

Innehållsförteckning			Sida
<u>KSAG</u> <u>§ 12/15</u>	KS2015.0357	Handlingsplan för jämställdhet 2015-2018 enligt CEMR-deklarationen	3
<u>KSAG</u> <u>§ 13/15</u>	KS2015.0353	Sjukvårdsförsäkring för medarbetare	4
<u>KSAG</u> <u>§ 14/15</u>	KS2015.0370	Uppföljning organisationsförändring HR	5
<u>KSAG</u> <u>§ 15/15</u>	KS2015.0371	Lönekartläggningen 2015	6
<u>KSAG</u> <u>§ 16/15</u>		Diskussion kring VP utifrån tjänstemannaunderlag	7

Plats och tid Köpmannen, plan 4, 2015-09-07 kl. 09:00-12:00

## Beslutande


Leif Walterum (C)  
Anita Löfgren (S)  
Ulla-Britt Hagström (FP)  
Marcus Nohlberg (M)  
Bjarne Medin (S)

Övriga deltagande Bo Räftegård, personalchef avd.  
arbetsgivarfrågor  
Sofia Myrman, chef HR-enheten  
Eva Fager, kompetensutvecklare HR  
Eva Lotta Elovsson, nämndsekreterare  
Anette Nilsson, sekreterare

Utser att justera Marcus Nohlberg (M)


## Underskrifter

Sekreterare

  
.....  
Anette Nilsson

Paragrafer §12/15-§16/15

Ordförande

  
.....  
Leif Walterum (C)

Justerande

  
.....  
Marcus Nohlberg (M)

---

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2015-09-07

Justeringsdatum 2015-09-14

Anslagsdatum 2015-09-14

Överklagningstid t o m 2015-10-06

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

Underskrift

  
.....  
Anette Nilsson

**KSAG § 12/15 Handlingsplan för jämställdhet 2015-2018 enligt CEMR-deklarationen**

KS2015.0357

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-09-07	12/15

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige anta handlingsplan för jämställdhet 2015-2018, enligt CEMR-deklarationen.

**Bakgrund**

Handlingsplanen är en fortsättning och utvidgning av den tidigare CEMR-planen som slutrapporterades 2014. Genomförandet syftar till att fördjupa uppdraget i kommunen, ge demokratiska effekter såväl inom resursfördelning som inom kvalitet och nytta och en utveckling mot jämställda arbetsförhållanden. Inom handlingsplanen ryms begreppen, demokrati, likvärdighet, attraktivitet, kvalitet och resursgranskning.

Handlingsplanen utgår ifrån kraven i den europeiska jämställdhetsdeklarationen, CEMR, och från dokumentet Struktur för arbetet med jämställdhet och mångfald som antogs av kommunstyrelsen 2012 (§ 149, dnr 12/0102) med målen att Skövde kommun 2025 har jämställda och jämlika verksamheter riktade till kvinnor och män, pojkar och flickor oavsett bakgrund och tillhörighet samt arbetsplatser fria från diskriminerande strukturer.

I handlingsplanen ingår:

- Ett fortsatt fördjupande arbete utifrån CEMR-planen 2012-2014
- Den länsövergripande Västra Götalandsstrategin för jämställdhetsintegrering 2014-2017 där Skövde kommun beslutat införliva för kommunen aktuella områden i en lokal handlingsplan
- Jämställdhets- och mångfaldsplan för juli 2015-juni 2018 som specifikt behandlar arbetsgivarinsatser utifrån diskrimineringslagstiftningen och Skövde kommuns personalpolitiska jämställdhetsmål.

Handlingsplanen innebär att Skövde i en sammanhållande plan samlar olika åtaganden utifrån politiskt fattade beslut, lagstiftning och framtidsvision. För framgång fordras att mål, styrning och uppföljning säkerställs i kommunens styrsystem.

**Handlingar**

Handlingsplan för jämställdhet 2015-2018 enligt CEMR-deklarationen

**Delges**

Sektorchefer  
Personalchef  
Ekonomichef  
HR-partner, E Fager



**KSAG § 13/15 Sjukvårdsförsäkring för medarbetare**

KS2015.0353

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-09-07	13/15

**Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar att lyfta över frågan kring privat sjukvårdsförsäkring till sektor vård- och omsorg inom ramen för omvårdnadslyftet.

**Bakgrund**

Personalutskottet initierade 2012 en förstudie kring privat sjukvårdsförsäkring för medarbetare inom Skövde kommun. Förstudien visade på såväl fördelar som problemområden kring att erbjuda alla medarbetare inom kommunen privat sjukvårdsförsäkring.

Med anledning av det kommande valet 2014 beslutades att avvakta med vidare handläggning av frågan till efter valet. Frågan har därför aktualiseras inom personalutskotten under våren 2015.

I nuläget bedöms en sådan förmåns påverkan på arbetsgivarens varumärke i form av goodwill och attraktionskraft inte lika stor som när förslaget om förstudien initierades. Sektor vård och omsorg har en högre sjukfrånvaro än övriga sektorer och en fortsatt satsning behöver göras för att minska sjukfrånvaron. Eventuellt kan ett erbjudande om privat sjukvårdsförsäkring vara en del av denna satsning. Nyttan och effekten bör därför utredas vidare inom sektor vård- och omsorg och inom ramen för omvårdnadslyftet.

