

Innehållsförteckning**Sida**

<u>KSAG § 5/17</u>		Breddad kompetensförsörjning, återrapportering	3
<u>KSAG § 6/17</u>		Employer Branding - mässplanering och förmånsanalys	4
<u>KSAG § 7/17</u>		Årshjul för kommunstyrelsens verksamhetsplaner	5
<u>KSAG § 8/17</u>	KS2017.0099	Byte av HR-system och personalredovisning	6
<u>KSAG § 9/17</u>		Lönekartläggning Skövde kommun 2016	8
<u>KSAG § 10/17</u>		Intern kontroll Skövde kommun SAM-rutin	9
<u>KSAG § 11/17</u>	KS2016.0520	Månadsrapportering - arbetsgivarområdet	10
<u>KSAG § 12/17</u>		Övrigt	11

Plats och tid Köpmannen, 2017-02-06 kl. 09:00-11:25

Beslutande

Leif Walterum (C), ordf.

Anita Löfgren (S)

Ulla-Britt Hagström (L), § 5-10

Gun Sandelius (M)

Bjarne Medin (S), § 5-10

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef
Ulf Karlsson, sektorchef styrning och verksamhetsstöd
Peter Lidström, arbetsmarknadschef, § 5
Anette Nilsson, sekreterare

Utses att justera Anita Löfgren (S)

Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §5/17-§12/17

.....
Anette Nilsson

Ordförande

.....
Leif Walterum (C)

Justerande

.....
Anita Löfgren (S)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2017-02-06

Justeringsdatum 2017-02-14

Anslagsdatum 2017-02-16

Överklagningstid 2017-03-10
t o m

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

Underskrift

.....
Anette Nilsson

KSAG § 5/17 Breddad kompetensförsörjning, återrapportering

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	5/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger informationen till handlingarna.

Bakgrund

Peter Lidström arbetsmarknadschef rapporterade runt arbetet med serviceassistenter som pågått ett år nu. Serviceassistenter finns inom skolan, vård och omsorg är på gång. Det är funktionsnedsatta, nyanlända och ungdomar utan komplett gymnasieutbildning som är akutella som serviceassistenter. De utför enklare uppgifter. Handledarna i verksamheterna är med i rekryteringsprocesserna.

Målet är minskade sjukskrivningar, riktiga jobb, minskade kostnader för försörjningsstöd.

Antal serviceassistenter per den 23 januari var 78. (68 med utomeuropeisk bakgrund.)

10 har slutat; 5 har gått till reguljärt arbete. 1 åter till Arbetsförmedlingen, 2 till annan insats, 2 påbörjar studier i mars.

En enkät till deltagarna har visat Nöjdhet 8.8 av 10.

Deltagare uttrycker att de lär sig snabbare svenska och arbetskulturen i Sverige.

Man ser det som en alternativ rekryteringsprocess. Samverkan sker med Lärarförbundet och framför allt Kommunal lokalt och centralt.

Man arbetar utifrån en trappa: resursarbete – serviceassistent – biträde – barnskötare/undersköterska. Detta kombineras med vuxenutbildningsinsatser.

Det godkänns enligt BEA-avtalet (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) då man kombinerar trappan med utbildningsinsatser. Man arbetar med statens olika stöd i trappan (som instegsjobb, utvecklingsanställning, trygghetsanställning, nystartsjobb m.m. AB-avtal tillsvidare vid anställning i kommunens ordinarie verksamhet.)

Man samarbetar med Arbetsförmedlingen och de fackliga organisationerna.

Sättet att arbeta är unikt för Skövde.

KSAG § 6/17 Employer Branding - mässplanering och förmånsanalys

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	6/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger informationen till handlingarna.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef Sofia redogjorde för det som kommer tas upp vid möte med kommunstyrelsen i eftermiddag.

