

Innehållsförteckning

KSAG § 24/20 Arbete med karriärmodeller	3
KSAG § 25/20 Remissvar kring promemoria om reglering av undersköterskeyrket - kompetenskrav och övergångsbestämmelser (Ds2020:15)	5
KSAG § 26/20 Projektplan hållbart arbetsliv 2020-2021.....	8
KSAG § 27/20 Halvtidsuppföljning arbetsgivarområdet mandatperioden 2018-2022	10
KSAG § 28/20 Information - Slutrapport projekt arbetstid	11
KSAG § 29/20 Månadsrapport arbetsgivarområdet september 2020	12
KSAG § 30/20 Erbjudande om vaccin mot säsongsinfluensa till anställda i Skövde kommun	13

Plats och tid Snickaren, 2020-09-10 kl. 13:00-14:45

Beslutande

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

Ersättare

Övriga deltagande Sofia Myhrman
Daniel Strandberg
Linda Pettersson
Sara-Lena Alm *

* = Deltar på distans

Utses att justera Maria Hjærtqvist (S)

Underskrifter**Sekreterare****Paragrafer** §24/20-
§30/20

.....
Camilla Arvidsson

Ordförande

.....
Ulrica Johansson (C)

Justerande

.....
Maria Hjærtqvist (S)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2020-09-10

Justeringsdatum**Anslagsdatum****Överklagningstid**
t o m

Förvaringsplats Skövde Stadshus
för protokollet

Underskrift

.....

KSAG § 24/20 Arbete med karriärmodeller

KS2020.0275

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	24/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar uppdra Arbetsgivarenheten att efter komplettering av bakgrundstexten, tillsammans med representanter från verksamheten, ta fram en karriärmodell för Skövde kommun samt löpande rapportera till kommunstyrelsens arbetsutskott om arbetet.

Bakgrund

Skövde kommun ingår sedan februari 2020 som en av kommunerna som tillsammans med samtliga regioner och SKR arbetar med ett partsgemensamt arbete med karriärmodeller. Arbetet handlar om att hitta en grundmodell baserad på behov och ambition i varje kommun/region. Modellen ska kunna användas inom flera yrkesgrupper, även om arbetet inledningsvis är fokuserat till Vårdförbundets yrkesgrupper.

Karriärmodell är ett verktyg för strategisk kompetensförsörjning som utifrån verksamhetens behov och syftar till att kompetensförsörja verksamheten med relevant kompetens både nu och i framtiden. Karriärmodell är även ett verktyg för att utveckla och behålla befintliga medarbetare samt att attrahera och rekrytera rätt medarbetare, d.v.s. säkra kompetensförsörjningen framöver.

Under planeringsfasen deltog representant från Skövde kommun i en första nätverksträff, för att därefter planera ett upplägg för arbetet med karriärmodeller i kommunen. Från början var omfattningen inte helt klarlagd, och det är först under uppstartsfasen som beslut tagits om att tre sektorer ska involveras i första skedet samt att den grundmodell som tas fram ska vara ett verktyg för hela kommunen.

En arbetsgrupp startar igång processen med att ta fram en gemensam karriärmodell under hösten 2020. I arbetet ingår att delta i SKR:s konferenser som är en del av det partsgemensamma arbetet som pågår 2020 – 2022.

Eftersom det partsgemensamma arbetet lägger fokus främst på Vårdförbundets yrkesgrupper kommer grundmodellen införas som ett pilotprojekt inom Sektor vård och omsorg under 2021. Stegen i modellen ska utgå från de professioner och kompetenser som det finns ett behov av inom den kommunala hälso- och sjukvården och inte de mer akademiska steg som finns inom den regionala hälso- och sjukvården. Efter utvärdering kan modellen implementeras som verktyg för övriga verksamheter.

Preliminär tidsplan

2020

Februari - augusti Planeringsfas

Augusti-september Uppstartsfas

September -december Framtagande

2021

Januari-november Implementering fas 1 (pilot inom SVO)

November/december Utvärdering pilot

2022

Januari-november Implementering fas 2 (Skövde kommun)

November/december Uppföljning – slutrapportering – förvaltning

Tilläggsyrkande

Theres Sahlberg (M) yrkar på att bakgrundstexten kompletteras med varför beslutet kommer efter uppstartsfasen och hur den uppstartsfasen sett ut samt att arbetet löpande rapporteras till kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Propositionsordning

Ordförande Ulrica Johansson ställer proposition på framfört yrkande och finner bifall för detsamma.

