

Innehållsförteckning**Sida**

<u>KSAG § 1/19</u>	KS2019.0078	Sommarpraktik, utvärdering 2018	3
<u>KSAG § 2/19</u>		Arbetsvärdering, information	5
<u>KSAG § 3/19</u>		Breddad kompetensförsörjning, information	6
<u>KSAG § 4/19</u>	KS2019.0077	Månadsrapportering arbetsgivarområdet, februari 2019	7
<u>KSAG § 5/19</u>		Arbetsgivarforum 16 - 17 maj, information	8
<u>KSAG § 6/19</u>		Medarbetarenkät, information	9
<u>KSAG § 7/19</u>		Ärende som tidigare beslutats i KSAG upp till KF: Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda, information	10
<u>KSAG § 8/19</u>	KS2018.0395	Svar på Arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872 - Begäran om komplettering	11
<u>KSAG § 9/19</u>	KS2018.0312	Policy för arbetsmiljö och hälsa	13

Plats och tid Stensättaren, 2019-02-04 kl. 09:00-11:40

Beslutande

Ulrica Johansson (C)

Maria Hjärtqvist (S)

Christer Winbäck (L)

Gun Sandelius (M)

Robert Ciabatti (S)

Övriga deltagande

Sofia Myrman, HR-chef

Daniel Strandberg,

förhandlingschef

Anette Nilsson, sekreterare

Information

Åsa Axelsson, projektledare

SMS, § 1

Maria Albertsson Bogg, HR-

partner, § 2

Peter Lidström,

Arbetsmarknadsstrateg HR, § 3

Utses att justera Maria Hjärtqvist (S)

Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §1/19-§9/19

.....
Anette Nilsson

Ordförande

.....
Ulrica Johansson (C)

Justerande

.....
Maria Hjärtqvist (S)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum

2019-02-04

Justeringsdatum

2019-02-04

Anslagsdatum

2019-02-05

Överklagningstid
t o m

2019-02-27

Förvaringsplats
för protokollet

Skövde Stadshus

Underskrift

.....
Anette Nilsson

KSAG § 1/19 Sommarpraktik, utvärdering 2018

KS2019.0078

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	1/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Kommunstyrelsens arbetagivarutskott ger arbetsgivarenheten i uppdrag att utvärdera 2019 års sommarpraktik samt att se över lön och förmåner för sommarpraktikanter 2020. I uppdraget ingår att se över möjligheten att erbjuda busskort.

Bakgrund

Skövde kommun erbjuder årligen ungdomar mellan 16 och 18 år feriepraktik (sommarpraktik). Sommarpraktik är en kombination mellan arbetsmarknadspolitisk åtgärd, där kommunens ungdomar garanteras sysselsättning och får arbetslivserfarenhet under sommaren och den strategiska kompetensförsörjningen. Sommarpraktikanterna har sedan 2016 en gemensam introduktion där Skövde kommun som arbetsgivare och de yrken som finns inom kommunen presenteras.

Åsa Axelsson projektledare SMS rapporterade om utvärdering som gjorts efter 2018 års sommarpraktik.

Efter 2018 har en utvärdering gjorts som visar att ungdomarna upplevt:

Väldigt bra välkomnade 54%

Bra välkomnade 31%

Generellt bemötta väldigt bra 42%

Generellt bra bemötta 40%

54% att det fanns en plan för vad de skulle göra på arbetet

60% fann arbetet varierat

Efter 3 veckors sommarpraktik kunde 46% tänka sig att arbeta i Skövde kommun framöver. 35 % visste ej.

Denna utvärdering är den första som gjorts. Praktiksamordnaren har ringt slumpvis några ungdomar som haft praktik inom olika verksamheter.

Kommentarerna var genomgående positiva och uttryckta med stor glädje.

Personalen har i dessa fall lyckats förmedla framtidstro genom att vara goda yrkesverksamma förebilder för vår kommun.