Skövde kommun ska medverka vid ett antal mässor och dagar under januari-november för att träffa olika målgrupper; minimässa Ededal, Karriärdag Hälsöhögskolan, STARK-dagen Högskolan Borås, Campusmässan Örebro univeristet, HotSpot Karlstad universitet, Framtidsmässan Högskolan i Skövde, InWest Högskolan Väst, eftergymnasial mässa Västerhöjd, Professionsdagen Högskolan för lärande och kommunikation Jönköping, Välkomna feriepraktikanter, Matfestivalen, Karriärdag Hälsöhögskolan Jönköping, Framtidsvalet Skövde, Exjobbexpo Högskolan i Skövde, Karriärum Tekniska Högskolan Jönköping. Man kommer även medverka vid rekryteringsträffar med Arbetsförmedlingen och andra gymnasie-mässor. Ett mäss-kit finns framtaget. Mångfaldsaspekten finns med. Ambassadörer är med från de representerade verksamheterna.

Workshop har hållits med kommundirektörens ledningsgrupp gällande arbetsgivarvarumärket. Det ska anordnas för fler chefsgrupper. Vad som behandlas är bl.a. vad kostar våra förmåner, hur utvecklar vi dem, hur kommunicerar vi ut dem?

Det arbetas med Storytellingprojekt där bristyrken presenteras samt hur det är att arbeta inom yrket.

Ny personaltidning är på gång.

HR-enheten pratar med Mariestad, Falköping och Lidköping kommun om att samarbeta om ledarskapsutbildning med hjälp av Högskolan i Skövde.

Sofia redogjorde för utvecklingsområden externt och internt.

KSAG § 7/17 Årshjul för kommunstyrelsens verksamhetsplaner

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	7/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom framtaget årshjul med tider där utskottet ska behandla verksamhetsplaner utifrån område arbetsgivarfrågor.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef redogjorde för framtaget årshjul för kommunstyrelsens verksamhetsplaner och viktiga datum i processen:

1 fastställa tidsplan	KSAU	
2 dialog arbetsgivarfrågor	KSAG	2 maj
3 dialog inriktning VP	KSAU	24 maj
4 avstämning intern kontroll	KSAU	14 juni
5 beredning arbetsgivarfrågor	KSAG	15 augusti
6 dialog inriktning VP	KS	4 september
7 dialoger	KSAU	6,13, 27 september
8 information VP	KS	2 oktober
9 beslut VP	KS	30 oktober

KSAG § 8/17 Byte av HR-system och personalredovisning

KS2017.0099

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	8/17

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott förslår kommunstyrelsen besluta att ställa sig bakom nedanstående prioriteringar gällande arbetsgivar- och löneenhetens arbete:

- I årsredovisningen säkerställs lagstadgad statistik kring bland annat sjukfrånvaro till i första hand bolagen och till Skövde kommuns kunder i löneadministration; Tibro och Grästorps kommun, samt i andra hand till Skövde kommuns årsredovisning. Detta genomförs bland annat med manuella beräkningar.
- I Tertial 3 (rapporter från verksamheten) genomförs analys på personaldelarna utifrån statistiken i Tertial 2. Analyserna informeras vid sedvanliga nämndrapporteringar.
- Personalredovisning för Skövde kommun färdigställs så snart leverantören har levererat enligt kravspecifikation. Detta kommer att medföra en försening i jämförelse med tidigare år.

Bakgrund

Skövde kommun upphandlade under 2015 ett nytt system för lönehantering vilket implementerats under 2016.

I kravspecifikationen i upphandlingen ingick tydliga krav på vilken statistik som ska levereras ur systemet. I projektplanen skulle statistiken ha levererats senast september månad i samband med driftstart.

På grund av att leverantören av systemet inte har levererat samtliga krav i systemet har resurser koncentrerats på att utveckla och säkra grundläggande funktioner i lönesystemet, exempelvis utbetalningar och schemafrågor. Detta har medfört att statistikmodulen försenats ytterligare.

I dagsläget är det osäkert vilken statistik som går att få ut ur systemet. Den statistik som i dagsläget kan tas ut ur systemet är inte säkerställd i tillräcklig omfattning. Omfattande arbete såväl från Skövde kommun som från leverantören pågår för att säkerställa statistiken.

