

Innehållsförteckning**Sida**

KSAG § 37/16 Arbetsvärdering.....	3
KSAG § 38/16 Motion om att införa flextidsavtal	5
KSAG § 39/16 VP 2017 utifrån tjänstemannaunderlag.....	7
KSAG § 40/16 Månadsrapportering	8
KSAG § 41/16 Skövde kommuns jämställdhetspris.....	10
KSAG § 42/16 Övriga frågor.....	11


Plats och tid Sammanträdesrummet Stensättaren, 2016-09-05 kl. 9:00-12:00
Beslutande Leif Walterum (C), ordf
Anita Löfgren (S)
Ulla-Britt Hagström (L)
Bjarne Medin (S)
Ersättare

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef
Bo Räftegård, tf sektorschef SSV
Eva Lotta Elovsson, sekreterare
Anette Nilsson, sekreterare, kl 09.00-09.40
Maria Albertsson Bogg, HR-partner, § 37
Eva Fager, HR-partner, § 41

Utses att justera Ulla-Britt Hagström (L)


Underskrifter

Sekreterare

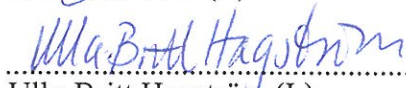

.....
Eva Lotta Elovsson

Paragrafer §37/16-§42/16

Ordförande



.....
Leif Walterum (C)

Justerande


.....
Ulla-Britt Hagström (L)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
Sammanträdesdatum 2016-09-05
Justeringsdatum 2016-09-07
Anslagsdatum 2016-09-08 Överklagningstid t o m 2016-09-30
Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus
Underskrift 
.....
Eva Lotta Elovsson

KSAG § 37/16**Arbetsvärdering**

KS2015.0524

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	37/16

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att vid arbetsvärdering viktas huvudfaktorerna enligt standard i upphandlat systemstöd.

Detta ersätter tidigare beslut KS08/0291.

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen är vi som arbetsgivare skyldiga att vart tredje år kartlägga och analysera löner i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader kopplat till kön. I denna kartläggning ska en analys av både lika och likvärdiga arbeten ske.

I Skövde kommun görs årligen en könsuppdelad lönekartläggning per yrkesgrupp (AID/Etikett), dvs. lika arbete. Däremot saknas tillräckliga förutsättningar för att göra en djupare analys kring likvärdigt arbete. För att kunna identifiera likvärdiga arbeten krävs en systematik kring bedömningen av de krav som ställs på ett arbete. Kraven återfinns i diskrimineringslagen och utgår från fyra huvudkriterier, se nedan, vilka alla har underfaktorer som närmare beskriver kraven på en befattning.

- Kunskap och färdigheter
- Ansvar
- Ansträngningar
- Arbetsförhållande

För att dessa krav ska kunna sättas i relation med varandra görs en viktning av varje huvudkriterium. Inför tidigare genomförda arbetsvärderingar 2009 fastställde KS en viktning utifrån tre huvudområden; kompetens, (45%), ansvar (37%) och arbetsförhållanden (18%). (Kriterierna Ansträngning och Arbetsförhållanden samlades då under kriteriet Arbetsförhållande).

Under våren har upphandling gjorts och beslut har nu fattats avseende leverantör. Valet föll, efter utvärdering av inkomna anbud, på Edge HR och deras system Lönevågen. I de system som finns på marknaden finns en standardviktning. Det är en viktning som fler kommuner använder och som är prövat gentemot diskrimineringsombudsmannen. I valt system ligger standardviktningen enligt följande: 30% på kunskap och färdigheter, 30% på ansvar, 30% på ansträngningar och 10 % på arbetsförhållande. Att använda den beprövade viktningen som finns i systemet, underlättar arbetet och gör det enklare att jämföra arbetsvärderingen med andra organisationers resultat. Att viktningen nu ändras något påverkar inte den inbördes relationen mellan befattningar i Skövde kommun, eftersom samtliga befattningar kommer att värderas utifrån samma viktning.

Värt att notera i sammanhanget är att arbetsvärderingen inte har någon *direkt* koppling till lön, utan värderingen syftar endast till att värdera *kraven* på en befattning. Arbetsvärderingen används därefter som ett instrument i lönekartläggningen. Vid lönekartläggningen görs kopplingen till lön, och i den analysen tas även hänsyn till faktorer som t ex. marknadsläge, politisk viljeinriktning etc, som kan påverka lön och lönestrukturer inom och mellan befattningsgrupper.

Handlingar

Arbetsvärdering - TU

Delges

Kommunstyrelsen

KSAG § 38/16**Motion om att införa flextidsavtal**

KS2016.0237

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	38/16

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att motionen anses besvarad.

Yrkande

Anita Löfgren (S) och Bjarne Medin (S) yrkar bifall till motionen.

Beslutsgång

Ordförande ställer beredningens förslag till beslut samt yrkandet mot varandra och finner att kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar enligt beredningens förslag till beslut.

Bakgrund

Arbetsgivaravdelningen har fått motion om att införa flextidsavtal från kommunstyrelsen för yttrande.

Anita Löfgren (S) och Bjarne Medin (S) har för socialdemokraterna lämnat in en motion om att införa flextidsavtal. Detta för att se till att man inte far illa genom att jobba för mycket.

