

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 25/21 Policy för likabehandling	3
KSAG § 26/21 Kompetensutveckling och karriärmodeller - information till KSAG	5
KSAG § 27/21 Verksamhetsplan 2022 för arbetsgivarfrågor - information	6
KSAG § 28/21 Återredovisning av uppdrag att redovisa en analys av extern personalomsättning 2020 inom sektor vård och omsorg.....	7
KSAG § 29/21 Månadsrapport arbetsgivarområdet juni 2021	8

Plats och tid	Distans/Teams, 2021-06-07 kl. 09:00-12:00	
Ledamöter	Beslutande	Ersättare
	Ulrica Johansson (C)* Maria Hjærtqvist (S)* Christer Winbäck (L)* Robert Ciabatti (S)* Theres Sahlström (M)*	
Övriga deltagande	Sofia Myhrman*, HR-chef Daniel Strandberg*, förhandlingschef Rasmus Jacobsson*, sekr.	Heidi Granfors*, HR-partner Louise Wadegård*, HR-partner Madelene Hallén*, HR-partner

*= Deltagande på distans

Utses att justera	Robert Ciabatti (S)	
Sekreterare Rasmus Jacobsson	Paragrafer §25/21- §29/21
Ordförande Ulrica Johansson (C)	
Justerande Robert Ciabatti (S)	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans	Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
Sammanträdesdatum	2021-06-07
Justeringsdatum	2021-06-14
Anslagsdatum	2021-06-14
Överklagningstid t o m	2021-07-06
Förvaringsplats för protokollet	Skövde Stadshus
Underskrift Rasmus Jacobsson

KSAG § 25/21

Policy för likabehandling

KS2021.0191

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-06-07	25/21

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att anta Policy för likabehandling att gälla från 1 oktober 2021.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att från och med 1 oktober 2021 upphäva ”Policy kring jämställdhet för Skövde kommun”(dnr KS93-557) och ”Mångfaldsplan” (dnr KS2017.0180).

Bakgrund

Den 1 januari 2017 antogs en ny diskrimineringslag i Sverige. Lagen innebär nya och förändrade krav på arbetsgivaren. Kravet på att upprätta jämställdhetsplaner var tredje år är borttaget. Det ställs istället högre krav på arbetsgivaren att arbeta systematiskt med och att förebygga diskriminering utifrån alla sju diskrimineringsgrunder. I och med denna förändring vill Skövde kommun använda begreppet likabehandling istället för jämställdhet och mångfald i sitt arbete mot diskriminering. I och med detta fanns ett behov av att uppdatera och förändra våra styrdokument runt jämställdhet, mångfald och likabehandling.

Policy för likabehandling visar vår viljeinriktning och är vårt styrdokument för ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder för lika och likvärdiga villkor för alla medarbetare anställda i Skövde kommun.

Policyn innehåller Skövde kommuns prioriterade områden inom likabehandling vilka utgår från diskrimineringslagens områden kring aktiva åtgärder som omfattar arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Policyn är framtagen i samverkan och förhandlad med fackliga parter.

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

Policy för likabehandling ersätter Skövde kommuns tidigare ”Policy kring jämställdhet för Skövde kommun” antagen av kommunfullmäktige den 26 juli 1993 och uppdaterad av personalavdelningen år 2005, 2008 och 2014, dnr KS93-557 samt ”Mångfaldsplan (Policy och handlingsplan för att främja etnisk mångfald och motverka etnisk diskriminering i Skövde kommun)” antagen av kommunfullmäktige den 10 juni 2002, dnr KS2017.0180.

Handlingar

Policy för likabehandling

Skickas till

Kommunstyrelsen

Sofia Myrman, HR-chef

Madelene Hallén, HR-partner

Heidi Granfors, HR-partner

KSAG § 26/21**Kompetensutveckling och karriärmodeller - information till KSAG**

KS2021.0168

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-06-07	26/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

I Skövde kommuns kompetensförsörjningsplan 2021-2025 finns mål framtagna kring området kompetensutveckling och karriärvägar samt aktiviteter kopplade till dessa mål. En av dessa aktiviteter är arbetet i Projekt karriärmodeller som pågår 2020-2022.

Arbetsgruppen i projektet har tagit fram en generell kompetensmodell för Skövde kommun samt en specifik kompetensmodell för Vårdförbundets yrkesgrupper. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott tar del av framtagna kompetensmodell.

Handlingar

Kompetensmodell Vårdförbundets yrkesgrupper

Skickas till

Sofia Myhrman, HR-chef

Linda Pettersson, HR-partner

KSAG § 27/21**Verksamhetsplan 2022 för arbetsgivarfrågor - information**

KS2021.0199

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-06-07	27/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott tar del av lägesrapport gällande arbetet med verksamhetsplan 2022 för arbetsgivarfrågor.

Handlingar

-

Skickas till

Sofia Myhrman, HR-chef

KSAG § 28/21**Återredovisning av uppdrag att redovisa en analys av extern personalomsättning 2020 inom sektor vård och omsorg.**

KS2021.0200

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-06-07	28/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

Sektor vård och omsorg hade en högre extern personalomsättning 2020 (13,2%) jämfört med 2019 (10,4%).

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott har gett sektor vård och omsorg i uppdrag att redovisa en analys av den externa personalomsättningen 2020.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott tar del av återredovisning av uppdraget att redovisa en analys av den externa personalomsättningen 2020 inom sektor vård och omsorg.

Handlingar

-

Skickas till

Linda Pettersson, HR-partner

Sofia Myrman, HR-chef

Per Granath, sektorschef vård och omsorg

KSAG § 29/21**Månadsrapport arbetsgivarområdet juni 2021**

KS2021.0063

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-06-07	29/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

HR chef, förhandlingschef och HR controller föredrar om följande:

- Aktuella ärenden
- H22 aktuellt: sjukfrånvaro, ledarutveckling.
- Framtida arbetsätt – postcovid.
- Internkontroll inom arbetsgivarområdet 2022: arbetsmiljöprocessen och anställningsprocessen.
- Aktuell statistik: bland annat sjukfrånvaro, sjuklönekostnad, extern personalomsättning, antal tillsvidareanställda/visstidsanställda, årsarbeten, övertid/mertid och personalkostnader.

Handlingar

-

Skickas till

Sofia Myhrman, HR-chef

Daniel Strandberg, förhandlingschef