Handlingar

TU Byte av HR-system och personalredovisning

Skickas till

Kommundirektör

Ekonomichef

HR-chef

Sektorchefer

Revisorerna

KSAG § 9/17 Lönekartläggning Skövde kommun 2016

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	9/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef redogjorde för de särskilda satsningar och prioriteringar som gjorts.

Prioriterade grupper är: lärare, förskollärare, speciallärare, specialpedagog, personlig assistent, stödassistent, ingenjörer sektor service och sektor samhällsbyggnad, enhetschef sektor socialtjänst samt feriepraktiklöner.

KSAG § 10/17 Intern kontroll Skövde kommun SAM-rutin

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	10/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom rapporten och förslag på åtgärder.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef redogjorde för genomförd intern kontroll av rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

När skada eller tillbud rapporteras ska ansvarig chef utreda händelsen och eventuellt planera åtgärder för att förebygga att liknande händelse inträffar igen, detta för att förebygga ohälsa och olycksfall för medarbetare. I kommunens rutin för Arbetsskador och tillbud, som är en del av rutinerna för SAM, finns kravet på utredning. Systemet LISA används både för rapportering och utredning. I systemet kan berörd chef och HR-partner se rapporterade skador och tillbud och följa status för dem (Ej åtgärd, Efterkontrollerade, Avslutade, Under utredning).

Ej åtgärd betyder att ingen åtgärd har lagts till i handlingsplanen.

Efterkontrollerade innebär att åtgärder finns i handlingsplanerna och att de är efterkontrollerade.

I Avslutade vet vi inte om det finns åtgärder i handlingsplanen.

Under utredning innebär att det finns händelser med åtgärder, men de är inte Efterkontrollerade eller Avslutade.

Siffran för Händelser utan åtgärd är för hög. Det är viktigt att chef tar ställning till om åtgärd ska kopplas till händelsen eller inte. I annat fall ska händelsen avslutas.

Förslag på åtgärder:

- Ytterligare introduktion och utbildning för chefer avseende rutin för arbetsskador och tillbud samt systemet LISA.
- Uppföljningar av skador och tillbud med chefer på enhetsnivå.
- Tydliggöra hela SAM-processen och introducera SAM i Stratsys. Att utreda och analysera händelserna är en av flera undersökningsmetoder för SAM.
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Skickas till

HR-enheten, Sofia Myrman

KSAG § 11/17 Månadsrapportering - arbetsgivarområdet

KS2016.0520

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-02-06	11/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef gav månadsrapportering inom arbetsgivarområdet.

- KS mål T3 – Medarbetare och chefer, aktiviteter kopplade till KS mål
- Sjukfrånvaroaktiviteter som pågår – kommungemensamt – sektorsvis
- Ofrivillig deltid, enkät gått ut till alla deltidsanställda som inte går på årsarbetstid
- HR-dagar Östersund, resefakta 16-18 maj
- Aktuella projekt inom arbetsgivarområdet
- Frågor att lösa under 2017

KSAG § 12/17 Övrigt

- Ulf Karlsson sektorchef styrning och verksamhetsstöd informerade om att verksamhetsförändringar har skett i det korta perspektivet inom löneenheten. Detta behövs för att få till rätt lön och inkomstuppgift för personal.
Löne- och avtalschef Daniel Strandberg ges möjlighet att jobba heltid med att lösa problemen med det nya HR-systemet.
Tillförordnad lönechef är Håkan Hendeby (arbetar inte heltid). När Håkan inte är på plats går Ulf in vid behov.
En Servicedesk för lön ska inrättas i anslutning till löneenheten. Den planeras gå igång i mitten av februari. Bemanning, information, teknik och rum ska arbetas igenom och tydliggöras. Peter Wiman supportchef på IT-avdelningen har fått i uppdrag att arbeta med detta.
Rekrytering av personal har skett för att komma över toppen.
Samverkan har skett med fackliga organisationer.

- Leif Walterum (C) ordförande informerade om att från och med nu kommer aktuella arbetsgivarfrågor att vara en stående punkt (kort information) vid kommunstyrelsens möten. Ordförande kommunstyrelsens arbetsgivarutskott och/eller HR-chef håller i informationen.