

**Kommunstyrelsens personalutskott 16 november
2021**

	Sid
Justering	2
§ 34 Information från rekryterings- och bemanningsenheten.....	3
§ 35 Rapport medarbetarenkät 2021	4
§ 36 Information från HR-direktören	5
§ 37 Medarbetarenkätens utformning 2022-2024	6
§ 38 Riktlinje rekrytering	7
§ 39 Uppföljning av bisysslor.....	9
§ 40 Uppföljning förmåner	10
§ 41 För kännedom	11

Tid	Kl. 14:00 – 15:30		
Plats	Kommunhuset, mötesrum 538A		
Beslutande	Niklas Säwén (S)	ordförande	
	Lisa Tynnemark (S)	ersätter Isabell Mixter (V)	
	Jonas Väst (S)		
	Alicja Kapica (M)	ersätter Bertil Kjellberg (M)	
	Liza-Maria Norlin (KD)		
Personalföreträdare	Carina Melander	Kommunal	
Övriga	Karin Rystedt	HR-direktör	
	Patrik Jansson	kommunsekreterare	
	Carola Dahlin	HR-chef	§34
	Robert Weidman	HR-strateg	§35

Protokollet omfattar §§ 34-41

Justeras 2021-11-18

Niklas Säwén
Ordförande

Alicja Kapica
Justerare

Patrik Jansson
Sekreterare

Justering

Till justerare väljs Alicja Kapica med Liza-Maria Norlin som ersättare.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

§ 34 Information från rekryterings- och bemanningsenheten

(KS-2021-00236)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att notera informationen.

Ärendet

HR-chef Carola Dahlin har bjudits in till personalutskottet för att informera om införandet av en ny rekryterings- och bemanningsenhet. Hon informerar bland annat om följande:

- Tidsplan för införande hos de olika förvaltningarna och hur det nya arbetssättet sker i form av ett implementeringsprojekt som pågår under två år
- Effektmålen med den nya enheten, vilket bland annat utgörs av minskade kostnader för vikariehanteringen och att Sundsvalls kommun uppfattas som en arbetsgivare med gemensamma processer och rutiner
- Fördelar för verksamheterna som exempelvis mindre administration och avlastning av arbetet med bemanning och rekrytering av vikarier
- Jämförelser gällande tillgänglighet mellan den nya bemanningsenheten och RoP-enheten

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

§ 35 Rapport medarbetarenkät 2021

(KS-2021-00925-1)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att personalutskottet tagit del av rapport om medarbetarenkätens resultat 2021, samt

att expediera rapporten till samtliga nämnder för kännedom.

Ärendet

I augusti/september 2021 genomförde Sundsvalls kommun en medarbetarenkät. Bifogad rapport syftar till att skriftligen rapportera medarbetarenkätens resultat.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - KS-2021-00925-1 - Rapport medarbetarenkät 2021
- Bilaga Totalrapport medarbetarenkät Sundsvalls kommun 2021

§ 36 Information från HR-direktören

(KS-2021-00236)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att notera informationen.

Ärendet

Vid dagens sammanträde informerar HR-direktör Karin Rystedt bland annat om följande:

- Statistik över sjukfrånvaron för Sundsvalls kommun med månadsvisa jämförelser
- Verksamhetsplan för HR-funktionen 2022
- Utbildningsplan för våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor
- Uppföljning av riktlinje arbetskläder
- Arbetsmiljöverkets inspektion som genomförts på en kommunövergripande nivå

§ 37 Medarbetarenkätens utformning 2022-2024

(KS-2021-00862-1)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att medarbetarenkätens utformning och hantering för år 2022–2024 sker enligt kommunstyrelsekontorets skrivelse ”Medarbetarenkät, för perioden 2022–2024” daterad 2021-10-18 (KS-2021-00862).

Ärendet

År 2018 fastställdes en ny modell för medarbetarenkäten i Sundsvalls kommun som gällde till och med 2021. Kommunstyrelsekontoret har tagit fram ett förslag på hur medarbetarenkäten ska hanteras de kommande tre åren. Förslaget finns beskrivet i kommunstyrelsekontorets skrivelse ”Medarbetarenkät, för perioden 2022–2024” daterad 2021-10-18 (KS-2021-00862)

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - KS-2021-00862-1 - Medarbetarenkätens utformning 2022-2024
- Medarbetarenkät, för perioden 2022-2024
- Protokollsutdrag Cesam 2021-10-11 Medarbetarenkät 2022–2024

§ 38 Riktlinje rekrytering

(KS-2021-00428-1)

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att fastställa riktlinje för rekrytering inklusive processbeskrivning enligt kommunstyrelsekontorets förslag (KS-2021-00428-1),

att uppdra till HR-direktör att följa upp och revidera riktlinjen vid behov, samt

att följande ändringar ska göras i riktlinjen under punkt 3 - Diskrimineringsfri rekrytering:

Att följande text ändras från denna lydelse:

Det är till exempel vanligt att ställa krav på mycket goda kunskaper i svenska språket vid platsannonsering. Detta bör beaktas en extra gång om det verkligen är nödvändigt för tjänsten då gränsen är hårfin till diskriminering. Få arbeten idag kräver mycket goda språkkunskaper i svenska, enligt DO endast när medarbetaren ska undervisa i språket.

