

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 14/24 Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling	3
KSAG § 15/24 Riktlinjer för anställning	5
KSAG § 16/24 Personalpolicy	7
KSAG § 17/24 Huvudöverenskommelse HÖK 24 med OFR Allmän kommunal verksamhet	10
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer	11

Plats och tid Brandmannen, 2024-04-24 kl. 13:00-14:25

Ledamöter Beslutande
Johan Ask (S)
Ulrica Johansson (C)
Bernt Mårtensson (M)
Anita Löfgren (S)
ersätter Patrik Carlsson (KD)
Jerzy Kucier (SD)

Övriga deltagande Sofia Myhrman HR-chef
Emma Stefansson sekreterare
Daniel Strandberg
förhandlingschef

Sekreterare Emma Stefansson
Ordförande Johan Ask (S)
Justerande Berndt Mårtensson (M)

Paragrafer §14/24-§17/24

Protokollet är digitalt justerat

KSAG § 14/24**Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling**

KS2024.0152

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-04-24	14/24

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling.

I och med antagande av riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling upphävs följande dokument:

- Riktlinjer för likabehandlingspris 2019-06-17 §142
- Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter 2021-11-15 §192
- Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier 2018-12-10 §292

Bakgrund

I januari 2023 fick HR-chef i uppdrag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att se över samtliga styrdokument inom arbetsgivarområdet.

I dagsläget finns fyra policys, åtta riktlinjer och två planer som är politiskt beslutade inom arbetsgivarområdet. Ca 200 chefer ska agera i linje med dessa styrdokument i sina verksamheter och 5000 medarbetare ska kunna ta till sig de på ett enkelt sätt.

För att öka kunskap och underlätta för medarbetare och chefer att ta till sig styrdokumenterna var syftet med uppdraget att se över styrdokumentens innehåll, minska antalet och genom det kunna göra de nya styrdokumenterna mer kända och lättillgängliga.

Målsättningen är att skapa större efterlevnad och kunskap i styrdokumenterna inom arbetsgivarområdet vilket ska leda till en bättre och tryggare verksamhet.

Den nya riktlinjen innehåller;

- Viktiga prioriterade områden för ett hållbart arbetsliv och en säker arbetsmiljö
- Viktiga prioriterade områden för att säkerställa inkludering och likabehandling
- Vad som gäller vid trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier
- Regler runt likabehandlingspris

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Riktlinje för arbetsmiljö och likabehandling

Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

Riktlinjer för likabehandlingspris

Riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling

Riktlinjer för arbetsmiljö och likabehandling

Skickas till

Kommundirektör

Sektorchefer

HR-chef

KSAG § 15/24

Riktlinjer för anställning

KS2024.0153

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-04-24	15/24

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta riktlinjer för anställning.

I och med antagande av riktlinjer för anställning upphävs följande dokument:

- Riktlinjer för bisyssla KS 2022-11-21 § 235
- Medarbetaridé KS 2021-03-08 § 33
- Riktlinjer för uppvaktning av anställda i Skövde kommun KS 2019-10-14 § 191
- Riktlinjer för medarbetare i arbetsmarknadspolitiska insatser KS 2014-01-13 § 7

Bakgrund

I januari 2023 fick HR-chef i uppdrag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att se över samtliga styrdokument inom arbetsgivarområdet.

I dagsläget finns fyra policys, åtta riktlinjer och två planer som är politiskt beslutade inom arbetsgivarområdet. Ca 200 chefer ska agera i linje med dessa styrdokument i sina verksamheter och 5000 medarbetare ska kunna ta till sig de på ett enkelt sätt.

För att öka kunskap och underlätta för medarbetare och chefer att ta till sig styrdokumenterna var syftet med uppdraget att se över styrdokumentens innehåll, minska antalet och genom det kunna göra de nya styrdokumenterna mer kända och lättillgängliga.

Målsättningen är att skapa större efterlevnad och kunskap i styrdokumenterna inom arbetsgivarområdet vilket ska leda till en bättre och tryggare verksamhet.

De nya riktlinjerna innehåller följande delar;

- Anställningsform och sysselsättningsgrad
- Medarbetarsamtal och lönesamtal
- Förmåner
- Delegation och ansvar i att sätta lön
- Bisyssla
- Uppvaktning

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Riktlinjer för anställning

Riktlinjer för medarbetare i Arbetsmarknadspolitiska insatser.docx

Riktlinjer för uppvaktning av anställda i Skövde kommun, beslutat KS 2019-10-14

Medarbetaridé Skövde kommun (slutligt beslutad av kommunstyrelsen 2021-03-08)

Riktlinjer för bisyssla (slutligt beslutad av KS 2022-11-21)

Riktlinjer för anställning i Skövde kommun

Skickas till

Kommundirektör

Sektorchefer

HR-chef

KSAG § 16/24 Personalpolicy

KS2024.0151

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-04-24	16/24

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att anta Personalpolicy.