I motionen föreslås att:

- Kommunen inför ett flextidsavtal för de anställda som omfattas av flextid
- Kommunen inrättar ett system för digital redovisning där all arbetstid (inklusive flextid) registreras.

Arbetsgivarenheten har i sitt yttrande skrivit att förebygga och fånga upp dessa risker sker genom ledning, planering och framför allt genom dialog mellan chef och medarbetare. Frågan fångas också upp i medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skövde kommun har sedan 1992 ett flextidsavtal. Avtalet reglerar fast arbetstid och ramar för flextid samt ramar och förutsättningar för mer- och övertid. En översyn i syfte att anpassa det till ett mer modernt arbetsliv pågår.

I samband med införandet av nytt HR-system under hösten 2016 ska samtliga medarbetare månatligen klarmarkera utförd arbetstid och eventuella avvikelser inför löneutbetalning.

Arbetsgivaravdelningen föreslår att motionen ska anses besvarad.

Handlingar

Motion över om att införa flextidsavtal

Yttrande från arbetsgivaravdelningen 2016-08-16

Delges

Arbetsgivaravdelningen

Kommunfullmäktige

KSAG § 39/16**VP 2017 utifrån tjänstemannaunderlag**

Kommunstyrelsen2016.0349

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	39/16

Beslut

Arbetsgivarutskottet ställer sig bakom förslaget till övergripande mål i VP 2017.

Bakgrund

Sofia Myrman, chef HR-enheten, redogjorde för kommunstyrelsens mål samt kommundirektörens övergripande mål inom området.

Mål 2017, övergripande nivå:

- Strategisk kompetensförsörjning

Mål 2017, kommundirektören:

- Kommungemensam samverkansstruktur
- Säkerställa kvalitén inom arbetsmiljöområdet

Diskussion fördes avseende justeringar enligt nedan:

- Tillägg av ordet jämställdhet i aktiviteten Verka för en ökad *jämställdhet* och mångfald i våra verksamheter (Mål – Strategisk kompetensförsörjning).

- Målvärde 2017 till resultatmått Medarbetarenkät – Ett resultat *bättre än föregående mätning samt* över medelvärdet för jämförbara kommuner.

Delges

HR-chef



KSAG § 40/16**Månadsrapportering**

KS2015.0484

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	40/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar godkänna månadsrapporteringen.

Bakgrund

Sofia Myrman redogjorde för månadsrapportering, arbetsgivarområdet. Gav nulägesrapport inom följande områden;

Rekryteringar

Inom sektor styrning och verksamhetsstöd pågår rekrytering av sektorschef. Två kandidater är kvar. Test och referenstagning pågår.

Karl Alexandersson, tidigare sektorschef på sektor service är nu tf sektorschef på sektor samhällsbyggnad och Sture Forsbom är tf sektorschef på sektor service.

Det pågår en översyn av sektor socialtjänst och sektor vård och omsorg om en eventuell sammanslagning av de båda sektorerna. Extern resurs intervjuar för närvarande chefer på respektive sektor.

Riktlinjer av rekrytering toppchefstjänster inom kommunen ska ses över.

Redogjorde hur Arbetsgivarenheten är bemannad och vilken HR-partner som arbetar till respektive sektor och bolag.

Aktuella projekt

- nytt HR-system
- SAM i Stratsys
- sjukvårdsrådgivande samtal
- strategisk kompetensförsörjning
- arbetsvärdering
- identifiering framtida chefer
- arbetstider
- varumärkesplattform (samarbete med kommunikation)

Andra aktiviteter

- Pride – blev en lyckad aktivitet.
- Matfestivalen – blev en bra dag ur arbetsgivar synpunkt, viktigt att kommunen syns.
- Höja attraktiviteten inom vård- och omsorg – en seminariedag anordnas den 22 november på Arena Skövde.

Utvärdering sommaren

Gav en lägesbeskrivning efter sommaren. Sektor vård och omsorg har haft det riktigt besvärligt. Många vikarier har slutat med kort varsel vilket gjort det svårt att få in andra vikarier, och man har då varit tvungna att beordra in personal.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott kommer träffa presidiet för Vård och omsorg och sektorsledning för att få en heltäckande lägesbeskrivning av sommarsituationen.

Statistik

- sjukfrånvaro
- övertid och fyllnadstid
- arbetsskador/tillbud

KSAG § 41/16**Skövde kommuns jämställdhetspris**

KS2015.0554

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	41/16

HR-partner Eva Fager medverkade på dagens sammanträde och diskussion fördes kring Skövde kommuns jämställdhetspris.

Ärendet tas upp på kommunstyrelsens arbetsgivarutskott 2016-10-03.

KSAG § 42/16**Övriga frågor**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-09-05	42/16

- Ulla-Britt Hagström (L) anmälde skrivelsen ”Motivera kommunanställda att cykla förmånligt” till kommunstyrelsens arbetsgivarutskott. Arbetsgivarutskottet noterar skrivelsen. Skrivelsen kommer att tas upp på arbetsgivarutskottets nästa beredning för vidare hantering.
- Diskussion fördes kring framtagna film ”Är du Sveriges bästa rektor?”