

Innehållsförteckning**Ärenden**

KSAG § 10/23 Kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet 2024-2026	3
KSAG § 11/23 Svar på motion om att avskaffa hälsoschema.....	4
KSAG § 12/23 Tertialrapport 2 Personal 2023.....	7
KSAG § 13/23 Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2023	8
KSAG § 14/23 Erbjudande om vaccination mot säsongsinfluensa till anställda i Skövde kommun 2023	9
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer	10

Plats och tid	KS salen, 2023-10-06 kl. 08:30 - 10:45	
Ledamöter	Beslutande Johan Ask (S) Ulrica Johansson (C) Bernt Mårtensson (M) Patrik Carlsson (KD) Jerzy Kucier (SD)	
Övriga deltagande	Daniel Strandberg förhandlingschef Lisa Ivarsson sekreterare Madelene Hallén HR-controller Marianne Gustafson (KD) ordf BUN Kayda Lazar (S) 1:e vice ordf BUN Therese Steise (SD) 2:e vice ordf BUN	Katarina Lindberg sektorchef SBU Stina Arvidsson HR partner
Sekreterare	Lisa Ivarsson	Paragrafer §10/23-§14/23
Ordförande	Johan Ask (S)	
Justerande	Patrik Carlsson (KD)	
	Protokollet är digitalt justerat	

KSAG § 10/23**Kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet 2024-2026**

KS2023.0330

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-10-06	10/23

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att anta kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet.

Bakgrund

Omvärldsanalyser och interna analyser har visat att kompetensförsörjningen kommer bli en av de större utmaningarna för kommunen de kommande åren. Därför föreslås det gamla målet inom arbetsgivarområdet "Attraktiv arbetsgivare" tas bort och istället ersättas med "Skövde kommun har en säkrad kompetensförsörjning".

Målområdet är viktigt för att Skövde kommun fortsatt ska arbeta för att vara attraktiv arbetsgivare som ger medarbetare möjlighet till utveckling och karriär vilket gör att medarbetare vill stanna och bidrar till att trygga vår välfärd. För att klara kompetensförsörjningen är prioriteringen att behålla de medarbetare som jobbar i kommunen men även att attrahera nya medarbetare. Kommunens kompetens ska användas rätt och arbete ska ske såväl genom att arbeta med kompetensväxling samt möjligheter till förändrade arbetssätt både genom digitalisering och nya arbetssätt.

Konkreta effekter som ska uppnås är:

- Ett hållbart arbetsliv för medarbetare och chefer.
- Stärkta möjligheter för medarbetare till utveckling och intern karriär.
- Rätt förutsättningar för att vara chef och ledare i Skövde kommun.

Målområdet följs upp genom HME – mätning (hållbart medarbetarengagemang) samt genom en samlad kvalitativ analys av området.

Handlingar**Skickas till**

HR-chef

KSAG § 11/23**Svar på motion om att avskaffa hälsoschema**

KS2022.0440

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-10-06	11/23

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anse motionen avslagen i frågan om att återinföra 10 timmars nattpass i Skövde kommun.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anse motionen besvarad i frågan om arbetsgruppens deltagande i schemaläggning.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anse motionen avslagen i frågan om personalens möjlighet att påverka sina scheman genom så kallade önskescheman.

Bakgrund

En motion om att avskaffa hälsoscheman har inkommit från Skövdepartiet. Ärendet remitterades till vård- och omsorgsnämnden som i samråd med HR-partner för sektor vård och omsorg, förhandlingschef och arbetsmiljöstrateg inkommit med ett yttrande.

Motionen beskriver en situation med generella utmaningar kring bemanning och arbetsmiljö där viss omsorgspersonal vill ha möjlighet att nattarbete fler än 13 nätter under en fyraveckorsperiod och genom tiotimmarpass komma upp till heltid utan att ta kvällspass.

Motionären lyfter Skövde kommuns målsättningar som attraktiv arbetsgivare och strävan efter att minska sjukskrivningstalen som argument för att personalen ska få större möjlighet att påverka sina scheman och föreslår därför att återinföra 10 timmars nattpass, inrättande av en arbetsgrupp som deltar i schemaläggning på varje arbetsplats samt att personalen får komma med så kallade önskescheman på de arbetsplatser där detta efterfrågas.

