

### Innehållsförteckning

### Sid

KSAG § 7/15 Kommunfullmäktiges styrkort, perspektiv medarbetare och chef.....	3
KSAG § 8/15 Att vara medarbetare i Skövde kommun .....	4
KSAG § 9/15 Inriktning för översyn av Regler för rökfri arbetstid i Skövde kommun.....	5
KSAG § 10/15 Arbetsgivarkonferens i Helsingborg.....	7
KSAG § 11/15 Workshop gällande attraktivitet, Skaraborg som attraktiv arbetsgivare för lärare .....	8

Plats och tid Köpmannen, plan 4, 2015-05-04 kl. 9:00-11.00

Beslutande

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


Ersättare

Övriga deltagande Bo Räftegård, personalchef avd arbetsgivarfrågor  
Sofia Myrman, personalhetschef enhet HR  
Therese Kandeman, controller § 7  
Sara Andersson, sekreterare

Utses att justera Anita Löfgren (S)

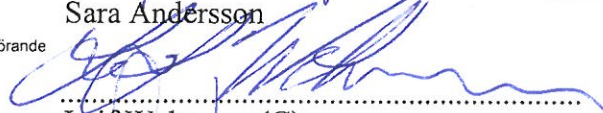
Underskrifter

Sekreterare

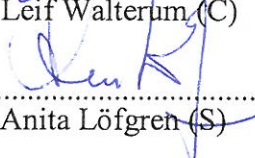
  
Sara Andersson

Paragrafer §7/15-§9/15

Ordförande

  
Leif Walterum (C)

Justerande

  
Anita Löfgren (S)

### ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2015-05-04


Justeringsdatum 2015-05-18

Anslagsdatum 2015-05-18

Överklagningstid t o m 2015-06-09

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

Underskrift

  
Sara Andersson

### KSAG § 7/15 Kommunfullmäktiges styrkort, perspektiv medarbetare och chef

KS2014.0354

#### **Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom det tjänstemannaförslag som presenterats, med ett tillägg om mervärden av att arbeta på Skövde kommun.

#### **Bakgrund**

Therese Kandeman, controller informerade om kommunfullmäktiges styrkort, perspektiv ”medarbetare och chef”. Perspektiv ”medarbetare och chef” handlar om hur Skövde kommun ska utvecklas som arbetsgivare. Strategiskt mål är att ”Skövde kommun är ett starkt arbetsgivarvarumärke” (employer branding). Strategier för att uppnå detta:

- Utvecklande arbetsmiljöer där medarbetare känner stolthet i sin profession.
- Medarbetare som är delaktiga i verksamhetens utveckling och har möjlighet att påverka.
- Ett arbetsgivarskap som främjar möjlighet till balans mellan arbetsliv och privatliv, där kontinuerlig kompetensutveckling och karriärmöjligheter erbjuds.
- En organisationskultur fri från diskriminering som möjliggör och främjar ett ledarskap och medarbetarskap som leder till verksamhetsutveckling, effektivitet och kundnytta.
- Kompetensförsörjningsplaner med marknadsaktiviteter och målgruppsanpassade former för rekrytering.

Resultatmätning sker genom:

- Medarbetarenkät
- Extern uppfattning av Skövde kommun som arbetsgivare

#### **Delges**

Therese Kandeman, controller

### KSAG § 8/15 Att vara medarbetare i Skövde kommun

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott diskuterade vad som framkommit i den lokala tidningen den senaste tiden angående artiklar som gjort gällande att medarbetare på Skövde kommun inte vågar uttrycka sin åsikt samt svårigheter i att arbeta fackligt.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott vill med tydlighet poängtera att alla medarbetare på Skövde kommun ska känna och uppleva att de kan tycka och säga vad de vill (förutsatt att personen i fråga inte bryter mot något lagrum). Vidare uttalar arbetsgivarutskottet vikten av att de personer som engagerar sig fackligt och/eller politiskt känner arbetsgivarens stöd för detta.

