



**Ledamöter**

Per Svensson (S), ordförande  
Rebecka Kristensson (S)

**Övriga närvarande**

Therese Lundgren, personalchef  
Beatrice Arturson, sekreterare  
Bengt-Erik Johansson, förhandlingschef  
§ 11

**Paragrafer**

§§ 8-11

**Justering**

Ordföranden och Rebecka Kristensson.

**Underskrifter**

Sekreterare .....  
Beatrice Arturson

Ordförande .....  
Per Svensson

Justerare .....  
Rebecka Kristensson

## **Anslag/Bevis**

Protokollet justerat 2020-02-26 och anslaget. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Beslutsinstans Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum 2020-02-26

Datum då anslaget sätts upp 2020-02-27

Datum då anslaget tas ned 2020-03-20

Protokollet förvaras hos Kommunstyrelseförvaltningen

Underskrift

.....

Beatrice Arturson

## Innehållsförteckning

§ 8	Information - Gemensam bemanningsenhet	2015/270	4
§ 9	Information- Förhandling om ferielön för ungdomar	2020/47	5
§ 10	Förslag till Riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.	2020/82	6
§ 11	Redovisning av uppdrag i budget 2017- Jämställda löner	2017/14	7

## § 8

### **Information - Gemensam bemanningsenhet, KS 2015/270**

#### **Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

1. Anteckna informationen till protokollet.
2. Föreslå kommunstyrelsens arbetsutskott tillstyrka kommunstyrelsen att ge kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att utreda formerna för hur en gemensam bemanningsenhet ska organiseras.

#### **Beskrivning av ärendet**

Information om gemensam bemanningsenhet. I december 2018 fick socialförvaltningen i uppdrag av socialnämnden att se över bemanningsenheten. Socialnämnden beslutade 2019-12-17 § 246 att godkänna genomförd utredning och att föreslå kommunstyrelsen att uppdraga åt berörda förvaltningar att organisera en gemensam bemanningsenhet.

För att skapa möjligheter att använda kommunens resurser mer effektivt bör det strategiska och operativa ansvaret för personalförsörjning och bemanning finnas på samma enhet i form av en gemensam central bemanningsenhet för socialförvaltningen, barn-och utbildningsförvaltningen och serviceförvaltningen. En gemensam central bemanningsenhet skulle ur ett kommunövergripande perspektiv enhetligt kunna hålla ihop arbetet med personalförsörjning, kompetensutveckling, arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, rekryteringsstrategier, introduktion, deltagande på mässor och övrig marknadsföring av kommunen som arbetsgivare. Här bör även systemadministratörer för bemanningssystemen finnas.

## § 9

### **Information- Förhandling om ferielön för ungdomar, KS 2020/47**

#### **Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

1. Godkänna redovisning av genomförd förhandling med Kommunal gällande ferielön för ungdomar 2020.

#### **Beskrivning av ärendet**

Falkenbergs kommun har genom kommunstyrelseförvaltningens personalavdelning å ena sidan och Kommunal å andra sidan förhandlat om löner för ungdomar i feriejobb 2020.

Förhandlingen avslutades i oenighet.

#### **Motivering av beslut**

Sveriges Kommuner och Regioner har konstaterat att kommunerna själva får avgöra om de vill följa rekommendationen från den fackliga organisationen.

Feriejobben är inte riktiga jobb utan skapade jobb för att sysselsätta unga och ge dem praktik under sommaren.

#### **Ekonomi**

Förslaget i sig har ingen påverkan på kommunens ekonomi.

#### **Underlag för beslut**

Förhandlingsprotokoll 2020-02-14

## § 10

### **Förslag till Riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier., KS 2020/82**

#### **Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. Anta föreslagen riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.

#### **Beskrivning av ärendet**

Riktlinjen beskriver kommunens förhållningsätt gentemot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier. Riktlinjen definierar även dess innebörd och ger en beskrivning i hur arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanten ska agera om en medarbetare upplevt sig kränkt, trakasserad eller utsatt för repressalier.

#### **Motivering av beslut**

Riktlinjen är ett viktigt ställningstagande som påvisar att kommunen fördömer all slags kränkning, trakasserier och repressalier. Det åligger även arbetsgivaren att ha en tydlig riktlinje och rutin i dessa ärenden och detta är kopplat till lagstiftning inom området.

#### **Ekonomi**

Kommunens budget påverkas inte av förslaget.

#### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2020-02-05

Riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.

## § 11

### **Redovisning av uppdrag i budget 2017- Jämställda löner, KS 2017/14**

#### **Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen tillstyrka kommunfullmäktige besluta

1. Godkänna redovisningen av uppdraget om jämställda löner.

#### **Beskrivning av ärendet**

I budgeten för 2017 lämnades ett uppdrag till kommunstyrelsen att utreda hur arbetet för jämställda löner i hela organisationen ska fortskrida. Kommunfullmäktige beslutade 2017-05-30 att minoritetsåterremittera ärendet till kommunstyrelsen för att göra en ny översyn som inkluderar hela organisationen, samt redovisar hur arbetet med jämställda löner ska fortskrida.

Kommunfullmäktige beslutade 2019-08-13 att återremittera ärendet till personalavdelningen för att återkomma med en presentation över befintlig lönestatistik i de kommunala bolagen, samt hur arbetet med jämställda löner fortskrider i de kommunala bolagen. Personalavdelningen har sammanställt bolagens redovisningar och kompletterar med VIVAB:s lönekartläggning.

#### **Motivering av beslut**

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att kommunfullmäktige godkänner redovisningen.

#### **Ekonomi**

Förslaget påverkar inte kommunens ekonomi.

#### **Underlag för beslut**

Beslutsförslag 2020-02-17  
Sammanställning jämställda löner bolagen.  
Kommunfullmäktige 2019-08-13 § 224  
VIVAB lönekartläggning