

Personalnämnden**Tid:** Tisdagen den 15 november 2022 kl. 09:00-12.05**Plats:** Kommunstyrelsens sammanträdesrum**Beslutande:** Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Hell (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Anna-Karin Sjölander (C)**Övriga deltagare:** Se sidan två**Utses att justera:** Igor Hell**Sekreterare:** §§ 41-44
Olov Häggström**Ordförande:**
Tomas Wennström**Justerare:**
Igor Hell

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2022-11-15

Anslaget har satts upp:

Anslaget tas ner:

Förvaringsplats: nämndkansliet

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Carin Nilsson (S)

Peter Vigren (S) från kl. 10

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Greger Knutsson (M)

Robert Axebro (C)

Tjänstemän

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, SLK HR

Ulrika Bertilsson, SLK HR

Lokal: KS Tid: 09.00

§ 41

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen

Beslutsärenden

§ 42

Diarienumr.: PN-2022/00026

Verksamhetsplan 2023

Beslut

Personalnämnden beslutar

att fastställa personalnämndens verksamhetsplan och budget för 2023

Ärendebeskrivning

Ett förslag till verksamhetsplan och budget har utarbetats av stadsledningskontoret, HR. Förslaget utgår från personalnämndens grund- och tilläggsuppdrag.

Beslutsunderlag

Personalnämndens verksamhetsplan 2023, förslag
Anvisning för nämndernas och bolagens verksamhetsplanering för 2023

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Igor Hell (M) och **Tomas Wennström (S)** yrkar på bifall till tjänsteskrivelsen

Propositionsordning som godkänns

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut. Personalnämnden beslutar att anta verksamhetsplan 2023, enligt tjänsteskrivelsens förslag

Beslutet ska skickas till

§ 43

Diarienum: PN-2022/00027

Medarbetarenkäten 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisning av Medarbetarenkät 2022

Ärendebeskrivning

Årets medarbetarenkät genomfördes 22 september–16 oktober och totalt svarade 8 465 medarbetare på enkäten. Svarsfrekvensen blev 87,0 procent, jämfört med 83,2 procent 2021. Samtliga nämnder uppnådde en svarsfrekvens på 78 procent eller högre.

Enkäten består av två moduler. Den ena modulen utgörs av en undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA. Modulen innehåller 54 påståenden, skala 1–6, som bildar åtta faktorer: arbetsorganisation, arbetsbelastning och krav, handlingsutrymme och kontroll, ledarskap, stöd, kunskaper och utveckling, återhämtning samt säkerhet och trygghet.

Den andra modulen innehåller elva påståenden under rubriken Diskriminering, repressalier och främjandet av lika rättigheter och möjligheter, med svarsalternativen Ja, Delvis, Nej respektive Vet inte/inte relevant. Utifrån hur påståendena är formulerade är Ja ett positivt svar.

Resultat, OSA

Det sammanvägda resultatet för OSA-modulen är ett medelvärde (OSA-index) på 4,8, vilket är samma som för 2021. För de 54 påståendena är skillnaderna mellan 2021 och 2022 som mest 0,1.

Medelvärdet för kvinnor är i årets enkät 4,8, för män 4,9 medan det för personer med annan könsidentitet är 4,7.

De faktorer som har det högsta värdet, 5,3, är arbetsorganisation samt kunskaper och utveckling. Det lägsta värdet noteras för faktorn återhämtning, 4,3.

Nämndernas medelvärde varierar från 4,6 (äldrenämnden) till 5,2 (kommunstyrelsen).

Resultat, Diskriminering, repressalier och främjandet av lika rättigheter och möjligheter

Senast det i medarbetarenkäten ingick frågor/påståenden om diskriminering var 2016, varför det inte finns några färsk jämförelser att tillgå. För samtliga påståenden är det i genomsnitt 71,2 procent som svarar ja. Medan 72 procent av kvinnorna och männen svarar ja, är motsvarande siffra för personer med annan könsidentitet 55 procent.

Ta hand om resultaten

Nästa steg ligger i linje med den integrerade processen (OSA, Aktiva åtgärder och Årlig uppföljning av SAM) som personalnämnden tog beslut om tidigare i år. Det som nu vidtar är arbetet med de insatser som i dialog planeras och genomförs på arbetsplatsnivå. I de resultatrapporter varje chef har tillgång till, finns därför stöd om hur man ska ta hand om resultaten. Detta består dels av förslag till arbetsgång, dels ett dialogstöd att använda på APT.

Avslutning

Inför nästa års enkät planeras en översyn i samarbete mellan HR och kommunikation av såväl enkäten som stödmaterialet. Målet är åstadkomma ökad tillgänglighet, bl.a. med ett enklare språk.

Beslutsunderlag

Resultatrapport, övergripande resultat
Resultatrapport, uppdelat på kön
Resultatrapport OSA, jämförelse 2021–2022

Beredningsansvariga

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Beslutet ska skickas till

Informationsärenden

§ 44

Diariernr: PN-2022/00003

Informationsärenden november

Beslut

Personalnämnden har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- HR-direktören informerar
 - Karin Ahnqvist redogör för aktuellt arbete utifrån ARUBA-modellen (attrahera-rekrytera-utveckla-behålla-avveckla).
 - Rekrytering av kompetensförsörjningsstrateg klar.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist