

**Hässelholms
kommun**

Personalutskottet

Plats och tid: Sammanträdesrum 3, stadshuset, 2023-12-08, kl 08:30-12:15

Beslutande
Ledamöter
Joachim Fors (S) ordförande
Ulf Berggren (SD) vice ordförande
Stefan Larsson (M) ledamot

Övriga närvarande
Tjänstemän
HR-chef Johan Lexfors
HR-strateg Maria Hallgren §§ 50 - 52
HR-konsult Lotta Carlsson

Digitalt via teams (§ 49)

Förvaltningschef Martin Franklin, förvaltningschef Niklas Persson,
förvaltningschef Anders Rosengren, biträdande kommundirektör Amra Salihovic,
förvaltningschef Sandra Gustafsson, förvaltningschef Åsa Ollerstam Lundh,
förvaltningschef Sus Lantz, förvaltningschef Mats Svensson och lönehandläggare
Camilla Sniadowka

Utses att justera Ulf Berggren

Justeringens plats, tid: Digital signering

Justerade paragrafer § 48 - § 53

Underskrifter: Sekreterare Lotta Carlsson

Ordförande Joachim Fors (S)

Justerare Ulf Berggren (SD)



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

Anslag / bevis

Protokollet är justerat
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet
Sammanträdesdag	2023-12-08
Datum när anslaget sätts upp	2023-12-12
Datum då anslaget tas ner	2024-01-05
Förvaringsplats för protokoll	Kommunledningsförvaltningen

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

Innehållsförteckning

Godkännande av dagordning	§ 48
Inför löneöversyn 2024	§ 49
Information - Chefsutveckling	§ 50
Information - Bemanningshandboken	§ 51
Information - Medarbetarenkäten	§ 52
Aktuella personalpolitiska frågor	§ 53

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 48

Godkännande av dagordning

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna dagordningen.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 49

Inför löneöversyn 2024

Dnr:

Beslut

Personalutskottet tackar förvaltningscheferna för diskussionen inför kommande löneöversyn.

Beskrivning av ärendet

Förvaltningschefer har inbjudits av personalutskottet för att ge sin syn på verksamheternas behov inför löneöversyn 2024.

HR-avdelningen informerade om den orientering Sveriges kommuner och regioner (SKR) gett inför kommande avtalsrörelse.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässleholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 50

Information - Chefsutveckling

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutat att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Inom Hässleholms kommun finns ett antal olika utbildningsinsatser för att stärka chefer i sitt ledarskap.

Möjlighet finns också för medarbetare som är intresserade av ett framtida ledarskap inom kommunal verksamhet, att få en relevant bild av vad ledarskap innebär.

Maria Hallgren informerade om de olika utbildningar som finns att tillgå i egen regi eller med extern aktör.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 51

Information - Bemanningshandboken

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutat att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutade (§ 20/2020) att ledig tillsvidare tjänst inom Kommunals avtalsområde ska annonseras på heltid med möjlighet att välja vakanta arbetets egentliga sysselsättningsgrad, dock med lägst valbara sysselsättningsgrad 75%.

Vid framtagande av den kommunövergripande bemanningshandboken har styrgruppen lagt till möjlighet för förvaltningschef att i undantagsfall bevilja avvikelser från annonsering enligt personalutskottets beslut.

Maria Hallgren informerade om hanteringen av undantag från annonsering enligt personalutskottets beslut.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 52

Information - Medarbetarenkäten

Dnr:

Beslut

Personalutskottet beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Maria Hallgren informerar om medarbetarenkäten som gjordes under hösten 2023.

Årligen mäts tre områden – motivation, ledarskap och styrning. De tre områdena ger tillsammans ett värde, HME – hållbart medarbetarengagemang.

Det sammantagna resultatet visar att HME har stigit till 82,9% (2023) från 78% (2022).

Bilaga:

- Kommunövergripande resultat av medarbetarenkät 2023

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms
kommun**

Sammanträdesdatum
2023-12-08

Personalutskottet

§ 53

Aktuella personalpolitiska frågor

Dnr:

Beskrivning av ärendet

Ingen information fanns att delge.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska underskrifter:

NAMN:	JOACHIM FORS	
TID:	2023-12-11 09:11:02 +01:00	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation	

NAMN:	Kenth Ulf Berggren	
TID:	2023-12-11 16:53:36 +01:00	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation	



**Hässleholms
kommun**

Medarbetarenkät Hässleholms kommun 2023

Comfact Signature Referensnummer: 104474SE

Bakgrund

Undersökningen genomfördes under perioden 2023-09-26 - 2023-10-17

Svaren samlades in via en webbenkät och inbjudan att delta sändes per e-post till de anställda. Ett flertal påminnelser har sänts till de som inte svarat på undersökningen.

Förvaltning	Antal inbjudna	Antal svar	Svarsfrekvens
Arbetsmarknadsförvaltningen	129	113	88%
Barn- och utbildningsförvaltningen	1987	1570	79%
Kommunledningsförvaltningen	160	143	89%
Kultur- och fritidsförvaltningen	101	93	92%
Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	77	71	92%
Omsorgsförvaltningen	1677	1097	65%
Socialförvaltningen	144	119	83%
Tekniska förvaltningen	436	339	78%
Total	4711	3545	75%

Hållbart medarbetarindex (HME)

Sveriges kommuner och landsting (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) har tagit fram en modell för att kontinuerligt utvärdera arbetsgivarpolitiken i kommuner och landsting med bäring på hållbart medarbetarengagemang (HME). Kommuner och landsting erbjuds att använda nio gemensamma enkätfrågor inom området för att komplettera sina respektive undersökningar. Dessa nio frågor sammanfattas i fyra jämförelsetal.

INDEX "HME"

Det sammantagna resultatet av samtliga frågor utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME). Begreppet "hållbart" markerar att detta index för medarbetarengagemang, till skillnad från de flesta andra, inte endast fokuserar på själva nivån på engagemanget utan också på chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och bygga vidare på detta engagemang.

DELINDEX "MOTIVATION"

Delindex **Motivation** har i princip tydligast bäring på medarbetarengagemangets nivå och svaren kommer sannolikt till viss del att påverkas av innehållet i respondentens arbete. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig i sitt arbete, men även i sin organisations helhet. En hög motivation och en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av verksamheten.

DELINDEX "LEDARSKAP"

Delindex **Ledarskap** tar sikte på att utvärdera de närmaste chefernas förmåga att såväl ge förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget som deras förmåga att ta tillvara på engagemanget i verksamheten. Cheferna är enligt flertalet studier av medarbetarengagemang avgörande för detsamma.

DELINDEX "STYRNING"

Delindex **Styrning** syftar dels till att mäta om styrningen av organisationen ger förutsättningar för att öka medarbetarengagemanget och om styrningen är sådan att den tar tillvara på engagemanget i verksamheten. Som framgår ovan definieras medarbetarengagemang i detta sammanhang till stor del som att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i den. Tanken är att detta ska ringas in tydligt av dessa frågor.

Värde och jämförelse

	Hässleholms kommun (2023)	Hässleholms kommun (2022)	Hässleholms kommun (2021)	Hässleholms kommun (2020)	Hässleholms kommun (2019)	Kommuner med 50 000-99 999 invån (2022)	Hela Sverige, kommuner (2022)
HME	82,9	78	79	80	79	80	80
Motivation	83,2	79	80	81	79	80	80
Ledarskap	81,9	77	78	79	78	80	79
Styrning	83,8	80	80	80	79	80	80

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
HME	87,0	83,7	80,2	81,9	81,2	82,0	82,8	83,5
Motivation	85,9	84,3	80,3	81,1	81,8	82,0	80,7	83,9
Ledarskap	88,6	82,0	83,2	85,4	83,1	80,0	84,4	83,0
Styrning	86,3	84,7	77,0	79,0	78,9	84,0	83,2	83,4

Employee Net Promotor Score, eNPS

	Hässleholms kommun	Arbetsmarknads-förvaltningen	Barn- och utbildnings-förvaltningen	Kommunlednings-förvaltningen	Kultur- och fritids-förvaltningen	Miljö- och stadsbyggnads-förvaltningen	Omsorgs-förvaltningen	Social-förvaltningen	Tekniska förvaltningen
eNPS	-18	6	-20	-26	-49	-21	-12	-48	-16

Metod som mäter hur villiga medarbetare är att rekommendera sin arbetsplats till andra.

Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hässleholms kommun som arbetsplats åt en vän?

Svarsskala 1-10

Där de som väljer 1-6 räknas som kritiker. Bedöms inte vara speciellt nöjda.

Där de som väljer 7-8 räknas som neutrala. Bedöms vara mottagliga för nya arbetsmöjligheter hos andra arbetsgivare

Där de som väljer 9-10 räknas som ambassadörer. Bedöms generellt som nöjda och lojala medarbetare.

eNPS räknas ut genom procenten för de som räknas till kritiker dras från de som bedöms vara ambassadörer, resultatet går från minus 100 till 100.

Värde mellan 10-30= Bra

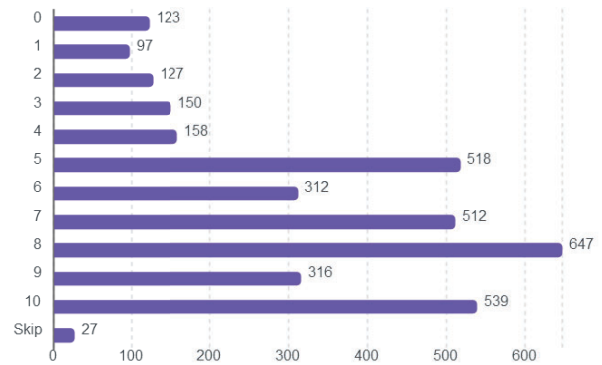
Värde mellan 31-50 = Mycket bra

Värde större än 50 = Exceptionellt bra

eNPS



Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hässleholms kommun som arbetsplats till en vän?



Motivation 83.2 / 100 Fördelning per svarsalternativ - kommunen



En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden



Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka



Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 75%

Respondenter: 3545 av 4711

Contact Signature Referensnummer: 104474SE

Svarsperiod: 2023-09-26 - 2023-10-17

Powered by GOOZO

Motivation - Värde och jämförelse

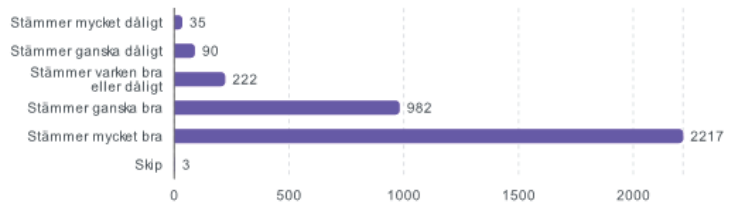
	Hässleholms kommun (2023)
Mitt arbete känns meningsfullt	4,4
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,1
Jag ser framemot att gå till arbetet	4,0

	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
Mitt arbete känns meningsfullt	4,5	4,5	4,2	4,3	4,2	4,4	4,2	4,4
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	4,2	4,1	4,0	3,8	4,1	4,0	4,1	4,0
Jag ser framemot att gå till arbetet	4,2	4,0	3,9	4,0	3,9	3,9	3,8	4,2

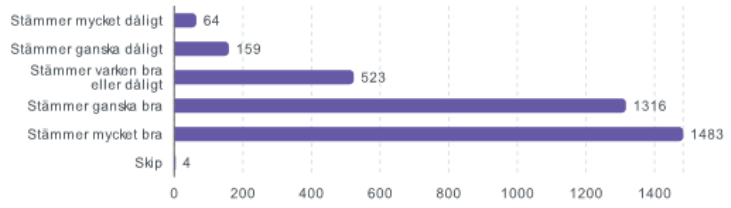
Motivation 83.2 /100 Fördelning per svarsalternativ - kommunen



