

**Plats och tid** Personalkontorets sammanträdesrum, kl. 09.00-11.20

**Beslutande** Anne Tano (M)  
Harald Lagerstedt (C)  
Ewa Klang (S) kl. 09.00-09.50  
Ulla Svensson (S)

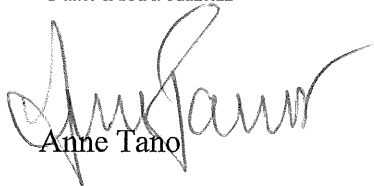
**Övriga deltagare** Christina Björned, personaldirektör  
Ulla Reideman, sekreterare  
Inger Lena Pettersson, personalstrateg  
Kristina Taremark, avd.chef KHÄ

**Utses att justera** Harald Lagerstedt

**Sekreterare** Ulla Reideman

**Paragraf** 54-59

**Ordförande**

  
Anne Tano

**Justerande**

  
Harald Lagerstedt

#### BEVIS/ANSLAG

Justering har tillkännagivits genom anslag

**Organ** Kommunstyrelsens personalutskott

**Sammanträdesdatum** 9 december 2015

**Datum för anslags uppsättande** 13 januari 2016

**Datum för anslags nedtagande**

**Förvaringsplats för protokoll**

**Underskrift**

  
Ulla Reideman

Ks pu § 54

Dnr KS 2012/0019-10

Planerade åtgärder utifrån motion om ökad HBT-kompetens  
bland kommunens anställda

### Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att

- anta planerade åtgärder.

### Beskrivning av ärende

Kommunfullmäktige beslutade 2012-09-18 att bifalla Freddy Jensens (V) motion om ökad HBT-kompetens bland kommunens anställda. I motionen beskrivs bland annat att ökad kunskap om HBT hos kommunens medarbetare förväntas medverka till en förbättring av många människors liv.



Kommunledningskontoret tillstyrkte i tjänsteutlåtande den 8 maj 2012 motionen i de delar som gällde att ge ökad HBT-kompetens för Varbergs kommuns personal. Personalkontoret hade gjort bedömningen att man genom information, kunskap och förståelse för mångfald i arbetslivet berikar arbetet med och för kommuninvånarna. I utlåtandet beskrevs konkreta åtgärder som implementering av den då nyligen antagna mångfaldspolicyn, öppna seminarier i ämnet för alla medarbetare samt information via intranätet till alla medarbetare.

### Planerade åtgärder

Utifrån motionen och tjänsteutlåtandet från 2012 planerar personalkontoret att under 2016 ge ett tydligt fokus på frågor som rör jämställdhet- och mångfald.

Inom ramen för kommunens chef- och ledarutvecklingsprogram erbjuds från och med 2016 alla chefer utbildning i olika verktyg som rör chef- och ledarskapet. Ett sådant verktyg rör jämställdhets- och mångfaldsarbetet. En sådan verktygsutbildning genomförs vid två tillfällen varje år från och med 2016, 30 chefer kommer därigenom att erbjudas särskild utbildning i mångfaldsfrågor varje år från och med 2016. Vid gemensamt chefsforum för alla chefer i Varbergs kommun i maj 2016 aktualiseras vidare kommunens mångfaldspolicy och vad den innebär för förvaltningar och arbetsplatser. Under detta chefsforum ges även inspiration i ämnet till cheferna i form av en extern föreläsning.

Under 2015 har en uppföljning genomförts av mångfaldspolicyn. Uppföljningen föreslår bland annat att ett mångfaldsnätverk bildas med representanter från kommunens olika verksamheter. Under 2016 förväntas detta nätverk bli bildat och det innebär bland annat att särskilda utbildningsinsatser genomförs 2016 för att ge ökad kompetens till nätverkets

Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------



medlemmar i frågor som rör jämställdhet och mångfald. Särskilt fokus kommer då att läggas på att öka HBT-kompetensen i nätverket. Detta sker genom en interaktiv workshop som leds av representanter från RFSL, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande. Till denna workshop kan även andra nyckelpersoner bjudas in.

