

Innehållsförteckning			Sida
<u>KSAG § 14/19</u>	KS2015.0357	Rapportering CEMR - Handlingsplan för jämställdhet, slutrapport	3
<u>KSAG § 15/19</u>	KS2018.0373	Svar på medborgarförslag om att personal inom vård- och omsorg ska få köpa lunch och middag till reducerat pris	4
<u>KSAG § 16/19</u>	KS2019.0155	Permanentning av pilotverksamhet	6
<u>KSAG § 17/19</u>	KS2019.0098	Rutiner för rekrytering	7
<u>KSAG § 18/19</u>	KS2019.0205	Ersätta jämställdhetspriset med ett likabehandlingspris	9
<u>KSAG § 19/19</u>		Diskussion om VP 2020, arbetsgivarfrågor	10
<u>KSAG § 20/19</u>	KS2019.0077	Månadsrapportering arbetsgivarområdet, maj 2019	11

Plats och tid Köpmannen, 2019-05-07 kl. 13:00-16:30

Beslutande

Ulrica Johansson (C)
Maria Hjærtqvist (S)
Christer Winbäck (L)
Gun Sandelius (M)
Robert Ciabatti (S)

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef
Anette Nilsson, sekreterare
Olof Bergman, chef
rekryteringsenheten, §§ 16, 17

Dialog arbetsgivarfrågor:
Theres Sahlström (M)
Isabelle Waldenvik (KD)
Bjarne Medin (S)
Per Granath, sektorchef SVO
Linda Pettersson, HR-partner
Marianne Johansson,
bemanningscontroller SVO

Utses att justera Robert Ciabatti (S)

Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §14/19-
§20/19-----
Anette Nilsson

Ordförande

Ulrica Johansson (C)

Justerande

Robert Ciabatti (S)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum

2019-05-07

Justeringsdatum

2019-05-08

Anslagsdatum

2019-05-09

Överklagningstid
t o m

2019-05-31

Förvaringsplats
för protokollet

Skövde Stadshus

Underskrift

Anette Nilsson

KSAG § 14/19 Rapportering CEMR - Handlingsplan för jämställdhet, slutrapport

KS2015.0357

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	14/19

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att godkänna slutrapporten kring CEMR.

Bakgrund

Skövde kommun antog 2012 en första handlingsplan för jämställdhet enligt CEMR deklARATIONEN (Council of European Municipalities and Regions). Denna utvärderades och förlängdes 2015 till att gälla fram till 2018.

I slutrapporten beskrivs respektive område med aktiviteter och resultat utifrån verksamhet och arbetsgivarperspektiv. De områden som är med i handlingsplanen uppvisar olika former av resultat, exempelvis kring erfarenhet, lärande och faktiska förändringar i utbud.

Rekommendationerna i slutrapporten för fortsatt arbete är att ha med och utveckla perspektivet kring jämställda och jämlika verksamheter i de årliga verksamhetsplanerna och i uppföljningen.

Inom arbetsgivarområdet ska målen inom området integreras i det löpande aktiva arbetet för likabehandling och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Handlingar

TU Rapportering CEMR – Handlingsplan för jämställdhet
Slutrapport kring arbetet med handlingsplanen för jämställdhet

Skickas till

Sofia Myrman, HR-chef

KSAG § 15/19 Svar på medborgarförslag om att personal inom vård- och omsorg ska få köpa lunch och middag till reducerat pris

KS2018.0373

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	15/19

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att avslå medborgarförslaget.

Bakgrund

Ett medborgarförslag har inkommit där förslagsställaren föreslår att personal på äldreboenden ska ha möjlighet att köpa lunch och middag till reducerat pris i äldreboendets restaurang. Detta skulle enligt förslaget göra att personalen slipper lämna arbetsplatsen och ses som visad uppskattning från arbetsgivaren.

I Skatteverkets regelverk framgår det att fria eller subventionerade måltider normalt är att betrakta som en förmån, men att det kan finnas vissa verksamheter där fri eller subventionerad kost, under vissa förutsättningar, kan vara skattefri. Dessa typer av måltider brukar benämnas pedagogiska måltider då det dels finns en tillsynsskyldighet, dels att omständigheterna kring måltiderna är sådana att de kan antas väsentligen förlora sitt värde som vila och rekreation för den anställde. Inom Sektor barn och utbildning, sektor vård och omsorg samt sektor socialtjänst har medarbetare möjlighet till pedagogiska måltider som då har ett reducerat pris. Pedagogiska måltider innebär att medarbetare äter tillsammans med barn/elever eller brukare i pedagogiskt syfte. Detta ingår då i medarbetarens arbetsuppgifter och utförs under arbetstid. I de fall då det inte är motiverat med pedagogisk måltid och medarbetare väljer att äta mat som serveras i verksamheten betalas ordinarie måltidspris för att undvika att måltiden betraktas som en förmån. Dessa skatteregler gäller endast för lärare eller annan personal i grundskola, förskola och fritidshem (se Skatteverkets regelverk SKV M2009:28.)