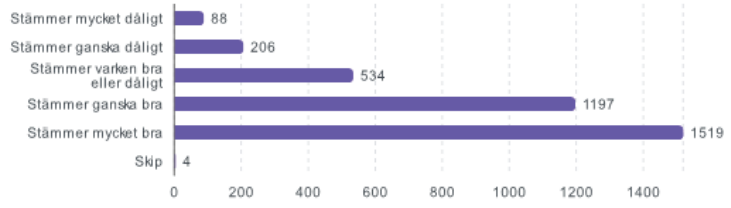
Mitt arbete känns meningsfullt



Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



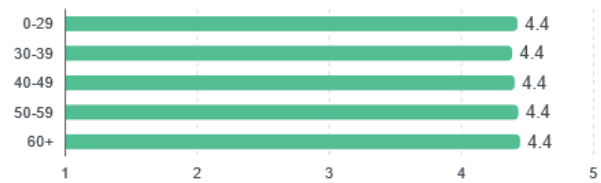
Jag ser fram emot att gå till arbetet



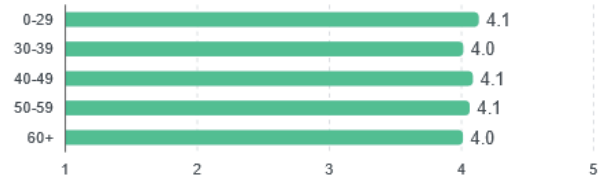
Motivation 83.2/100

Redovisat per ålderskategori och per kön - kommunen

Mitt arbete känns meningsfullt



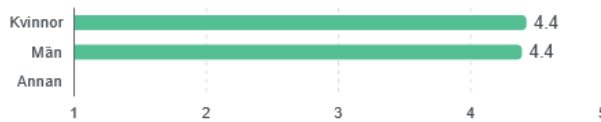
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



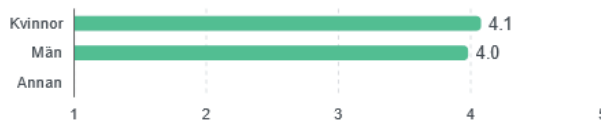
Jag ser fram emot att gå till arbetet



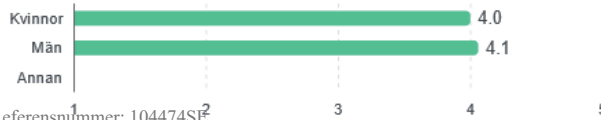
Mitt arbete känns meningsfullt



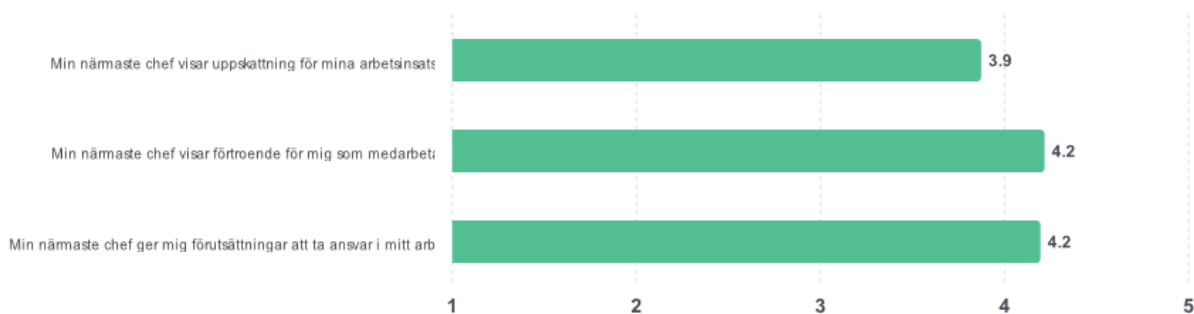
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



Jag ser fram emot att gå till arbetet



Ledarskap 81.9 /100 Fördelning per svarsalternativ - kommunen



- En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden
- Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka
- Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 75%

Respondenter: 3545 av 4711

Contact Signature Referensnummer: 104474SE

Svarsperiod: 2023-09-26 - 2023-10-17

Powered by GOOZO

Ledarskap - Värde och jämförelse

	Hässelholms kommun (2023)
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	3,9
Min närmaste chef visar uppskattning för mig som medarbetare	4,2
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,2