I och med antagande av Personalpolicyn upphävs följande styrdokument:

- Policy för likabehandling - Beslutad av kommunfullmäktige 2021-09-27, § 93
- Policy för arbetsmiljö och hälsa – Beslutad av kommunfullmäktige 2019-03-25, § 27.
- Policy för lön – Beslutad av kommunfullmäktige 2020-09-28 § 94

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att följande ska ändras i Personalpolicy; att sista meningen stryks i följande stycke under rubriken Vår arbetsmiljö- och hälsopolicy; *”Vi har en nolltolerans gentemot alkohol och droger på alla våra arbetsplatser. Arbetsplatserna i kommunen är alkohol-, drog- och rökfria. ~~Bruk på annan tid än arbetstid får inte heller påverka säkerhet och kvalitet i arbetet~~”.*

att lägga till *differentierad* under Lönebildning i meningen *”Chef bedömer medarbetarens lön utifrån strukturell och individuell lönesättning”* till *”Chef bedömer medarbetarens lön utifrån strukturell, differentierad och individuell lönesättning”.*

att stryka följande i stycke; *”Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, anställningsform, facklig tillhörighet eller annan osaklig grund”.*

Yrkanden

Ordförande Johan Ask (S) yrkar att följande ska ändras;

att sista meningen stryks i följande stycke under rubriken Vår arbetsmiljö- och hälsopolicy; *”Vi har en nolltolerans gentemot alkohol och droger på alla våra arbetsplatser. Arbetsplatserna i kommunen är alkohol-, drog- och rökfria. ~~Bruk på annan tid än arbetstid får inte heller påverka säkerhet och kvalitet i arbetet~~”.*

att lägga till *differentierad* under Lönebildning i meningen ”*Chef bedömer medarbetarens lön utifrån strukturell och individuell lönesättning*” till ”*Chef bedömer medarbetarens lön utifrån strukturell, differentierad och individuell lönesättning*”.

att stryka följande i stycke; ”*Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, anställningsform, facklig tillhörighet eller annan osaklig grund*”.

Beslutsgång

Ordförande konstaterar att det finns ett förslag till beslut och finner att kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige i enlighet med förslaget.

Bakgrund

I januari 2023 fick HR-chef ett muntligt uppdrag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att se över samtliga styrdokument inom arbetsgivarområdet.

I dagsläget finns fyra policys, åtta riktlinjer och två planer som är politiskt beslutade inom arbetsgivarområdet. Ca 200 chefer ska agera i linje med dessa styrdokument i sina verksamheter och 5000 medarbetare ska kunna ta till sig de på ett enkelt sätt.

För att öka kunskap och underlätta för medarbetare och chefer att ta till sig styrdokumenterna var syftet med uppdraget att se över styrdokumentens innehåll, minska antalet och genom det kunna göra de nya styrdokumenterna mer kända och lättillgängliga.

Målsättningen är att skapa större efterlevnad och kunskap i styrdokumenterna inom arbetsgivarområdet vilket ska leda till en bättre och tryggare verksamhet.

Policyn är uppdelad i 6 delar där varje del beskriver kommunens förhållningssätt och värdering inom området:

- Medarbetaridé
- Ledarskapsidé
- Arbetsmiljö och hälsopolicy
- Lönebildning
- Likabehandling
- Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Personalpolicy

Policy för arbetsmiljö och hälsa Skövde kommun, beslutad 2019-03-25

Lönepolicy (slutligt beslutad av KF 2020-09-28)

Policy för likabehandling (slutligt beslutad av KF 2021-09-27)

Personalpolicy Skövde kommun version KSAG

Skickas till

Kommundirektör

Sektorchefer

HR-chef

KSAG § 17/24**Huvudöverenskommelse HÖK 24 med OFR Allmän kommunal verksamhet**

KS2024.0217

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-04-24	17/24

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 24, samt att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - LOK 24 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 28 mars 2024 en Huvudöverenskommelse, HÖK 24, med Offentliganställdas förhandlingsråds förbundsområde, Allmän kommunal verksamhet (AKV), dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film. Huvudöverenskommelsen i korthet och huvudsakliga förändringar:

- Avtalsperioden omfattar tiden 2024-04-01 - 2025-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Löneavtalet gäller fr.o.m. 2024-04-01.
- Centrala parter har fastställt ett garanterat utfall i löneöversynen 2024 till 3,3 procent.
- Allmänna bestämmelser – AB 24 - gäller fr.o.m. 2024-04-01, där inte annat anges
- De särskilda ersättningarna i Allmänna Bestämmelser (bilaga 2) - AB 24, räknas upp motsvarande märket med 3,3 % fr.o.m. 2024-04-01.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Huvudöverenskommelse HÖK 24 med OFR Allmän kommunal verksamhet
Bilaga 1 HÖK 24 OFR AKV

Skickas till

Förhandlingschef

Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om följande;

- Aktuella personalärenden.
- Avtalsläget och löneöversyn.

HR-chef Sofia Myhrman informerade om följande;

- Projekt med Västra Götalandsregionen om kompetenstrappa förskola och fritidshem.
- Sommarrekrytering sektor vård- och omsorg.
- Nya nätverk inom HR.
- Delrapport två Kompetensnavet .
- Statistik inom följande områden; total sjukfrånvaro per sektor januari – februari, personalomsättning, antal tillsvidareanställda, antal visstidsanställda.

DOKUMENT SIGNATURER

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