Om medarbetare inom vård om omsorg skulle erbjudas lunch eller middag till reducerat pris utifrån medborgarförslaget räknas det som en förmån och ska förmånsbeskattas. Arbetsgivaren får dessutom en kostnad för arbetsgivaravgifter på förmånen, vilket det inte finns finansiering till.

Skövde kommun vill arbeta förebyggande och hälsofrämjande för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Återhämtning under arbetsdagen är viktigt ur hälsoperspektiv och för att göra ett gott arbete. Att ha lunchrast utan krav på prestation är viktigt där det är möjligt. Enligt arbetstidslagen ska raster vara avbrott där inga skyldigheter finns att stanna kvar på arbetsstället.

Med nuvarande regelverk kring förmånsbeskattning och arbetstider ser vi det därför inte möjligt att erbjuda personal inom vård och omsorg att köpa lunch och middag till reducerat pris.

Arbetsgivaren är i övrigt positivt inställd till förslag som bidrar till att skapa engagemang och visar uppskattning för vår personal, och tackar därför förslagsställaren.

Handlingar

TU Svar på medborgarförslag om att personal inom vård- och omsorg ska få köpa lunch och middag till reducerat pris

Medborgarförslag om att personal inom vård och omsorg ska få köpa lunch och middag till reducerat pris på boende

Skickas till

Förslagsställaren

Sektorschef vård- och omsorg

KSAG § 16/19 Permanentning av pilotverksamhet

KS2019.0155

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	16/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom fortsatt arbete med extra rekryteringsstöd till chefer inom ramen för employer branding.

Bakgrund

Under 2018-2019 har Sektor Styrning och verksamhetsstöd startat upp en rekryteringsenhet som levererar rekryteringstjänster till enheter inom hela kommunen. Utvärderingen av enhetens arbete har visat att resultatet har varit gott såväl utifrån enhetens kunders (chefer) perspektiv som för kandidaternas upplevelse av Skövde kommuns rekryteringsprocess. Enheten har genom arbetet bidragit till ett stärkt arbetsgivarvarumärke (attraktiv arbetsgivare) utifrån kandidaternas upplevelse under rekryteringen samt genom att trygga organisationens chefer i rekryteringsarbetet. Enheten finansieras under dessa år genom employer branding medel.

Rekryteringsarbetet är ett strategiskt arbete för kommunens kompetensförsörjning och bidragande till att Skövde kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Rekryteringsenheten arbetar utifrån målsättningen att Skövde kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare såväl för kandidater som söker arbete hos oss såväl som för dom chefer som avlastas i rekryteringsarbetet.

Skövde kommuns nuvarande ekonomiska förutsättningar ger inte möjlighet att utöka rekryteringsverksamheten i den omfattning som krävs för att ge stöd i kommunens samtliga rekryteringar. För att behålla uppbyggd förmåga och kompetens i rekryteringsarbetet föreslås att enhetens uppdrag fortsätter i nuvarande omfattning inom ramen för arbetsgivarenheten.

Förslaget har diskuterats inom kommundirektörens ledningsgrupp som ställer sig bakom detta.

Central samverkansgrupp har informerats om rekryteringsenhetens resultat och även om arbetsgivarens inriktning om permanent rekryteringsorganisation. Samverkan sker 2019-04-29 inför beslut.

Handlingar

TU Permanentning av pilotverksamhet rekryteringsstöd till chefer

Skickas till

HR-chef

Kommundirektör

Sektorchefer

KSAG § 17/19 Rutiner för rekrytering

KS2019.0098

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	17/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom arbetet med de nya rutinerna för rekrytering.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att nuvarande styrdokument "Saklig grund för anställning – Skövde kommuns riktlinjer vid rekrytering" slutar att gälla 2019-08-31, samt ersätts av rutiner för rekrytering.

