

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 15/23 Aktiva åtgärder för likabehandling 2024	3
KSAG § 16/23 Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang 2023	5
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer	6

Plats och tid	KS-salen, 2023-11-17 kl. 08:30 - 10:45	
Ledamöter	Beslutande Johan Ask (S) Ulrica Johansson (C) Bernt Mårtensson (M) Patrik Carlsson (KD) Jerzy Kucier (SD)	
Övriga deltagande	Sofia Myhrman HR-chef Daniel Strandberg förhandlingschef Emma Stefansson nämndsekreterare Maria Lindmark B – engaged Linda Pettersson HR partner Ramona Nilsson Tf. sektorchef SMS Erik Vilhelmsson HR partner	Helene Lundqvist (M) ordf. KFN Göran Segerstedt (SD) 2:e vice ordf. KFN Per Karlsson fritidschef Martin Lindor tf kulturchef
Sekreterare	Emma Stefansson	Paragrafer §15/23-§16/23
Ordförande	Johan Ask (S)	
Justerande	Jerzy Kucier (SD)	
	Protokollet är digitalt justerat	

KSAG § 15/23**Aktiva åtgärder för likabehandling 2024**

KS2023.0400

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-11-17	15/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla större arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering på arbetsplatsen. Varje år utvärderas föregående års aktiva åtgärder och nya tas fram för kommande år.

Aktiva åtgärder finns inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning och annan kompetensutveckling, löner och anställningsvillkor och möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Inför 2024 har Skövde kommun kvar fem (av sju) aktiva åtgärder från 2023. Utöver dessa har två nya aktiva åtgärder tagits fram för 2024.

Aktiva åtgärder 2024

- Sektorsövergripande arbete för möjlighet att arbeta heltid i kommunen.
- Minska sjukfrånvaron genom arbete med pilotprojekt för hälsa.
- Successivt införande av modulen för kompetensbaserad rekrytering i Visma Recruit – ny för 2024.
- Tillhandahålla verktyg, arbetssätt och systemstöd kopplat till uppföljning och analys av kompetens samt planering av kompetensutveckling – ny för 2024.
- Arbeta med lönestrukturer och lönespridning som gör det möjligt för alla medarbetare att utveckla i arbetet och göra lönekarriär oavsett yrke.
- Se över mötestider så att alla kan delta på arbetsplatsträff och andra möten på enheten.
- Utveckla rutiner för att föräldralediga ska ha möjlighet att ha kontakt med arbetsplatsen under föräldraledighet och få del av relevant information.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Aktiva åtgärder för likabehandling 2024

Aktiva åtgärder för likabehandling 2024

Skickas till

HR-chef

Sektorchefer

Kommundirektör

KSAG § 16/23**Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang 2023**

KS2023.0402

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-11-17	16/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen av resultat av mätning Hållbart medarbetarengagemang 2023.

Bakgrund

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett nyckeltal som används för att följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner och mäts genom en enkät som består av nio frågor. Medarbetarengagemang har i vetenskapliga studier identifierats vara en viktig faktor för både verksamhetens resultat och medarbetarnas hälsa. För att skapa ett underlag för styrning av de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att stärka medarbetarengagemanget riktar HME-enkäten in sig på områdena motivation, ledarskap och styrning.

Cheferna i Skövde kommer att arbeta tillsammans med medarbetare för att analysera resultatet och identifiera styrkor och utvecklingsområden via arbetplatsträffar (APT).

Om någon verksamhet har ett avvikande resultat kan extra resurser att sättas t ex stöd från HR eller företagshälsovård.

Årets resultat för HME i Skövde kommun är klart och på en övergripande nivå visar årets resultat på en sänkning med två enheter från 78 till 76 i HME-index. Av resultatet framgår att kommunens förbättringsområden är att fortsätta att arbeta med att bli bättre på att följa upp mål och visa uppskattning.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang 2023

Skickas till

HR-chef
Förhandlingschef
Kommundirektör

Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Maria Lindmark från företaget B-engaged presenterade Skövde kommuns resultat av Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Presidium för kultur-och fritidsnämnden deltog för dialog med kommunstyrelsens arbetsgivarutskott. Följande ämnen avhandlades; personalomsättning, sjukfrånvaro, heltid som norm, kompetensförsörjning och intern rörlighet.

Sofia Myhrman informerade om följande;

- Organisationsförändring – Kommunledningsstab.
- Uppdrag om att utreda orsaker till chefsomsättning.
- Nytt koncept för prao i vård- och omsorgsyрken.
- Aktuell statistik; total sjukfrånvaro i procent, extern personalomsättning i antal avgångar, antal visstidsanställda, antal tillsvidareanställda.

Daniel Strandberg rapporterade om aktuella personalärenden samt löneöversyn och prioriteringar 2024 med tidsplan.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger till ett sammanträde den 27 september 2024 på grund av personalredovisning till Tertialredovisning 2 (T2).

DOKUMENT SIGNATURER

Innehållet i detta dokument är digitalt signerat.
Namn och tidpunkter visas på denna sida.



Underskriftstjänst: Ciceron Document Signer 1 - PROD (backa2) 1.7.16.0 [TS-Sign]