Vård- och omsorgsnämnden skriver i sitt yttrande att arbetstidens förläggning är typiskt sett en fråga som hanteras inom ramen för verkställighet inom respektive verksamhet med stöd av HR. Hur schemaläggning ska göras för att bemanna verksamheten och hur förvaltningen ska uppfylla politiskt fastställda mål och handlingsplaner (som t.ex. kommunfullmäktiges handlingsplan för heltidsarbete KF §145/17) är normalt inte en fråga som avgörs politiskt.

Sektor vård och omsorg har utifrån kommunfullmäktiges handlingsplan för heltidsarbete och utifrån evidens och lagkrav kring arbetstider och arbetsmiljö fastställt regler för

schemaläggning av vård- och omsorgsarbete i en bemanningshandbok. Regelverket arbetades fram under 2019 i samarbete med facklig part (Kommunal) och vidareutvecklas fortlöpande. På www.suntarbetsliv.se som drivs av fackliga organisationer och arbetsgivare tillsammans, finns mycket samlad kunskap om hälsosam arbetsmiljö, som sektor vård och omsorg har som utgångspunkt för bemanningshandboken. För att arbeta systematiskt med förbättringsförslag och vidareutveckling av bemanningshandboken har sektorn ett processteam med representanter från olika verksamheter, där även Kommunal är inbjuden att delta.

Schemaläggning med utgångspunkt från bemanningshandboken görs på varje arbetsplats, där arbetstagarnas inflytande tas tillvara i arbetsplatsträffar och genom förhandling/samverkan med lokala fackliga parter enligt lag/avtal. Schemaläggning med utgångspunkt från verksamhetens behov, med hänsyn till lagkrav om bl.a. dygnsvila och veckovila samt med hänsyn till en långsiktigt hållbar arbetsmiljö är svårt, och kommer bli ännu svårare efter den 1 oktober, då undantaget från 11 timmars dygnsvila som funnits i AB upphör att gälla. Erfarenheten visar att s.k. önskescheman sällan lyckas att leva upp till dessa krav, varför sektor vård och omsorg i likhet med allt fler vårdarbetsgivare har valt bort denna schemamodell.

I sektor vård och omsorg är utgångspunkten att alla har rätt till heltidsarbete, men man kan då inte välja att jobba enbart natt. Begränsningen till maximalt 13 nätter på fyra veckor, är satt med utgångspunkt från arbetsmiljö. Forskningen visar tydligt på hälsofaran med nattarbete, bland annat ökad risk för hjärt- och kärlsjukdom och bröstcancer. Mycket av forskningen har gjorts då det var mycket vanligt att nattarbetare inom vård och omsorg arbetade ungefär 65 % sysselsättningsgrad. Det finns goda arbetsmiljömässiga skäl att inte tillåta heltidsarbete på natten. Begränsningen till ca 85 %, 13 nätter på fyra veckor, har gjorts för att man som nattarbetare ska ha möjlighet till ungefär samma inkomst som en heltidsarbetande på dagen (pga tillägg för obekvämt arbetstid på natten). En lokal överenskommelse med facklig part (Kommunal) finns.

Att minska antalet arbetspass på natten genom att förlänga arbetstiden med en timme kan ha arbetsmiljömässiga vinster, men innebär också en kostnadsökning samt ett ökat personalbehov, då varje nattmedarbetare får ungefär ett arbetspass mindre per fyra veckor.

Vård- och omsorgsnämnden har inte fått någon budgetförstärkning kopplat till kommunfullmäktiges handlingsplan för heltidsarbete. Nattpassens längd är en kompromiss mellan arbetsmiljö, kompetensförsörjning och ekonomiska förutsättningar, med utgångspunkt att inte försämra arbetsmiljön jämfört med vad som gällt tidigare.

Ur kompetensförsörjningsperspektiv har bemanningshandbokens rutiner och schemamodell för heltidsarbete inneburit ett minskat behov av vikarier och lägre kostnader för timavlönade. Detta möjliggörs av att varje verksamhet har tillgängliga arbetspass för att täcka sin egen (eller någon annans) frånvaro bland sin heltidsanställda personal. Personalomsättningen har ökat de senaste åren, vilket den även har gjort i jämförelsekommuner. HR gjorde en djupare undersökning om orsaker till

personalomsättningen under våren 2021. Där framkom inte schemaläggning och arbetstider som en dominerande avgångsorsak. I personalredovisningen för 2022 framkommer geografiska orsaker och testa nya utmaningar som främsta anledningen till personalomsättningen.