Bakgrund

Arbetsätten inom arbetsgivarområdet utgår från kommunfullmäktiges målsättning inom arbetagivarområdet, att vara en attraktiv arbetsgivare. I de strategiska målen ingår att säkra kompetensen på kort- och lång sikt och som en del i det ingår att arbeta strategiskt med rekryteringsfrågor inom kommunen. Arbetsgivarenheten har tagit fram nya rutiner för rekrytering som ersätter nuvarande riktlinje. Anledningen till att de nya rutinerna är att ett nytt arbetsätt avseende rekrytering behövs för att säkra kommunens framtida kompetensförsörjning och arbetsgivarvarumärke.

Framtidens arbetsmarknad och kompetensförsörjningsutmaningar kräver förmåga att anpassa arbetsätt i takt med arbetsmarknadens utveckling. Rutinerna skiljer sig från nuvarande riktlinje främst genom rekryteringsmetodiken. Metodiken innebär ett forskningsbaserat tillvägagångssätt kallat kompetensbaserad rekrytering. Metodiken bygger på en likformig rekryteringsprocess och med definierade kravprofiler samt objektiva bedömningar av kompetensen kandidaterna uppvisar under processen. Det nya arbetsättet leder till en ökad sannolikhet för framgångsrik kompetensförsörjning.

De nya rutinerna avhandlar följande avsnitt:

- Inledning
- Behovsanalys
- Kravprofil
- Rekryteringsordning och arbetsrätten i rekryteringsarbetet
- Annonsering
- Hantering av ansökningar
- Första urval
- Kompetensbaserad intervju

- Arbetspsykologiskt test/Arbetsprov
- Referenstagning
- Kontroller inför anställning
- Anställningserbjudande, lönesättning och förhandling
- Samt bilagor (praktiska stöddokument)

Implementering av nya rutiner sker genom en uppdaterad rekryteringshandbok på intranätet vilken ger rekryterande chef en tydlig vägledning i rekryteringshantverket. Vidare genomförs informations spridning genom ledningsorganisationen samt via HR-partner och rekryterings specialister direkt till chef. Utbildningar och workshops planeras löpande, tills vidare i årshjul.

Handlingar

TU Rutiner för rekrytering

Skickas till

Kommundirektör

Sektorchefer

HR-chef

KSAG § 18/19 Ersätta jämställdhetspriset med ett likabehandlingspris

KS2019.0205

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	18/19

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att:

1. Godkänna den nya riktlinjen för årligt likabehandlingspris i Skövde kommun.
2. Riktlinjen för årligt jämställdhetspris i Skövde kommun (Dnr KS2015.0554) upphör att gälla.

Bakgrund

Jämställdhetspriset ingår i kommunens arbete för att skapa jämställda och jämlika verksamheter riktade mot kvinnor och män, flickor och pojkar. Syfte med priset är att uppmärksamma och stimulera arbetet för jämställdhet inom Skövde kommuns verksamheter inklusive bolag. Priset ska bidra till att lyfta fram goda resultat och initiativ inom kommunen verksamhetsutveckling och/eller personalpolitik. Jämställdhetspriset styrs utifrån Riktlinjer för årligt jämställdhetspris i Skövde kommun (Dnr KS2015.0554).

I och med ny diskrimineringslag med förändrade krav på arbetsgivarens arbete med jämställdhet och diskrimineringsfrågor samt kommunens nya policy för arbetsmiljö och hälsa ser arbetsgivaren ett behov att vidga förutsättningarna för priset. Priset bör omfatta både arbete inom systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandling som innefattar både jämställdhet och mångfaldsarbete.

Den nya riktlinjen föreslås ersätta den tidigare riktlinjen för årligt jämställdhetspris i Skövde Kommun (Dnr KS2015.0554).

Det fördes en diskussion på mötet om att det skulle kunna finnas två pris, ett likabehandlingspris och ett jämställdhetspris.

Riktlinjen för likabehandlingspriset ska tydliggöras kring begreppet jämställdhet innan det skickas till kommunstyrelsen för antagande.

Handlingar

TU Riktlinjer för likabehandlingspris
Riktlinjer för likabehandlingspris

Skickas till

Sofia Myrman, HR-chef

KSAG § 19/19 Diskussion om VP 2020, arbetsgivarfrågor

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	19/19

En diskussion fördes vid dagens möte om kommunstyrelsens verksamhetsplan 2020, arbetsgivarfrågor, gällande:

- Tidsplan
- Mål
- Strategier
- Resultatmått

KSAG § 20/19 Månadsrapportering arbetsgivarområdet, maj 2019

KS2019.0077

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-05-07	20/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Bakgrund

HR-chef Sofia Myrman lämnar en rapport inom följande områden

- Aktuella ärenden
- Aktuell statistik
- Arbetsgivarforum 16-17/5

Handlingar

TU Månadsrapportering arbetsgivarområdet, maj 2019