

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 10/22 Svar på revisionsrapport gällande granskning av intern kontroll över anställdas bisysslor	3
KSAG § 11/22 Riktlinjer för visselblåsningar	6
KSAG § 12/22 Heltidsarbete som norm statusuppdatering maj 2022	7
KSAG § 13/22 Upplägg sommarpraktik 2022	9
Månadsrapport arbetsgivarområdet	11

Plats och tid KS-salen, 2022-05-13 kl. 08:30-11:00

Ledamöter
Beslutande
Ulrica Johansson (C)
Maria Hjærtqvist (S)
Christer Winbäck (L)
Robert Ciabatti (S)
Theres Sahlström (M)

Övriga deltagande
Sofia Myhrman
Emma Stefansson
Daniel Strandberg
Linda Pettersson
Rickard Karlsson
Lars Johansson
Torbjörn Bergman (-)
Anders Grönvall (S)

Protokollet är digitalt justerat

Utses att justera Theres Sahlström (M)

Sekreterare Emma Stefansson

Paragrafer §10/22-§13/22

Ordförande Ulrica Johansson (C)

Justerande Theres Sahlström (M)

KSAG § 10/22**Svar på revisionsrapport gällande granskning av intern kontroll över anställdas bisysslor**

KS2022.0160

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-05-13	10/22

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår att kommunstyrelsen överlämnar nedanstående yttrande som svar på revisionsrapport avseende bisysslor.

Bakgrund

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Skövde kommun genomfört en granskning av intern kontroll över anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsens interna kontroll är tillräcklig avseende hantering av anställdas bisysslor.

Granskningen har gjorts utifrån de tre revisionsfrågorna:

- Finns ändamålsenliga riktlinjer och rutiner rörande anställdas eventuella bisysslor och efterlevs dessa?
- Har kommunstyrelsen kontroll över i vilken utsträckning som bisysslor förekommer bland anställda i Skövde kommun?
- Har kommunstyrelsen kontroll över i vilken utsträckning det förekommer att anställda har engagemang i näringsverksamheter som bedriver affärer med Skövde kommun?

Utifrån genomförd granskning är PwCs samlade bedömning att kommunstyrelsen inte fullt har en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor och ett antal rekommendationer om åtgärder lämnas.

Rekommendationer

- Kommunstyrelsen bör, utifrån ett internkontrollperspektiv, tillse att samtliga bisysslor dokumenteras och bedöms, samt att blanketterna förvaras i personakterna. Även bisysslor som inte är av näringskaraktär bör beaktas som t ex dubbla anställningar.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa ett enhetligt arbetssätt för hanteringen av bisysslor i kommunen. Inom för detta arbete ska återkoppling till Kommunstyrelsen ske.
- Kommunstyrelsen bör tillse att det görs en översyn av nuvarande riktlinjer och blanketter enligt synpunkterna i denna rapport.

- Kommunstyrelsen bör säkerställa att informationen om skyldigheten att anmäla bisyssla lämnas vid rekrytering, vid anställningens början, vid medarbetarsamtal samt vid utvalda sammankomster i verksamheten så att informationen når samtliga medarbetare. Detta för att säkerställa att kommunen som arbetsgivare lever upp till informationskravet till anställda enligt Allmänna bestämmelser.
- Utifrån att det framkommit bisysslor som inte var kända sedan tidigare samt att det saknas tillräckliga rutiner för att kontrollera att otillbörliga inköp inte sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen, bör Kommunstyrelsen tillse att rutinerna stärks inom detta område.
- Kommunstyrelsen bör inom ramen för sitt interna kontrollarbete göra kontroller av att riktlinjer och rutiner avseende bisysslor efterföljs samt kontrollera om tillbörliga inköp sker av näringsverksamheter där anställda kan ha ekonomiska intressen.
- Kommunstyrelsen bör undersöka och överväga möjligheten att göra kontroller av anställdas engagemang. Detta utifrån att fler av de engagemang/bisysslor som framkom i granskningen inte var kända sedan tidigare.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild rutin för hur uppföljning av avslagna bisysslor ska ske så att anställda i organisationen inte har tillåtna bisysslor.
- Kommunstyrelsen bör överväga att inför en digital praktisk hantering av anställdas bisysslor, vilket kan bidra till en enhetligare, säkrare och effektivare hantering.