Till att få följande lydelse:

Det är till exempel vanligt att ställa krav på mycket goda kunskaper i svenska språket vid platsannonsering. Kravnivån på språkkunskaper ska ställas utifrån verksamhetens behov och utifrån vilken tjänst som annonseras.

Att följande text läggs till som sista mening:

Vid rekrytering av kommundirektör samt förvaltnings- och funktionsdirektörsbefattning är det av särskild betydelse att eftersträva rekryteringsgrupper bestående av både kvinnor och män

Ärendet

Idag saknas en kommunövergripande riktlinje för rekrytering. Riktlinjen tydliggör kommunens övergripande rekryteringsprocess i syfte att skapa förutsättningar för en enhetlig och rättssäker hantering som genomsyras av kvalitet och likabehandling utifrån ett diskrimineringsfritt perspektiv.

Överläggning

Lisa Tynnemark (S) yrkar bifall till kommunstyrelsekontorets förslag till beslut med följande ändringar i riktlinjen under punkt 3 - Diskrimineringsfri rekrytering:

Att följande text ändras från denna lydelse:

Det är till exempel vanligt att ställa krav på mycket goda kunskaper i svenska språket vid platsannonsering. Detta bör beaktas en extra gång om det verkligen är nödvändigt för tjänsten då gränsen är hårfin till diskriminering. Få arbeten idag kräver mycket goda språkkunskaper i svenska, enligt DO endast när medarbetaren ska undervisa i språket.

Till att få följande lydelse:

Det är till exempel vanligt att ställa krav på mycket goda kunskaper i svenska språket vid platsannonsering. Kravnivån på språkkunskaper ska ställas utifrån verksamhetens behov och utifrån vilken tjänst som annonseras.

Att följande text läggs till som sista mening:

Vid rekrytering av kommundirektör samt förvaltnings- och funktionsdirektörsbefattning är det av särskild betydelse att eftersträva rekryteringsgrupper bestående av både kvinnor och män.

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är Lisa Tynnemarks (S) förslag. Detta blir också personalutskottets beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - KS-2021-00428-1 - Riktlinje rekrytering
- Bilaga Likabehandling i rekryteringsarbetet
- Protokollsutdrag Cesam 2021-09-13 riktlinje rekrytering
- Riktlinje i rekrytering slutversion

§ 39 Uppföljning av bisysslor

(KS-2021-00861-1)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att personalutskottet tagit del av uppföljning av bisysslor enligt ”PM internkontroll bisyssla” 2021-10-04.

Ärendet

I kommunstyrelsens internkontrollplan för 2021 finns en internkontrollpunkt om bisyssla. Resultatet av internkontrollpunkten kommer att redovisas till kommunstyrelsen enligt ordinarie rutiner för internkontroll. Kommunstyrelsekontoret vill dock att även personalutskottet tar del av uppföljningens resultat.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - KS-2021-00861-1 - Uppföljning av bisysslor
- Bilaga PM inkernkontroll bisyssla 2021-10-04

§ 40 Uppföljning förmåner

(KS-2021-00837-1)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att ha tagit del av uppföljningen av förmåner enligt ”Översyn förmåner Sundsvalls kommun” 2021-10-04 (KS-2021-00837),

att nästa uppföljning av kommunens förmåner sker under 2024, samt

att personalutskottet får en årlig uppföljning angående förmånerna Semesterväxling samt Minskad arbetstid för äldre 80-90-100.

Ärendet

Kommunstyrelsekontoret har utrett förmåner för Sundsvalls kommuns medarbetare och förtroendevalda. Utifrån uppföljningen föreslås åtgärder och justeringar.

Överläggning

Jonas Väst (S) yrkar bifall till kommunstyrelsekontorets förslag till beslut med följande tilläggsatt-sats:

Att personalutskottet får en årlig uppföljning angående förmånerna Semesterväxling samt Minskad arbetstid för äldre 80-90-100.

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är Jonas Västs (S) förslag. Detta blir också personalutskottets beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - KS-2021-00837-1 - Uppföljning förmåner
- Bilaga Översyn Förmåner Sundsvalls kommun 2021_211004
- Bilaga Protokollsutdrag Cesam 211011 uppföljning av förmåner

§ 41 För kännedom

(KS-2021-00237)

Beslut

Personalutskottet beslutar

att lägga ärendena till handlingarna.

Ärenden

- Utbildningsplan mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer
 - Arbetsmiljöverket 2021-10-13: Resultat av inspektionen 1 oktober 2021
-