

Remissvar gällande motion från S och F!, Jämlik och inkluderande rekrytering ska vara självklart i Lund.

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar

att godkänna förvaltningens remissvar/yttrande avseende motionen "Jämlik och inkluderande rekrytering ska vara självklart i Lund" samt överlämna remissvaret/yttrandet till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har för yttrande remitterat en motion från Fanny Johansson (S), Margita Malmros (S) och Maja Grubelic (F!) "Jämlik och inkluderande rekrytering ska vara självklart i Lund".

Vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram ett förslag på remissvar/yttrande avseende motionen.

Underlag för beslutet

- Motion 2021-06-30 "Jämlik och inkluderande rekrytering ska vara självklart i Lund", KS 2021/0621.
- Faktaunderlag för remissvar från Kommunkontoret.
- Vård- och omsorgsförvaltningens tjänsteskrivelse 2021-12-06 Remissvar angående motion "Jämlik och inkluderande rekrytering ska vara självklart i Lund." (denna skrivelse).

Bakgrund

Fanny Johansson (S), Margita Malmros (S) och Maja Grubelic (F!) föreslår i motion 2021-06-30 att kommunfullmäktige beslutar att det upprättas en kommunövergripande handlingsplan med tydlig målsättning att samtliga förvaltningar ska arbeta mer inkluderande och öka antalet anställda personer som står långt från arbetsmarknaden, att kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram tydliga direktiv om måltal för samtliga förvaltningar för att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden samt att kompetensen kring breddad rekrytering ska stärkas och utökas på den centrala HR-avdelningen.

Motionen ska besvaras av serviceförvaltningen, vård- och omsorgsförvaltningen samt socialförvaltningen.

2021-12-06

Diarienummer

VOO 2021/0426

Beredning

Beredning har skett av HR-chef samt HR-konsult inom HR-gruppen, Vård- och omsorgsförvaltningen.

Barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärendet.

Konsekvenser för personer med funktionsnedsättning

En konsekvensanalys för personer med funktionsnedsättning har inte bedömts relevant i sammanhanget.

Ekonomiska konsekvenser

Skrivelsen utgör svar på en motion och medför inte några ekonomiska konsekvenser i det här skedet.

Föredragning

Motionen ställer förslag som inte primärt är adresserade till eller möjliga att ta ställning till från enskilda förvaltningar/nämnder utan avser kommunövergripande ansvarsområden. Vård- och omsorgsnämndens svar till motionärerna kommer därför huvudsakligen att hänvisas till HR-avdelningen på kommunkontoret som är ägare av rekryteringsprocessen som är antagen för Lunds kommun.

Den slags handlingsplan motionärerna föreslår finns redan i form av Lunds kommuns program för social hållbarhet som syftar till att skapa jämlika livsvillkor och förverkliga mänskliga rättigheter för alla som bor och verkar i Lund. Programmet (tillika handlingsplan) är ett övergripande styrdokument som svarar på frågan vad som ska uppnås, anger en gemensam riktning för arbetet och lägger fast de långsiktiga prioriteringarna. Ett av målen är Arbete och sysselsättning och handlar om att fler ska få ett arbete eller en sysselsättning att gå till. I delmålet framgår bland annat att Lunds kommunkoncern ska vara en aktör som arbetar inkluderande och ska tillsammans med andra aktörer ge ett samlat stöd för att arbetslösheten ska minska och inkluderingen öka bland Lunds invånare. I ytterligare ett delmål framgår att Lunds kommun ska stärka samverkan med Arbetsförmedlingen för att kompetensförsörjningen till arbetsgivare inklusive Lunds kommun klaras av.

Sedan hösten 2020 ingår Vård- och omsorgsförvaltningen i ett ESF-finansierat projekt "Kompetenstrappan" som är ett kommunövergripande samarbete mellan socialförvaltningen och utbildningsförvaltningen samt Arbetsförmedlingen och

2021-12-06

Diarienummer

VOO 2021/0426

Försäkringskassan. Projektet har sitt ursprungliga fokus på kompetensförsörjning inom Vård- och omsorgsförvaltningen och vänder sig till personer som står utanför arbetsmarknaden med intresse för arbete inom Vård och omsorg. I arbetet rustas deltagarna för anställningsbarhet inom vård- och omsorgsförvaltningen och arbetet i projektet innehåller åtgärder och anställningsprocesser med olika typer av stöd för personer som på grund av funktionsvariationer, språkhinder eller av andra särskilda skäl har svårt att komma in på eller stanna kvar på arbetsmarknaden. Genom föreläsningar, utbildningar, övningar och temadialoger säkerställs det att projektmedarbetare i projektet har grundkompetens inom de horisontella principerna gällande tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering. För att undvika sned könsfördelning bland deltagarna i projektet så sker uppföljning av deltagarnas könsfördelning löpande.

Under våren 2022 kommer projektet Kompetenstrappan- lärling att startas upp som är ett samarbete mellan vård- och omsorgsförvaltningen och utbildningsförvaltningen- Komvux. Detta projekt vänder sig till personer som av någon anledning inte kan genomgå den reguljära Vård- och omsorgsutbildningen utan är i behov av extra stöd och insatser. Utbildningen är en lärlingsutbildning och leder till vårdbiträdskompetens och möjlighet för anställning inom förvaltningen.

Program för social hållbarhet följs upp årligen. Ansvarig nämnd eller styrelse rapporterar i samband med nämndernas årsanalyser aktiviteter som syftar till att uppnå målen, indikatorer samt en bedömning av måluppfyllnad. En sammanfattning presenteras i kommunens årsredovisning.

Lunds kommun har, som arbetsgivare, målet att varje år anställa 200 lundabor som står långt från arbetsmarknaden och omfattas av en arbetsmarknadsinsats via Arbetsförmedlingen. Det är ett sätt att möta en tuff situation på arbetsmarknaden, att minska antalet personer som är beroende av försörjningsstöd samt att säkra vår tillgång på duktiga medarbetare. Det finns en väl utformad anställningsprocess som administreras av socialförvaltningen. I nuläget ser kommunkontoret inget behov av att ta fram måltal för hur många personer respektive förvaltning ska anställa av dessa 200 lundabor.

Inom Vård- och omsorgsförvaltningen så har information och dialog förts med chefer och ledning om vikten av att möjliggöra anställningar från grupper som idag står långt ifrån arbetsmarknaden. Det finns intresse och ett ansvarstagande hos cheferna om att bidra till att uppnå målet.

2021-12-06

Diarienummer

VOO 2021/0426

Vård- och omsorgsförvaltningens rekrytande chefer i samarbete med förvaltningens rekryteringsenhet följer de kommunövergripande riktlinjer som finns gällande kompetensbaserad rekrytering. Det innebär att de kompetenser som identifierats och formulerats för en tjänst vägleder genom alla steg i rekryteringsprocessen. Arbetssättet minskar risken för att diskriminera eller särbehandla då alla som går igenom processen behandlas på likvärdigt sätt, får samma frågor och bedöms utifrån likvärdiga grunder.

Anna Borgius
Vård- och omsorgsdirektör

Johanna Bredmar
HR-chef

Beslutet skickas till

För verkställighet eller motsvarande åtgärd:
Kommunstyrelsen