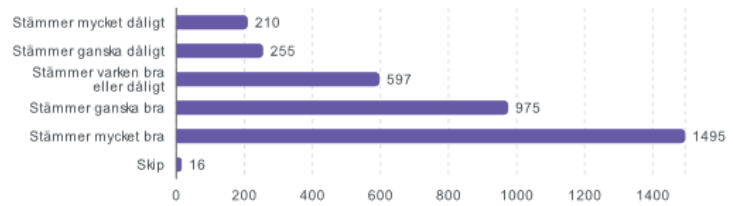
	Arbetsmarknads-förvaltningen	Barn- och utbildnings-förvaltningen	Kommunlednings-förvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnads-förvaltningen	Omsorgs-förvaltningen	Social-förvaltningen	Tekniska förvaltningen
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	4,3	3,9	4,0	4,1	4,0	3,8	3,9	4,0
Min närmaste chef visar uppskattning för mig som medarbetare	4,5	4,3	4,3	4,4	4,2	4,1	4,4	4,2
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	4,5	4,2	4,1	4,3	4,3	4,1	4,4	4,3

Ledarskap 81.9 /100

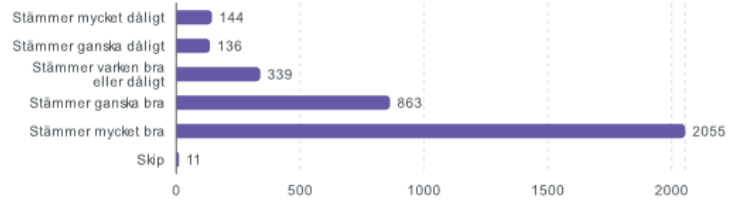
Fördelning per svarsalternativ - kommunen



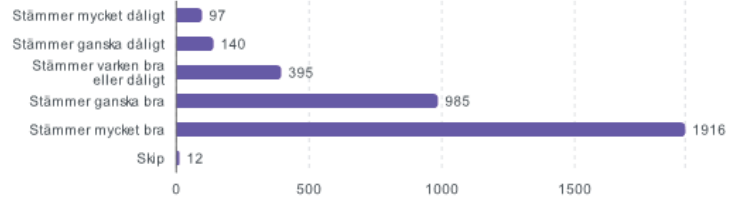
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



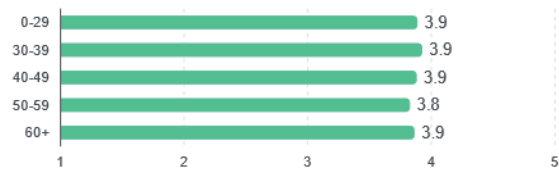
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



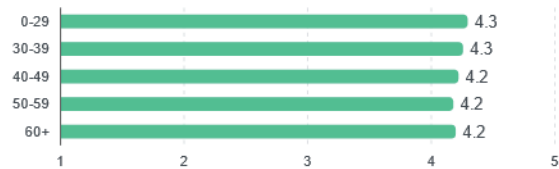
Ledarskap 81.9/100 Redovisat per ålderskategori och per kön - kommunen

Sparades till den här datorn

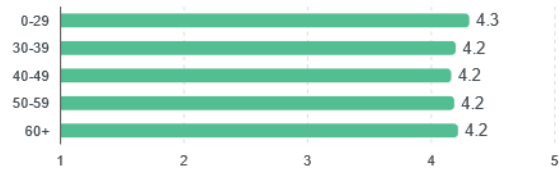
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



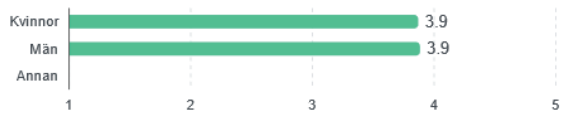
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



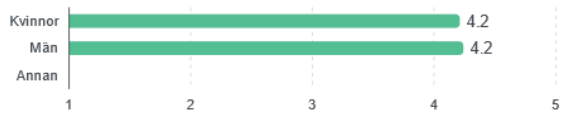
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



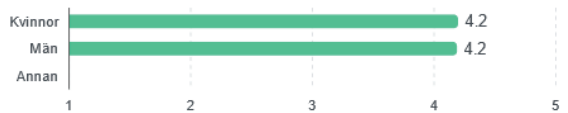
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Comfact Signature Referensnummer: 104474SE