Yttrande

Utifrån PwCs rekommendationer har åtgärder tagits fram för planering och genomförande:

- Revidering av Riktlinjer bisysslor har inletts och slutförs under hösten 2022.
- Förtydligande av information i HR-handbok samt utveckling av rutiner i enlighet med nya riktlinjer.
- Utbildning/information till chefer och medarbetare om vad som räknas som bisyssla och vilka rutiner som gäller.
- Utredda möjlighet och förutsättning för korskörning av register i syfte att säkerställa att alla bolagsengagemang är kända.
- Blankett och e-tjänst för bisysslor samt mall för medarbetarsamtal har kompletterats med riktad information till medarbetare med konstaterad bisyssla i kombination med uppdrag som behörig beställare eller direktupphandlare.
- Utredda möjligheten till digitalt systemstöd via funktion i WinLAS
- Komplettering av kommunens Riktlinjer för inköp med information om bisysslor
- Informera om kommunens Riktlinjer bisysslor i samband med utbildning av behöriga beställare och direktupphandlare.

Handlingar

Revisionsrapport Intern kontroll över anställdas bisysslor Skövde kommun

Skickas till

Revisorerna

Förhandlingschef

HR-chef

Upphandlingschef

KSAG § 11/22

Riktlinjer för visselblåsningar

KS2022.0201

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-05-13	11/22

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar föreslå kommunstyrelsen att anta Riktlinje för visselblåsningar.

Bakgrund

I syfte att skydda personer som rapporterar om missförhållanden har en ny visselblåsarlag (Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) nedan kallad Visselblåsarlagen trätt i kraft. Lagstiftningen reglerar i huvudsak skydd för visselblåsare och ställer krav på att verksamhetsutövare med mer än 250 anställda fr o m 2022-07-17 ska inrätta interna rapporteringskanaler för visselblåsning som ska vara självständiga och oberoende.

Riktlinjen beskriver hur skyddet för visselblåsare ser ut, vad som krävs för att kunna visselblåsa, hur en visselblåsning går till samt funktionen för intern rapporteringskanal och utredning av visselblåsningar i Skövde kommun.

Handlingar

Riktlinje för visselblåsningar

Skickas till

Förhandlingschef
HR-chef
Sektorchefer
Kommundirektör

KSAG § 12/22**Heltidsarbete som norm statusuppdatering maj 2022**

KS2021.0086

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-05-13	12/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

En gång per år rapporteras status för arbetet med heltidsfrågan till Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Utvecklingsprojektet Heltidsresan startades 2016 och drivs av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal fram till 2024. Målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

Lokalt i Skövde finns sedan 2017 en handlingsplan för heltid som uppdaterades 2019. Planen ska revideras under 2022. Utifrån handlingsplanen har gällande heltidsarbete som norm vid nyrekrytering om inte särskilda skäl finns, det finns en rutin för anmälan om heltid och en bemanningshandbok som togs fram under projekt arbetstid inom sektor vård och omsorg. Bemanningshandboken beskriver hur verksamheterna kan arbeta med planering av arbetsuppgifter, arbetstid och bemanning för att möjliggöra heltid.

Andelen heltider i Skövde kommun ökar långsamt, både bland kvinnor och män. 2021 är andelen heltider 81 % (Kvinnor 79 % och män 89 %). Skövde har en något lägre andel heltidsanställningar än rikssnittet i Sverige (83 % 2020) men en något högre andel jämfört med Skaraborgs kommuner (77 % 2021).

Inom sektorerna är det sektor vård och omsorg (SVO), sektor barn och utbildning (SBU), sektor service (SSE) och sektor medborgare och samhällsutveckling (SMS) som är aktuella för att arbeta med frågan. SVO är den sektor som ställt om till heltidsorganisation och där andelen heltider nu 68 % (jämfört med 58 % 2019), inom SBU är siffran 88 %, SSE 83 % och SMS 84 %.

De befattningsgrupper som omfattas av heltidsarbete som norm är undersköterska, personlig assistent, stödassistent (boende), barnskötare, elevassistent, fritidsassistent, lokalvårdare,

kock, måltidspersonal, badpersonal och fritidsledare. Skövde kommun som arbetsgivare strävar efter att samtliga befattningsgrupper har heltid som norm.