För att få ett lyckat program där ungdomar i framtiden ser kommunen som arbetsgivare för dem, är det viktigt att arbeta kontinuerligt med utvärdering och utvecklingsarbete.

Handlingar

Sommarpraktik, utvärdering 2018

Skickas till

HR chef

Avdelningschef AVA

Praktksamordnare

Samordnare kompetensförsörjning

KSAG § 2/19 Arbetsvärdering, information

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	2/19

HR-partner Maria Albertsson Bogg informerade om kommunens arbete med arbetsvärdering.

Enligt diskrimineringslagen ska kommunen varje år göra en arbetsvärdering utifrån kriterierna kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngningar och arbetsförhållanden.

- Syfte – upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader
 - Har ev. skillnader direkt/indirekt samband med kön?
- Arbetsgivaren ska kolla på både lika och likvärdigt arbete
 - Lika arbete_- Arbetstagare utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter
 - Likvärdigt arbete - Arbetstagare som utifrån en samlad bedömning av de krav ett arbete ställer anses ha lika värde (krävs en arbetsvärdering)

HR har tillsammans med enhetschefer gått igenom vilka befattningar vi ska ha inom sektorerna.

De har tittat på likvärdiga kvinnodominerade grupper, likvärdiga grupper könsneutrala grupper och mansdominerade grupper. De har också tittat på likvärdiga grupper enkönade eller neutrala grupper.

KSAG § 3/19 Breddad kompetensförsörjning, information

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	3/19

Arbetsmarknadsstrateg HR Peter Lidström informerade om kommunens arbete med breddad kompetensförsörjning. Det handlar om att få in personer som står långt ifrån arbetsmarknaden i arbete.

86 % av de som slutar och som får reguljära jobb eller börjar studera väljer välfärdsyrken. Parallellt läses svenska. Upp till gymnasienivå erbjuds de 25 % utbildning och 75 % jobb med 100 % lön.

Nu söker Skövde kommun EU-medel för projekt STEG tillsammans med Töreboda, Mariestad eller Gullspång. Det är ett samarbete mellan HR-avdelning, AVA, AF och fackliga organisationer.

Först finns en utvecklingstrappa (AVA) som innefattar; arbetsförmågebedömning, individuell handlingsplan och utvecklingsplan, arbetsträning/praktik inom AME:s verksamheter inom de fyra kommunerna, arbetspraktik på reguljär arbetsmarknad samt utbildningsinsats om 20 veckor utifrån verksamhetens behov, med huvudområdet vård och omsorg, skola och storhushåll.

Sedan finns en karriärtrappa som innefattar; anställd på AME, reguljär anställning utan stöd med undantag för personer med funktionsnedsättning, individuell kompetensutvecklingsplan med målet att bli

vårdbiträde/undersköterska/barnskötare samt individuell

kompetensutvecklingsplan med målet att bli sjuksköterska/förskollärare.

Två förslag på karriärtrappa finns som diskuteras med sektorer och fackliga organisationer.

Det som arbetas med är koppling mellan arbetsmarknads och arbetsgivarpolitik som framgångskoncept.

Tidplan

Planeringsfas april-juli 2019

Genomförandefas augusti 2019-januari 2022

Avslutningsfas februari-mars 2022

ESF finansierar med ca 12 miljoner kronor.

KSAG § 4/19 Månadsrapportering arbetsgivarområdet, februari 2019

KS2019.0077

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	4/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Bakgrund

HR-chef Sofia Myrman lämnar en rapport inom följande områden

- Reglemente och delegation arbetsgivarfrågor
- Policys och riktlinjer inom området
- Organisation arbetsgivarområdet
- Aktuell statistik
- Aktuella ärenden

Handlingar

Månadsrapportering arbetsgivarområdet, februari 2019

KSAG § 5/19 Arbetsgivarforum 16 - 17 maj, information

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	5/19

HR-chef Sofia Myrman informerade om arbetsgivarforum som Sveriges Kommuner och Landsting arrangerar vart annat år, i år i Stockholm den 16-17 maj. Temat är Ett förlängt och förändrat arbetsliv med fokus på lösningar. Sofia mejlar ut mer information till ledamöter och ersättare i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott och eventuellt deltagande anmäls till henne.