**KSAG § 9/15 Inriktning för översyn av Regler för rökfri arbetstid i****Skövde kommun**

KS2015.0075

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2015-05-04	9/15

**Beslut**

Arbetsgivarutskottet beslutar att en översyn av dokumentet Rökfri arbetstid ska göras för anpassning till kund- och verksamhetsperspektiven och för inriktningskomplettering enligt följande

- För personal där kommunen tillhandahåller arbetskläder gäller förbud mot rökning i samma kläder.
- För personal inom yrkesgrupper som arbetar fysiskt nära andra, t.ex. elever och brukare, gäller särskild försiktighet med rökning i nära anslutning till arbete.
- Kommunens lokaler och en omkrets om tio meter från dessa är rökfri zon.
- Tobaksavvänjning betraktas som en prioriterad fråga inom Skövde kommun. Skövde kommun erbjuder därför, som en friskvårdssatsning, avvänjningsstöd för all tobak och stöttar personal som använder tobak att få hjälp med att sluta.
- Information om riktlinjerna ges vid APT och vid introduktion för nyanställda. Om tobak är en del av levnadsvanorna ska erbjudande om stöd för tobaksavvänjning tas upp i det årliga medarbetarsamtalet.
- Riktlinjen rökfri arbetstid bygger på varje medarbetares eget ansvar för att riktlinjen följs. Enligt medarbetaridén har vi gemensamt ansvar att vi anpassar oss till varje unik situation. Varje medarbetares chef avgör i första hand vilken åtgärd en eventuell avvikelser från riktlinjen innebär, detta kan göras i samråd med HR. Situation, angelägenhet och sammanhang styr till viss del.
- En enkät som grund för utgångsläge görs som följs upp regelbundet, förslagsvis efter två år och sedan vart fjärde år.

Med redaktionella justeringar godkänns förslag till inriktning.

**Bakgrund**

Dokumentet Rökfri arbetstid antogs av kommunfullmäktige i oktober 2009 och har gällt från 1 april 2010. Ett förslag om översyn diskuterades på KSAG 2015-02-09, där personalchefen fick i uppdrag att ta fram ett förslag till direktiv för att se över dokumentet.

En översyn av ovanstående dokument känns angelägen ur arbetsmiljö- och hälsoperspektiven men också ur kund- och verksamhetsperspektiven. Samhällets syn på tobak har sedan 2009 förändrats i hög grad och idag finns en förväntan hos medborgare, brukare, elever och medarbetare att slippa utsättas för andras tobaksrök offentligt - kundperspektivet. Därtill kommer Skövde kommuns verksamhetsperspektiv som innebär att alla medarbetare representerar en arbetsgivare som skapar välfärd, har ett folkhälsoansvar och på så vis verkar för ett tobaksfritt samhälle. En översyn kan därför vara på sin plats för att se över möjligheten till vissa inriktningskompletteringar. Idag ifrågasätts även om



beslutet om rökfri arbetstid respekteras, varför ett förtydligande om kännedom och efterlevnad bör göras och en uppföljnings- och utvärderingsplan formuleras.

### Delges

Kommundirektör

Sektorschefer

Personalchef

HR-partners

L  
W

### KSAG § 10/15 Arbetsgivarkonferens i Helsingborg

På arbetsgivarkonferensen i Helsingborg den 26-27 maj 2015 kommer samtliga ledamöter i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att delta, förutom Marcus Nohlberg (M) och Ulla-Britt Hagström (FP) som ersätts av Petter Fahlström (FP). Samtliga medarbetare på HR-avdelningen kommer att delta.



**KSAG § 11/15 Workshop gällande attraktivitet, Skaraborg som attraktiv arbetsgivare för lärare**

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ger HR-avdelningen i uppdrag att planera en workshop gällande attraktivitet, Skaraborg som attraktiv arbetsgivare för lärare.

Läraryrket, HR-avdelningen, sektor barn- och utbildning samt kommunstyrelsens arbetsgivarutskott bjuds in som deltagare.

**Delges**

Bor Räftegård, personalchef avd arbetsgivarfrågor

