

Kommunstyrelsens personalutskott

Datum: 2024-02-01
Tid: 9.00–cirka 11.00
Plats: Dialogen, Rådhuset

1 Protokollsjusterare, kallelse och föredragningslista

2 Sammanträdestider för Kommunstyrelsens personalutskott 2024

Ärendenummer: Ks 1557/2023
Handläggare: Johan Boklund

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsens personalutskott beslutade den 16 november 2023 att ordinarie sammanträde skulle hållas den 1 februari 2024. I övrigt beslutade utskottet att återremittera Kommunledningsförvaltningens förslag.

Med anledning av detta har Kommunledningsförvaltningen upprättat ett nytt förslag till sammanträdestider för år 2024.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2024-01-08

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till Kommunstyrelsens personalutskott:

- Ordinarie sammanträden med Kommunstyrelsens personalutskott ska under år 2024 hållas torsdagar klockan 9.00–cirka 11.00 den 4 april, klockan 13.00–cirka 15.00 den 13 juni, 22 augusti, klockan 9.00–11.00 den 10 oktober och klockan 13.00–15.00 den 5 december.

3 Handlingsplan för jämställda löner 2024

Ärendenummer: Ks 1206/2023
Handläggare: Maria Hedlund

Ärendebeskrivning

Resultatet av 2023 års lönekartläggning påvisar inga osakliga löneskillnader. Analysen visar att de löneskillnader som finns kan förklaras med sakliga argument, oberoende av kön. Örebro kommun lever därmed upp till diskrimineringslagens krav och diskriminerar inte på grund av kön.

Arbetsgivarens möjlighet att förse verksamheterna med rätt kompetens är fortsatt en utmaning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det handlar bland annat om att kunna rekrytera och behålla spetskompetens inom vissa av kommunens verksamheter där arbetena ofta är icke-kvinnodominerade. En annan utmaning är lönebildningen hos alternativa arbetsgivare inom exempelvis tekniksektorn i arbeten med krav på gymnasiekompetens. Det är viktigt att kommunen fortsätter arbeta med att förfinas analysen så att marknadens påverkan på lön alltid är relevant och inte baseras på tidigare "sanningar". Dock behövs en medvetenhet om att även en historisk marknad för ett arbete påverkar lönestrukturen över tid.

Kommunens målbild är att ha trygga och kunniga chefer som förstår sin del i helheten och agerar utifrån en gemensam och könsneutral lönesättningsprocess. Många av åtgärderna i Handlingsplan för jämställda löner 2024 är därför förebyggande och syftar till att motverka att de löneskillnader som finns, och ska finnas utifrån individuell lönesättning, inte ska riskera att bli osakliga. Det är viktigt att målmedvetet fortsätta arbetet med att medvetandegöra normer och värderingar i de processer som innefattar lön.

Samverkan med arbetstagarorganisationerna av handlingsplanen är genomförd, och även Jämställdhetsdelegationen har fått information om 2023 års kartläggning samt handlingsplan.

Beslutsunderlag

Handlingsplan för jämställda löner 2024
Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse (*i senare utskick till utskottet*)

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till Kommunstyrelsens personalutskott:

- Handlingsplan för jämställda löner 2024 godkänns.

4 Kaffepaus**5 Årlig uppföljning av Örebro kommuns systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) 2023**

Ärendenummer: Ks 1771/2023

Handläggare: Jenny Lindh

Ärendebeskrivning

Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2023 visar att arbetsmiljöutmaningar som sticker ut eller är gemensamma för flera nämnder är lokaler, nya regler för dygns- och veckovila, hög arbetsbelastning, hot och våld samt den sociala arbetsmiljön.

Utifrån det övergripande resultatet behöver Örebro kommun fortsätta att prioritera arbetet med resursplanering, detta i syfte att främja en mer hållbar bemanningssituation. Det är viktigt att stärka arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) och att fokusera på det positiva och friska samt arbeta för att minska oro och risken för att hot- och våldssituationer ska uppstå. Dessutom behöver kommunen aktivt främja att fler medarbetare blir intresserade av att verka som skyddsombud.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2024-01-12

Rapport: årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbete 2023, 2024-01-12

Presentationen "Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)"

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till Kommunstyrelsens personalutskott:

1. Kommundirektören får i uppdrag att arbeta med de prioriterade områdena som identifierats på kommunövergripande nivå.
2. Årlig uppföljning av Örebro kommuns systematiska arbetsmiljöarbete 2023 läggs till handlingarna.

Beslutspunkt 2 ska vidare till Kommunfullmäktige för beslut.

6 Resultat av medarbetarenkäten för Örebro kommun 2023

Ärendenummer: Ks 88/2024

Handläggare: Jenny Lindh

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsens personalutskott får vid sammanträdet information om resultat av medarbetarenkäten för Örebro kommun 2023.

Medarbetarenkäten genomförs varje år. Enkäten ska vara en hjälp för att hitta organisationens styrkor och svagheter och visa vilka områden kommunen behöver utveckla för att bli en bättre arbetsgivare. Den visar också hur man som medarbetare upplever att det är på arbetsplatsen.

Beslutsunderlag

Presentationen "Medarbetarenkäten Örebro kommun"

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till Kommunstyrelsens personalutskott:

- Informationen tas till protokollet.

7 Uppföljning av kränkande särbehandling för Örebro kommun 2023

Ärendenummer: Ks 89/2024

Handläggare: Jenny Lindh och Unni Livengård

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsens personalutskott får vid sammanträdet information om uppföljning av kränkande särbehandling för Örebro kommun 2023 och den enkätundersökning som genomförts. Kränkande särbehandling är trakasserier, mobbing, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Kännetecknande för kränkande särbehandling är att beteendet är ovälkommet och kränker värdigheten för den eller de som utsätts för det. Kränkande särbehandling är oacceptabelt inom Örebro kommun.

Förebyggande arbete och åtgärder:

- Fortsatt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- Fortsatt arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA)
- Utveckla arbetet med friskfaktorer
- Se över rutiner och arbetsätt vid anmälan och utredning
- Kunskapshöjande insatser för att uppnå en robust samarbetskultur i syfte att minska risker för konflikter.

Beslutsunderlag

Presentationen "Uppföljning av Kränkande särbehandling Örebro kommun 2023"

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till Kommunstyrelsens personalutskott:

- Informationen tas till protokollet.