För att öka HBT-kompetensen hos alla medarbetare görs vidare beskrivningar i ämnet tillgängliga på vårt intranät. Dessa tas fram under våren 2016. Vidare anordnas en inspirationsföreläsning inom området under senare delen av 2016, eventuellt förläggs denna föreläsning så att den kopplas samman med det årliga firandet av kommunens vision. För att få till stånd en ökad medvetenhet om frågorna hos kommunens medarbetare bedöms dock mer interaktiva workshops vara av avgörande betydelse. Upphandling av stöd och verktyg för workshops på arbetsplatsnivå/motsvarande genomförs därför under året i form av ett ramavtal. Chefer och arbetsplatser kan utifrån detta avtal göra avrop för egna satsningar på interaktiva workshops i ämnet.

#### Genomförda aktiviteter

Kultur- och fritidsförvaltningen har under ett antal år fokuserat på att stärka HBT-kompetensen inom främst ungdomsavdelningen. Utbildning i så kallad HBTQ-certifiering har genomförts för medarbetarna på kommunens ungdomsgårdar. Vidare medverkade kommunen och förvaltningen aktivt i samband med att Pride firades för första gången i Varberg 2015. Detta skedde inom ramen för projektet Varberg Calling och fredsarbetet. Dessa aktiviteter kan förmodas ha bidragit till det motionären eftersträfvade, det vill säga att förbättra många människors liv och livsvillkor.

Prot. utdrag:

Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------

Ks pu § 55

Dnr KS 2015/0580

## Översyn av kommunens rehabiliteringsriktlinjer

### Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att


- anta förslag till revidering av Varbergs kommuns rehabiliteringsriktlinjer.

### Beskrivning av ärendet

Nuvarande rehabiliteringsriktlinjer antogs av PU januari 2009. En översyn av dessa har nu gjorts av personalkontoret. När en medarbetare blir sjuk och har behov av rehabilitering för återgång i arbete, kan rehabiliteringsprocessen många gånger upplevas som en mycket komplex process med många aktörer involverade. Ett syfte med översynen har därför varit att så långt som möjligt förenkla och tydliggöra rehabiliteringsprocessen, att komplettera med förändrade avtal och anpassa till kommuninterna rutiner i angränsande processer.

Dialog och information i omställningsgrupp, HR-grupp, en mindre chefsgrupp, personalutskottet samt central samverkansgrupp har ägt rum.

Protokollsutdrag:


Justerandes sign		Utdragsbestyrkande	Datum
------------------	--	--------------------	-------

Ks pu § 56

Dnr KS 2013/0468-10

### Hälsostrategi för Varbergs kommun

Kristina Taremark presenterar ett diskussionsunderlag för en hälsostrategi och en dialog förs om innehållet. I det fortsatta arbetet kommer en arbetsgrupp med bl. a. fackliga representanter att delta.



Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande	Datum
---	--------------------	-------

Ks pu § 57

Dnr KS 2015/0507

Medarbetarenkät 2016 - genomförd upphandling och tidplan

Christina Björned ger en bakgrund till medarbetarenkäten och beskriver syfte och upplägget för 2016 års enkät.



Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande Datum
---	---	-----------------------------

Ks pu § 58

Dnr KS 2015/0128

### Översyn av lönehantering i kommunerna i Halland

Christina Björned informerar om det utredningsarbete som styrgruppen för chefsgrupp Halland nu avslutat och som utmynnat i ett nej vad gäller gemensamt lönecentrum och ett ja till ett fortsatt samarbete vad gäller system, processer, beslutsstöd o. dyl.



Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------

Ks pu § 59

Dnr KS 2015/0638

### Årsplanering 2016

Christina Björned går igenom agendan för de uppdrag som personalkontoret får via kommunfullmäktige/kommunstyrelse och kunde konstatera att de flesta uppdrag är genomförda alt. påbörjade.

Justerandes sign 	Utdragsbestyrkande 	Datum
---	---	-------