KSAG § 6/19 Medarbetarenkät, information

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	6/19

HR-chef Sofia Myrman informerade om resultat från genomförd medarbetarenkät. Undersökningen genomförs vart tredje år i Skövde kommun och medarbetarenkäten är ett av de verktyg kommunen använder för att utvecklas som arbetsgivare.

Frågor om ledarskap, arbetsmiljö och engagemang ställs i enkäten.

Undersökningen har skickats ut i enkätform digitalt. Samtliga tillsvidareanställda som varit anställda mer än sex månader har fått enkäten och svarsfrekvensen låg på cirka 71 %.

Undersökningen kommer tas upp och diskuteras på arbetsplatsträffar för att medarbetarna ska kunna vara delaktiga i arbetet med åtgärder på respektive arbetsplats.

En slutsats av undersökningen är att medarbetarna i stort trivs fortsatt väl inom Skövde kommun. En jämförelse av resultaten 2018 och 2015 visar framför allt att ledarskapsfrågorna har en positiv utveckling - majoriteten av frågorna får ett högre medelvärde i år.

Några områden som kan ses som utvecklingsområden är:

- Uppföljning av mål. Att få feedback på arbetsinsatser och uppsatta mål är ofta åtgärder som skapar engagemang genom att medarbetare får en tydlig koppling mellan insats och resultat
- Intern information. Medarbetarna har den information de behöver för att sköta sitt jobb men saknar ett bredare perspektiv. Det är viktigt att man ser sin del i helheten.
- Ledarskapet är motorn i maskineriet.
 - Viktigt att säkerställa att cheferna fortsatt har de förutsättningar (tid, resurser, stöd etc.) som behövs för att bedriva ett gott ledarskap.
 - Vad kan de göra för att ännu bättre engagera och motivera medarbetarna i arbetet?
- Arbetsbelastning. Se över resultaten på varje sektor och enhet för att undvika onödiga och dyra sjukskrivningar för individ och organisation.
- Ständigt förbättringsområde är även trakasserier samt hot och våld. Svåra frågor att hantera och kräver kontinuerlig uppföljning.

**KSAG § 7/19 Ärende som tidigare beslutats i KSAG upp till KF:
Bestämmelser om omställningsstöd och pension för
förtroendevalda, information**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	7/19

Förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om att kommunstyrelsens arbetsgivarutskott har tidigare tagit beslut i ärendet. Efter det har det framkommit att bestämmelserna ska beslutas om kommunfullmäktige. Samma ärende tas vidare till kommunfullmäktige.

**KSAG § 8/19 Svar på Arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872 -
Begäran om komplettering**

KS2018.0395

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	8/19
2 Kommunstyrelsen	2019-02-04	18/19

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att överlämna upprättat svar (enligt förslag från vård- och omsorgsnämnden) till Arbetsmiljöverket som svar på Arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872 Begäran om komplettering.

Bakgrund

Arbetsmiljöverket var hos Skövde kommun den 28 maj 2018 och inspekterade arbetsmiljöarbete. Syftet med inspektionen var att kontrollera arbetsmiljön för medarbetarna så väl som att se till att rutiner och stödfunktioner finns tillgängliga för chefer och medarbetare vid mer påfrestande situationer för personalen.

Kommunstyrelsen har 2018-10-29 beslutat att överlämnat svar (enligt förslag från vård- och omsorgsnämnden) till Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket har sedan begärt komplettering av inlämnat svar.

Vård- och omsorgsnämnden har föreslagit kommunstyrelsen att anta skrivelsen Svar på Arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872, begäran om komplettering som svar på Arbetsmiljöverkets begäran om komplettering.