**Delges**

Personalchef avd. arbetsgivarfrågor, Bo Räftegård

Sektorchef vård- och omsorg, Per Granath

Chef enhet HR, Sofia Myrman



**KSAG § 14/15 Uppföljning organisationsförändring HR**

KS2015.0370

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-09-07	14/15

**Beslut**

Arbetsgivarutskottet godkänner redovisningen.

**Bakgrund**

Bo Räftegård personalchef avdelning arbetsgivarfrågor redovisade för uppföljning av organisationsförändring HR som startade 2014. Han gick igenom:

- Syfte med organisationsförändring HR
- Förväntningar och farhågor chefer, workshop
- Förväntningar och farhågor HR-partners, workshop
- HR-processer och chefsstöd (HR:s verksamhetsidé)
- Måluppfyllelse med organisationsförändringen

Han redovisade också för de olika rollerna inom HR:

**HR-partner**

Grunduppdraget, en hög kompetens inom samtliga arbetsgivarområden, var och en har sina kunder/chef/ledare.

**Områdesansvar**

Ett särskilt ansvar för att utveckla och hålla en högre kompetens inom ett avgränsat arbetsgivarområde, utveckla en auktoritet inom sakområdet som kommer hela organisationen till del.

**Kundansvar**

Primär kontaktyta mellan och HR och sektorledningen. Planering och avstämning med sektorchef. Ansvarar för leveransen gentemot sektorledningen.

**Nuläget**

Man har börjat hitta sina roller och delar med sig av sina kunskaper till varandra. Nu arbetar man med att hitta samarbetsmöjligheter mellan HR-enheten och löneenheten. HR-enheten är attraktiv som arbetsgivare i och med de nya uppdragen/rollerna. Avstämning har inte gjorts mot sektorledningarna än.

**KSAG § 15/15 Lönekartläggningen 2015**

KS2015.0371

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-09-07	15/15

**Beslut**

Arbetsgivarutskottet godkänner redovisningen.

Personalchef avdelning arbetsgivarfrågor får i uppdrag att till nästa möte med arbetsgivarutskottet ta fram:

- En lägesbild kring svårrekryterade tjänster nu i Skövde kommun
- Hur ser rekryteringsbehoven ut de närmaste åren
- Utökning av lönejämförelser med fler regioncentran

Personalchef avdelning arbetsgivarfrågor får i uppdrag att ta fram jämförelsematerial med några andra regioncentran.

**Bakgrund**

Bo Räftegård personalchef avdelning arbetsgivarfrågor informerade om lönekartläggningen 2015:

Avtal för 2016 är klara för SSR, Vision och akademikeralliansen och samtliga är nollavtal. Löneförhandlingarna på arbetsmarknaden för övrigt startar nu.

Förra året sattes fokus på befattningar över flera förvaltningar, löneskillnader mellan män och kvinnor i liknande befattningsgrupper samt lönespridningen.

I år har man tittat på grupper som ligger i topp i jämförbara kommuner, befattningsgrupper där Skövde ligger lågt, hur Skövde ligger tre år tillbaks, befattningsgrupper som sjunkit från år till år och lönerelationer män-kvinnor.

Varje sektor äger sin lönebildning och de ska nu titta på lönekartläggningen, sina befattningsgrupper.

I kommundirektörens ledningsgrupp förs diskussion om hur man kan samarbeta när det gäller svårrekryterade grupper.

**Delges**

Personalchef avdelning arbetsgivarfrågor



**KSAG § 16/15 Diskussion kring VP utifrån tjänstemannaunderlag**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-09-07	16/15

**Beslut**

Arbetsgivarutskottet ställer sig bakom förslaget till övergripande mål i VP 2016 samt förslag till prioriterade utvecklingsområden inom arbetsgivarskapet 2016.

**Bakgrund**

Sofia Myrman chef HR-enheten redogjorde för kommunstyrelsens mål.

Mål 2015, övergripande nivå:

- Säkerställa kvalitén inom arbetsmiljöområdet
- Höja attraktiviteten inom vård- och omsorgsyrkena.

Förslag mål 2016, övergripande nivå:

- Höja attraktiviteten inom vård- och omsorgsyrkena
- Strategisk kompetensförsörjning
- Kommungemensam samverkansstruktur
- Säkerställa kvalitén inom arbetsmiljöområdet

Jämställdhet och mångfaldsperspektivet ska genomsyra samtliga aktiviteter.

Dialog ska föras med sektorcheferna när det gäller aktiviteter på sektornivå utifrån de övergripande målen.

Förslag till prioriterade utvecklingsområden inom arbetsgivarskapet 2016:

- Övergripande utvecklingsbehov efter medarbetarenkät
- Kompetensförsörjning internt (utveckling blivande chefer, utveckling för intern karriär)
- Kompetensförsörjning externt (t.ex. Traineeprogram)
- Aktiv rehab/Hälsofrämjande insatser utöver tidig rehab

**Delges**

Chef HR-enheten