Handlingar

Arbete med karriärmodeller

Skickas till

HR-chef

HR-partner Linda Pettersson

Ledningsgrupp SVO

Vård- och omsorgsnämnden

KSAG § 25/20 Remissvar kring promemoria om reglering av undersköterskeyrket - kompetenskrav och övergångsbestämmelser (Ds2020:15)
KS2020.0288

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	25/20

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att ställa sig bakom nedanstående yttrande och anta det som en del av sitt eget yttrande till Socialdepartementet.

Bakgrund

Regeringen tillsatte 2017 en utredning som skulle mynna ut i ett förslag på hur yrket undersköterska kan regleras i syfte att öka kvaliteten och säkerheten i hälso- och sjukvården och omsorgen (dir. 2017:103). Utredningen resulterade i ett betänkande som kommunstyrelsen yttrade sig om 2019 (KS2019.0284). Nu har arbetet framskridit och kommunstyrelsen ska nu lämna yttrande kring Socialdepartementets promemoria – Reglering av undersköterskeyrket – kompetenskrav och övergångsbestämmelser (Ds 2020:15).

En skyddad yrkestitel ska öka kvaliteten och säkerheten inom vården och omsorg genom att ställa enhetliga krav på kompetens och på en viss lägstanivå. Därför kommer, fr.o.m. 1 januari 2025, endast den som har bevis för rätten till att använda titeln undersköterska få lov att vara anställd med titeln undersköterska. Beviset ansöker den enskilde arbetstagaren om hos Socialstyrelsen och det utfärdas till den som har en utbildning med inriktning vård och omsorg på gymnasienivå eller den som förvärvat motsvarande kompetens genom yrkeserfarenhet.

Övergångsbestämmelser ska finnas, och innebär att den som är tillsvidareanställd som undersköterska vid ikraftträdandet, 1 januari 2025, har rätt att fortsätta använda titeln utan bevis, dock längst fram till 31 december 2034.

Därutöver ska den som har yrkeserfarenhet som undersköterska under motsvarande fem års heltidsarbete de senaste 10 åren, under en tvåårsperiod (ansökan senast 31 december 2026) kunna ansöka om rätt att använda yrkestiteln.

Övergångsbestämmelserna gäller under en tioårsperiod för att säkra tillgången på undersköterskor samtidigt som yrkesgruppen får en enhetlig kompetens inom en snar framtid. En lång övergångsperiod gör även att medarbetare hinner validera sin kompetens samt att medarbetare i slutet av sitt arbetsliv inte behöver ansöka om bevis, utan kan fortsätta arbeta med titeln undersköterska fram till pension.

Eftersom utgångspunkten ska vara att viss utbildning krävs för att kunna få beviset om skyddad yrkestitel, kommer andra personalkategorier kunna ansöka och få beviset.

Regleringsbestämmelsen kommer därmed omfatta även närliggande yrkeskategorier som t.ex. skötare, boendestödjare, stödassistenter eller personliga assistenter, som har utbildning med inriktning mot vård och omsorg.

Uppfylls kravet på yrkeserfarenhet anses vidare att beviset bör kunna utfärdas utan att genomgå en valideringsprocess.

Yrkeserfarenhet inom andra yrkeskategorier (t.ex. skötare, boendestödjare, stödassistenter eller personliga assistenter) bör dock, enligt förslaget, inte räknas in då man i dessa uppdrag utför andra arbetsuppgifter.

Barn- och utbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden tillsammans Vuxenutbildningen inkommer med egna yttranden till kommunstyrelsen.

Yttrande

Skövde kommun välkomnar en god lägstanivå gällande kompetens

på nyutbildade undersköterskor samt att utbildningen framöver är anpassad efter Socialstyrelsens kompetenskrav. Det är av stor vikt för verksamheten att medarbetarna har en stabil kompetensgrund att stå på.

Skövde kommun anser vidare att en lång övergångsperiod är fördelaktigt då den även möjliggör för arbetsgivaren att anpassa verksamheten i den mån det behövs samt förbereda för förändringen i organisationen. En översyn av arbetsuppgifter (arbetsdelning) ser kommunstyrelsen som nödvändig för att skilja ut vad som ses som undersköterskeuppgifter och inte. Detta blir särskilt viktigt eftersom tillgången på undersköterskor understiger behovet de kommande 10 åren. Detta innebär att andra yrkeskategorier (t.ex. vårdbiträden och serviceassistenter) behövs om verksamheten ska säkerställas. Även om Skövde kommun inte har några större problem att rekrytera undersköterskor i dagsläget, kommer bristen att bli påtaglig längre fram.