Den grupp med lägst andel heltider är badpersonal med 40 % 2021. Därefter kommer undersköterska (55 %), måltidspersonal (56 %), elevassistent (58 %), fritidsassistent (62 %), lokalvårdare (69 %), fritidsledare (69 %), personlig assistent (70 %), kock (70 %), stödassistent boende (79 %) och barnskötare (89 %).

Planen för 2022 är att starta igång arbetet med att uppdatera vår lokala handlingsplan för heltid tillsammans med Kommunal. Arbetet genomförs i nära samarbete med respektive sektor.

Handlingar

Skickas till

Sofia Myrman, HR-chef

Erik Vilhelmsson, HR-partner

Per Kjellander, sektorchef SSV

KSAG § 13/22**Upplägg sommarpraktik 2022**

KS2022.0072

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-05-13	13/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

Sommarpraktiken är en viktig del av vårt strategiska kompetensförsörjningsarbete eftersom vi får en möjlighet att visa upp våra verksamheter för potentiella framtida medarbetare. Sommarpraktiken ger även våra unga meningsfull sysselsättning under sommaren.

Skövde kommun har 2022 som mål att erbjuda platser till alla ungdomar som söker sommarpraktik, vilket i år är 457 ungdomar. Totalt förväntas vi kunna få fram mellan 420-450 platser och arbetsgruppen jobbar för att ge platser till så många sökanden som möjligt. För ungdomar med funktionsvariationer arbetar gruppen, i den utsträckning det är möjligt, med att hitta en sommarpraktikplats som fungerar.

Platserna kommer att vara både i våra ordinarie verksamheter (drygt 300 st) och i den typ av extragrupper som startades upp 2020 med anledning av pandemin (ca 100 st). 2022 finns inga generella restriktioner mot att ta emot unga i någon av våra verksamheter och platser finns inom äldreomsorg, barnomsorg, fritidsgårdar, kök och fastighetsservice bland annat.

De extra grupperna är en bakgrupp, en kulturgrupp och en naturgrupp. I bakgruppen bakar ungdomarna mat- och fikabröd som delas ut på äldreboende, hemtjänst, förskolor och fritidshem. I kulturgruppen får ungdomarna skapa en show som de sedan framför på äldreboenden, LSS-boenden, förskolor och fritidshem. Ungdomarna i naturgruppen håller ordning i kommunens parker, friluftsområden och badplatser genom att bland annat plocka skräp, rensa längs ständer och klippa buskar.

Det kommer även att finnas 20 platser inom Ung drive Academy – unga kommunutvecklare. Ung drive Academy är en entreprenörsutbildning där ungdomar får erfarenhet och kunskap om att driva företag.

Sommarpraktiken genomförs under tre perioder à tre veckor, v. 25-27, v. 28-30 samt v. 31-33.

Lönen är oförändrad från 2021 och ligger på 60 kr per timme.

Eventuell extra kostnad för sommarpraktik 2022 kommer att läggas som en avvikelse i tertial 1 2022 för Kommunstyrelsens sektorer.

Handlingar**Skickas till**

Sofia Myrman, HR-chef

Erik Vilhelmsson, HR-partner

Eva Axelsson, enhetschef

Johan Strömberg, avdelningschef

Månadsrapport arbetsgivarområdet

HR-chef Sofia Myhrman och förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om följande;

Aktuella projekt;

- Upphandling av visselblåsarfunktion, företagshälsovård, förmånsportal och pensioner
- Projekt för hälsa
- Mätningar inom arbetsgivarområdet, bla. HME

Aktuella personalärenden

Aktuell statistik;

- Total sjukfrånvaro
- Sjukfrånvaro per sektor
- Totala sjuklönekostnader
- Extern personalomsättning i antal avgångar
- Antal tillsvidareanställda



Detta dokument är digitalt signerat och har elektroniska underskrifter

För att kontrollera och verifiera alla elektroniska underskrifter,
använd tjänsten <https://validate.ciceron.cloud>

Applikation

Ciceron Document Signer 1 - PROD (backa2) 1.6.2.0 [TS-Sign]