Handlingar

Svar på Arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872 - Begäran om komplettering

Beslut KS, 2018-10-29, Ärende 251_18, Svar på resultatet av Arbetsmiljöverkets inspektion den 28 maj 2018

VON § 3/19 Svar på arbetsmiljöverkets skrivelse 2018/023872 - Begäran om komplettering

Svar på arbetsmiljöverkets skrivelse 2018_023872, begäran om komplettering - underskrivet

Bilagor till svaret på arbetsmiljöverkets skrivelse 2018_023872, begäran om komplettering

Arbetsmiljöverkets begäran om komplettering Dnr 2018_023872

Skövde kommun

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesprotokoll

Sammanträdesdatum

2019-02-04

12(14)

Skickas till

Arbetsmiljöverket, arbetsmiljoverket@av.se

Vård- och omsorgsnämnden

HR-chef

KSAG § 9/19 Policy för arbetsmiljö och hälsa

KS2018.0312

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2019-02-04	9/19

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att besluta anta Skövde kommuns policy för arbetsmiljö och hälsa. Denna policy ersätter Skövde kommuns tidigare arbetsmiljöpolicy KS 2014/0458, antagen av kommunfullmäktige 2014-12-15, § 171.

Bakgrund

Några av kommunfullmäktiges uppdrag är att ge förutsättningar för arbetsmiljöarbetet genom att fastställa en skriftlig arbetsmiljöpolicy, ge nämnderna ekonomiska resurser för arbetsmiljöarbetet och följa upp att nämnderna driver verksamheten i enlighet med arbetsmiljöpolicy. Utifrån kommunallagen är det nämndernas uppdrag att tillse att arbetsmiljölagen följs. Detta arbetssätt stöds av Skövde kommuns delegationsordning, reglementen, arbetsmiljöuppgiftsfördelningar och genom kommunens systematiska arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöpolicyen hör till kommunens centralaste policydokument vilket gör att det är angeläget att hålla den aktuell. I detta syfte har nu en ny policy gemensamt arbetats fram av arbetsgivarrepresentanter och fackförbund i Skövde kommun.

Den nya policyen tar avstamp i ett hälsoperspektiv med utgångspunkt i det friska, att i möjligaste mån bevara hälsa för att slippa arbeta efterhjälpande i så stor utsträckning som går. Den kallas därför numera Policy för arbetsmiljö och hälsa. Mål och mätpunkter har även förtydligats i denna version.

Policyen har remitterats till samtliga nämnder med svarsdatum senast 2019-01-01.

Svar från samtliga nämnder har inkommit och alla ställer sig bakom förslag till Policy för arbetsmiljö och hälsa. Dock har Socialnämnden lämnat några synpunkter kring effektmålen som anses bör förtydligas alternativt kompletteras samt att årsbudgeten inte synkar med analys av Checklista årlig uppföljning.

Policyen är framtagen i samverkan och förhandlad med fackliga parter i enighet.

När denna policy är tagen kommer en kommunikations- och implementeringsplan att utarbetas.

Handlingar

Policy för arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljö- och hälsopolicy 2018 Skövde kommun under arbete KDLG
180619

Beslut VON, 2018-11-22, Ärende 73/18, Remissyttrande policy för
arbetsmiljö och hälsa

Beslut KFN, 2018-12-05, Ärende 67/18, Yttrande remiss Policy för
arbetsmiljö och hälsa

Beslut SEN, 2018-12-13, Ärende 53/18, Yttrande remiss Policy för
arbetsmiljö och hälsa

Beslut BN, 2018-12-13, Ärende 165/18 Yttrande på remiss policy för
arbetsmiljö och hälsa

BeslutBN20181213

Beslut SON, 2018-12-13, Ärende 116/18, Remissvar- policy för arbetsmiljö
och hälsa

Beslut BUN, 2018-12-11, Ärende 124/18, Yttrande över policy för
arbetsmiljö och hälsa

Skickas till

Författningssamling

HR-chef

Kommundirektören

Sektorcheferna