Handlingar

Remissvar kring promemoria om reglering av undersköterskeyrket - kompetenskrav och övergångsbestämmelser (Ds2020:15)

Remissmissiv Ds 2020:15

Ds 2020:15 Reglering av undersköterskeyrket - kompetenskrav och övergångsbestämmelser

Skickas till

Kommunstyrelsen

Ledningsgrupp Sektor vård och omsorg

Sofia Myrman

Linda Pettersson

Johan Strömberg

KSAG § 26/20 Projektplan hållbart arbetsliv 2020-2021

KS2020.0294

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	26/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar uppdra Arbetsgivarenheten att genomföra projekt Hållbart arbetsliv 2020-2021 enligt redovisad projektplan samt löpande rapportera till kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Bakgrund

Projekt Hållbart arbetsliv syftar till att vara en del av Skövde kommuns främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete och stödjer strategin i verksamhetsplanen; att utveckla arbetsmiljöarbetet för hälsofrämjande arbetsplatser. Projektet är utöver detta en av de föreslagna aktiviteterna inom Handlingsplan 2022, delprojekt: Minskad sjukfrånvaro. Projektet är ett samarbete mellan Skövde kommun och Försäkringskassan.

Arbetsgivarenheten ser behov av ett aktivt stöd till chefer och arbetsplatser inom Skövde kommun gällande förebyggande och främjande åtgärder som ett komplement till framtagna sjukfrånvaro- och rehabiliteringsprocess.

Mot denna bakgrund föreslås kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fatta beslut om genomförande av projekt Hållbart arbetsliv 2020-2021.

Handlingar

Projektplan hållbart arbetsliv 2020-2021

Projektplan hållbart arbetsliv 2020-2021.docx

Skövde kommun

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesprotokoll

Sammanträdesdatum

2020-09-10

9(13)

Skickas till

Arbetsgivarenheten

Arbetsgivarrådet

Samtliga sektorchefer

KSAG § 27/20 Halvtidsuppföljning arbetsgivarområdet mandatperioden 2018-2022

KS2020.0291

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	27/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott uppdrar HR-chefen att redovisa halvtidsuppföljning av genomförda och kvarvarande åtgärder inom arbetsgivarområdet under mandatperioden 2018-2022.

Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ansvarar för arbetsgivarfrågorna inom kommunen. För att få en lägesrapport i mitten av mandatperioden uppdras HR-chefen att rapportera genomförda och kvarvarande aktiviteter. Lägesrapporten ska göras innan T3 följer verksamhetsplanens struktur.

Handlingar

Halvtidsuppföljning arbetsgivarområdet mandatperioden 2018-2022

Skickas till

HR-chef

KSAG § 28/20 Information - Slutrapport projekt arbetstid

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	28/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

HR-partner Linda Pettersson föredrar om projekt arbetstid, arbetets gång, resultat utfall och vidare arbete.

Erfarenheter:

- Våga fatta viktiga beslut
- Stöd från högsta ledning
- Stort ansvar på chefer vid förändringsarbete
- Samarbete och olika kompetenser är viktigt
- Samverkan fackliga parter
- Utmanande, lärorikt och framför allt är förändringen inte över.

Arbetet övergår nu i ständiga förbättringar när projektformen nu är över.

KSAG § 29/20 Månadsrapport arbetsgivarområdet september 2020

KS2020.0041

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	29/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

HR-chef och förhandlingschef föredrar om följande:

- Aktuell statistik, sjukfrånvaro, årsarbetstider
- Aktuella ärenden, kommande förhandling, pågående utredning och lägesbeskrivning.
- Corona, beslut på ledningsnivå. HR-chef lyfter frågan kring registrering av provsvarstid till Ledningsgruppen för Corona för att lära för framtiden och fakta.
- H22, Kompetensförsörjningsplaner, sjukfrånvaro – steg och organisationssida för chefer att följa, Personalomsättning och Planerade aktiviteter.

Handlingar

Månadsrapport arbetsgivarområdet september 2020

Skickas till

HR-chef

KSAG § 30/20 Erbjudande om vaccin mot säsongsinfluensa till anställda i Skövde kommun

KS2020.0296

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-09-10	30/20

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för säsongen 2020/2021. Finansiering sker genom centrala medel för arbetsmiljö.

Bakgrund

Med anledning av rådande pandemi har Folkhälsomyndigheten rekommenderat att fler ska vaccinera sig gentemot säsongsinfluensan.

Skövde kommun ser vaccination som ett sätt att förebygga sjukdom samt är ett sätt att säkra vår kompetensförsörjning i välfärdsyrken i dessa tider. Vaccinationerna kommer att ske i samarbete med kommunens företagshälsovård. Kostnad för vaccinationer belastar enhet finansien.

Mot denna bakgrund föreslås KSAG fatta beslut att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för 2020/2021.

Handlingar

Erbjudande om vaccin mot säsongsinfluensa till anställda i Skövde kommun

Skickas till

Kommundirektör
HR-chef