Styrning 83.8 /100

Fördelning per svarsalternativ - kommunen



En styrka som bör förvaltas för att ge avtryck på förbättringsområden



Förbättringsområde som behöver ges uppmärksamhet för att i framtiden kunna bli en styrka



Riskområde som behöver ges stor uppmärksamhet

Svarsfrekvens: 75%

Respondenter: 3545 av 4711

Contact Signature Referensnummer: 104474SE

Svarsperiod: 2023-09-26 - 2023-10-17

Powered by GOOZO

Styrning - Värde och jämförelse

	Hässelholms kommun (2023)
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,4
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,3
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	3,8

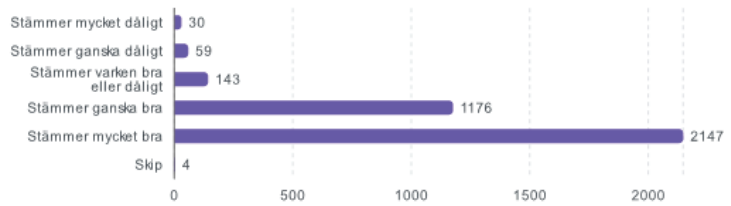
	Arbetsmarknadsförvaltningen	Barn- och utbildningsförvaltningen	Kommunledningsförvaltningen	Kultur- och fritidsförvaltningen	Miljö- och stadsbyggnadsförvaltningen	Omsorgsförvaltningen	Socialförvaltningen	Tekniska förvaltningen
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	4,4	4,4	4,2	4,2	4,3	4,5	4,5	4,4
Jag är insatt i min arbetsplats mål	4,4	4,4	3,9	4,1	3,9	4,4	4,3	4,3
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	4,1	3,8	3,5	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8

Styrning 83.8 /100

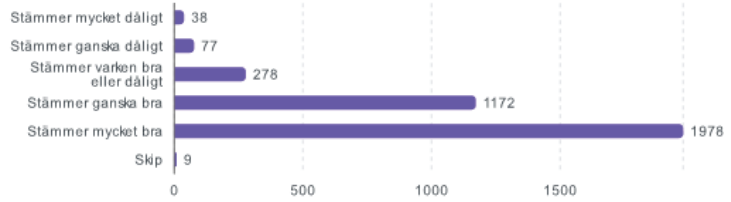
Fördelning per svarsalternativ - kommunen



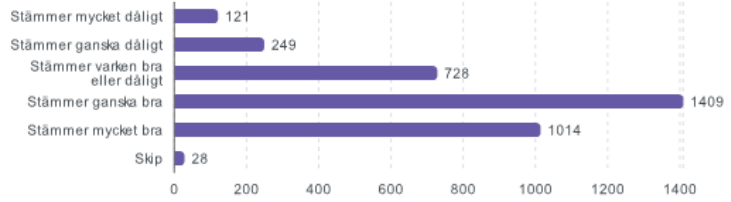
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Jag är insatt i min arbetsplats mål

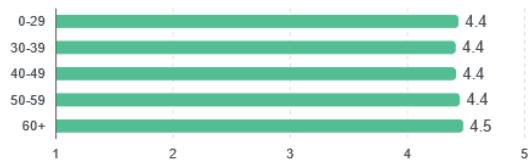


Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

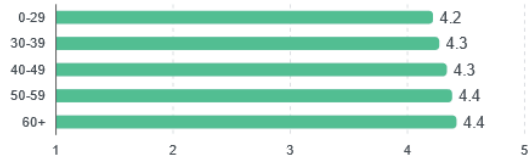


Styrning 83.8/100 Redovisat per ålderskategori och per kön - kommunen

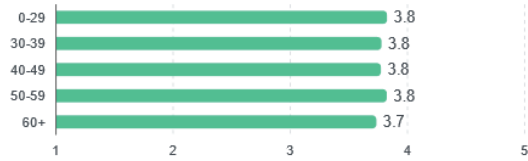
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



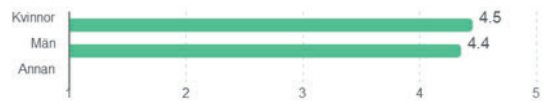
Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Jag är insatt i min arbetsplats mål



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

