens tjänsteskrivelse, 2021-02-17

Riktlinjer för hälsa och arbetsmiljö

Riktlinjer för hot och våld i Uddevalla kommun

#### Beslut

Personalutskottet föreslår kommunfullmäktige besluta

**att upphäva riktlinjer för hot och våld i Uddevalla kommun**



**§ 8**

**Dnr KS 2021/00116**

**Revidering av Pensionsförmåner för förtroendevalda i Uddevalla kommun samt Riktlinjer för ekonomisk ersättning till förtroendevalda § 16 avseende omställningsersättning**

**Sammanfattning**

Förhandlingschef Yvonne Strid och lönechef Caritha Jacobsson informerar om arbetet med översynen av processen.

Det har under åren varit olika pensionsavtal för förtroendevalda. Förutsättningar för fortsatt hantering av pensioner är bland annat att utifrån SKR rekommendation anta OPF-KL i sin helhet och upprätta ett komplett reglemente, att ta fram underlag för vilka som omfattas av tidigare reglemente samt att besluta om pensionsmyndighet.

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** anteckna informationen till protokollet.



## § 9

## Dnr KS 310984

### Information om lönestrategi 2021

#### Sammanfattning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren, när den upptäcker att det finns osakliga löneskillnader kopplat till kön, göra dels en beräkning av kostnaden, dels en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Lönekartläggning 2020 visar att det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

För att åtgärda de osakliga löneskillnaderna kommer kommunen att:

- Hålla tillbaka löneutveckling för de grupper med medarbetare som ligger osakligt högre.
- Göra riktade insatser till de grupper som ligger osakligt lägre.

2021 kommer följande fördelning av lönepotten göras enligt följande:

Lägre satsning:	1,5% på manligt dominerande yrkesgrupper som ligger osakligt högre än likvärdiga kvinnodominerade grupper.
Generellt utrymme:	2,1%
Strukturpott:	0,1% fördelar förvaltningschefen ut till verksamheten för att kunna premiera en mycket bra prestation och genom detta samtidigt öka lönespridningen genom individuell och differentierad lönesättning.
Särskild satsning:	2,4% i enlighet med Kommunals avtal och lokal överenskommelse till barnskötare och undersköterskor

Löneöversynen flyttas fram en månad och ny lön betalas ut i maj. Lönestrategin är beslutad av kommundirektören i dialog med kommundirektörens ledningsgrupp 21-02-16.

#### Beslut

Personalutskottet beslutar

**att** anteckna informationen till protokollet.



## § 10

## Dnr KS 310840

### Information om Hälsoresan

#### Sammanfattning

#### Nyckeltal

Personalavdelningen har tagit fram kostnad för sjukskrivningar. Kostnaden för korttidssjukskrivning är 0,1 gånger månadslönen. Räknar man med medellönen för Uddevalla kommun som är 32 232 kr blir kostanden 3 223kr per dag. Man har även tagit fram kostnaden för långtidssjukskrivning, det vill säga sjuka mer än 15 dagar. Där kostar varje person 805 kr per dag.

#### Projekt långtidssjukskriven

HR arbetar med att minska sjukskrivningar ur ett långsiktigt perspektiv. I augusti 2020 startades ett projekt tillsammans med personal på socialtjänsten. En summering efter 6 månader har gjorts. Det man kan se är att cheferna efterfrågar mer stöd från HR, man upplever att det är svårt då man saknar kunskap och rehabiliteringsplaner, genomgående är att det saknas dialog och dokumentation. För att fånga upp sjukskrivningarna tidigt och kunna ge chefen verktyg behövs långsiktigt arbete.

En stor fråga är också hur kan kommunen som arbetsgivare motverka så att tröttheten som finns kopplat till Covid inte glider över i depression eller långvarig psykisk ohälsa. Där arbetar HR med olika åtgärdspaket.

#### Beslut

Personalutskottet beslutar

**att** anteckna informationen till protokollet.





**§ 11**

**Dnr KS 2021/00014**

**Anmälningssärenden till personalutskottet**

**Sammanfattning**

-Centrala samverkansgruppens protokoll 2021-01-19

-Delegationsbeslut enligt kommunstyrelsens delegation nr 13, omställningsersättning för Anna-Lena Heydar

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** lägga ovanstående anmälningssärenden till handlingarna.