



**Protokoll**  
**Personalutskottet**

2021-05-05

<b>Sammanträde</b>	Personalutskottet
<b>Plats och tid</b>	Sammanträdesrum Kompassen / Teams, kl.10:00-11:45
<b>Ledamöter</b>	Ingemar Samuelsson (S), Ordförande Christer Hasslebäck (UP), 1:e vice ordförande Rolf Jonsson (L), deltar på distans Paula Berger (S) Jarmo Uusitalo (MP), deltar på distans Martin Pettersson (SD)
<b>Övriga</b>	Peter Larsson, kommundirektör Sara Gustafsson, kommunledningskontoret Caritha Jacobsson, kommunledningskontoret, deltar på distans Yvonne Stridh, kommunledningskontoret, deltar på distans Ann-Louise Joonas, kommunledningskontoret Feniks Beka, kommunledningskontoret Annika Thorström, kommunledningskontoret

---

<b>Utses att justera</b>	Jarmo Uusitalo (MP)	
<b>Justeringens plats och tid</b>	Stadshuset 2021-05-10	Paragrafer §§ 17-23
<b>Underskrift sekreterare</b>	..... Annika Thorström	
<b>Underskrift ordförande</b>	..... Ingemar Samuelsson	
<b>Underskrift justerande</b>	..... Jarmo Uusitalo	

---

**BEVIS och ANSLAG om justeringens fillkännagivande**

<b>Sammanträde</b>	Personalutskottet 2021-05-05
<b>Förvaras hos</b>	Kommunledningskontoret, stadshuset
<b>Anslaget sätts upp</b>	2021-05-11
<b>Anslaget tas ner</b>	2021-06-02
<b>Underskrift</b>	..... Annika Thorström

---

Justerandes signatur



**§ 17**

**Dnr KS 303472**

**Upprop samt val av justerare**

**Sammanfattning**

Upprop förrättas och justerare utses.

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

att utse Jarmo Uusitalo (MP) till justerare.



## § 18

## Dnr KS 310840

### Information om Hälsoresan

#### Sammanfattning

Sjukfrånvaron fortsätter nedåt. Kortidssjukfrånvaron för april är 3,93% och långtidssjukfrånvaron är 5,90%, vilket blir en total sjukfrånvaro på 9,83%.

Arbetsgivarindex, AVI, beskriver hur attraktiv din organisation är ur ett medarbetarperspektiv. Siffrorna har brutits ner per förvaltning. Sammanfattningsvis kan man se att sjukfrånvaron har ökat under 2020 i jämförelse med 2019 i samtliga förvaltningar sannolikt beroende på Corona. Lika karriärmöjlighet har förbättrats eller ligger lika samtliga förvaltningar.

#### Beslut

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.



**§ 19**

**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.

Kommunstyrelsen beslutade 2021-03-31 § 69 att återremittera ärendet till personalutskottet för att bredda underlaget i förslaget. Personalchefen får i uppdrag att till nästa sammanträde presentera ett bredare underlag.

**Beslutsunderlag**

Kommunstyrelsen protokoll 2021-03-31 § 69

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** ge personalchefen i uppdrag att till nästa personalutskott presentera ett nytt förslag till personalpolicy.



**§ 20**

**Dnr KS 2021/00270**

**Revidering av Riktlinjer för tillämpning av heltid som norm inom kommunals avtalsområde på socialtjänsten i Uddevalla**

**Sammanfattning**

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som initierats av SKR och Kommunal mellan åren 2016–2024 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Att fler arbetar heltid innebär att den kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt.

Uddevalla kommun behöver fatta ett tillägg till tidigare beslut om hur heltid som norm skall tillämpas. Kommunfullmäktige antog 8 maj 2019 riktlinjer för tillämpning av heltid som norm inom Kommunals område på Socialtjänsten i Uddevalla kommun. Nya förslaget innebär att hela kommunen omfattas av heltid som norm ett led i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Innan nya riktlinjer kan antas av kommunfullmäktige ska detta MBL förhandlas med de fackliga organisationerna. Efter förhandling kommer ärendet att tas upp för beslut i personalutskottet.

**Beslutsunderlag**

Kommunledningskontoret skrivelse 2021-04-26

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.



**§ 21**

**Dnr KS 312121**

**Fråga från Jarmo om personal som utbildats men som inte anställa av Uddevalla kommun efter utbildning.**

**Sammanfattning**

Personalchefen har varit i kontakt med avdelningschefer på socialtjänsten, de känner inte igen detta. De upplever inte heller att personalen som utbildats går vidare till andra kommuner. Personalchefen presenterar statistik över personalrörligheten för undersköterskor och sjuksköterskor samt antalet över antal antalet ansökningar på de senaste tjänsterna.

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.



**§ 22**

**Dnr KS 312122**

**Fråga från Martin Pettersson (SD) om resultatet från enkäten, trygg arbetsplats, nedbrytning av dessa siffror**

**Sammanfattning**

Personalavdelningen har brutit ner resultatet från enkäten och redovisar detta. Det är flera faktorer som påverkar upplevelsen om trygghet. På de enheter där man upplever otrygghet arbetar man med att öka trygghetskänslan bland annat genom väktare, larm och kontakt med Hälsobolaget.

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera informationen.



**§ 23**

**Dnr KS 2021/00014**

**Anmälningssärenden till personalutskottet 2021**

**Sammanfattning**

Protokoll från Särskild samverkan 2021-03-23

**Beslut**

Personalutskottet beslutar

**att** notera ovanstående handling till protokollet.