Arbetsgivaren har en rätt att leda och fördela arbetet efter verksamhetens behov inom ramen för de lagar och avtal som gäller. Delaktighet och dialog är viktiga delar i en god arbetsmiljö och genomförs genom arbetsplatsträffar och samarbete och samverkan med fackliga parter. Arbetsgivaren har ett tydligt fastställt regelverk i en bemanningshandbok och arbetar processinriktat för att systematiskt ta tillvara förbättringsförslag och skapa goda förutsättningar för schemaläggning på varje arbetsplats. I denna del anses motionens förslag som besvarad, övriga delar avstyrks motionens förslag enligt motivering ovan.

Handlingar

Motion om att avskaffa hälsoschema (SP).pdf

VON § 58/23 Yttrande över remiss gällande motion om att avskaffa hälsoscheman

Skickas till

KSAG § 12/23

Tertialrapport 2 Personal 2023

KS2023.0331

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-10-06	12/23

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att godkänna tertialrapport 2 för personal 2023.

Bakgrund

Tertialrapport 2 personal 2023 beskriver och analyserar kommunens arbete under första halvåret 2023 inom områdena; personalutveckling, löneutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning och löneöversynsprocess.

Tertialrapport 2 (T2), personal 2023 är en del av Skövde kommuns delårsrapport (T2) 2023 som godkänns av kommunfullmäktige den 30 oktober.

Fackliga parter informeras om tertialrapporten den 25 oktober.

Handlingar

Tertialrapport 2 Personal (T2) 2023 Skövde kommun

Skickas till

HR-chef

Kommundirektör

Sektorchefer

KSAG § 13/23**Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2023**

KS2023.0318

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-10-06	13/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att bevilja konstklubben Gyllen ett bidrag på 10 000 kronor för verksamhetsåret 2023. Finansiering sker med arbetsgivarutskottets medel.

Bakgrund

Konstklubben Gyllen har inkommit med ansökan för verksamhetsåret 2023 motsvarande 15 000 kronor. Avsatt för ändamålet under verksamhetsåret är 10 000 kronor, vilket är vad som kommer att beviljas.

Konstklubben har cirka 500 medlemmar och hela intäkten från medlemsavgiften används för inköp av konstverk, som lottas ut. Bidraget som ansökan avser stöd för styrelsen kring exempelvis administrativa årsmöteskostnader, data och kontorsmaterial samt resor i samband med inköp.

Bidraget finansieras av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Handlingar

Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2023

Skickas till

Konstklubben Gyllen

KSAG § 14/23**Erbjudande om vaccination mot säsongsinfluensa till anställda i Skövde kommun 2023**

KS2023.0350

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-10-06	14/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för året 2023.

Bakgrund

Skövde kommun ser vaccination som ett sätt att förebygga sjukdom samt är ett sätt att säkra vår kompetensförsörjning i välfärdsyrken.

Vaccinationerna kommer att ske i samarbete med vår företagshälsovård.

Kostnad för vaccinationer tas från budgetmedel inom arbetsgivarområdet.

Mot denna bakgrund föreslås KSAG fatta beslut att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för året 2023.

Handlingar**Skickas till**

Hr-chef

Kommundirektör

Samtliga sektorchefer

Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Daniel Strandberg rapporterade om aktuella personalärenden.

Daniel Strandberg informerade om:

- Kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet
- Regler om dygns- och veckovila
- Uppdrag från kommundirektören om att utreda orsaker till chefsomsättning
- Verksamhetsövergång Stiftelsen Skaraborgs Läns Sjukhem

Presidium för barn- och utbildningsnämnden deltog för dialog med kommunstyrelsens arbetsgivarutskott. Följande ämnen avhandlades;

- Chefernas förutsättningar
- Förslag heltidstjänstgöring pensionering
- Kompetensförsörjnings/rekryteringsplan

Johan Ask informerade om ordförandebeslut taget av kommunstyrelsens ordförande Theres Sahlström (M) om kompensation för medarbetare med pensionsavtal ITP2 vid verksamhetsövergång.

DOKUMENT SIGNATURER

Innehållet i detta dokument är digitalt signerat.
Namn och tidpunkter visas på denna sida.



Underskriftstjänst: Ciceron Document Signer 1 - PROD (backa2) 1.7.16.0 [TS-Sign]