

Innehållsförteckning

Sida

KSAG § 52/16 AB med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	3
KSAG § 53/16 BAL 16 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen.....	4
KSAG § 54/16 AB med Svenska Kommunalarbetarförbundet	5
KSAG § 55/16 BEA med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och Akademikeralliansen.....	6
KSAG § 56/16 HÖK T med Akademikeralliansen.....	7
KSAG § 57/16 Medel till pilotprojekt avseende bemanning vård och omsorg	8
KSAG § 58/16 Verktyg för individuell lönesättning, pedagogisk personal	11
KSAG § 59/16 Feriepraktik - lönesättning 2017	13
KSAG § 60/16 Motion över om att införa flexitidsavtal	15
KSAG § 61/16 Månadsrapportering - arbetsgivarområdet	17
KSAG § 62/16 Information.....	18
KSAG § 63/16 Övriga frågor.....	20

Plats och tid Sammanträdesrummet Stensättaren, 2016-11-07 kl. 9:00-12:00
Beslutande Ersättare
Leif Walterum (C), ordf
Anita Löfgren (S)
Ulla-Britt Hagström (L)
Bjarne Medin (S)
Gun Sandelius (M)

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef
Bo Räftegård, tf sekorschef SSV
Eva Lotta Elovsson, sekreterare

Utses att justera Gun Sandelius (M)

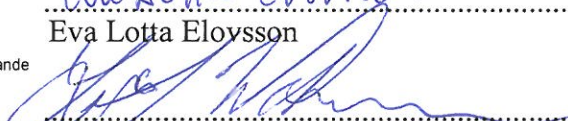
Underskrifter

Sekreterare



Eva Lotta Elovsson

Ordförande



Leif Walterum (C)

Justerande



Gun Sandelius (M)

Paragrafer §52/16-§63/16

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2016-11-07

Justeringsdatum 2016-11-11

Anslagsdatum 2016-11-11

Överklagningstid t o m 2016-12-03

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

Underskrift



Eva Lotta Elovsson

KSAG § 52/16**AB med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**

KS2016.0256

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	52/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att de lokala kollektivavtalen tillförs de ändrade bestämmelserna som de centrala parterna enats om i förhandlingsöverenskommelse 2016-09-26 avseende AB.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har den 26 september 2016 träffat överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser, AB, med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer.

Handlingar

AB med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet - TU

Delges

Löne- och avtalschef

KSAG § 53/16**BAL 16 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen**

KS2016.0256

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	53/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt BAL 16 samt att efter framställan från Allmän kommunal verksamhets ingående organisationer och från AkademikerAlliansens respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BAL 16 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har den 27 september 2016 träffat en överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivs-introduktionsanställning – BAL 16 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Handlingar

BAL 16 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen - TU

Delges

Löne- och avtalschef

KSAG § 54/16**AB med Svenska Kommunalarbetarförbundet**

KS2016.0256

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	54/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att de lokala kollektivavtalen tillförs de ändrade bestämmelserna som de centrala parterna enats om i förhandlingsöverenskommelse 2016-06-28 avseende AB.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting har den 28 juni 2016 träffat överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser, AB, med Svenska Kommunalarbetarförbundet.

Handlingar

AB med Svenska Kommunalarbetarförbundet - TU

Delges

Löne- och avtalschef

KSAG § 55/16**BEA med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och Akademikeralliansen**

KS2016.0256

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	55/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt BEA samt att efter framställan från Allmän kommunal verksamhets ingående organisationer och från AkademikerAlliansens respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BEA – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har träffat en överenskommelse om motsvarande ändringar och tillägg med OFRs förbunds-område Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer som tidigare har överenskommit med Svenska Kommunal-arbetarförbundet i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, BEA.

Handlingar

BEA med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och Akademikeralliansen - TU

Delges

Löne- och avtalschef

KSAG § 56/16**HÖK T med Akademikeralliansen**

KS2016.0256

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	56/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att tillsvidareavtal HÖK T tillförs de ändringar som de centrala parterna enats om i den träffade överenskommelsen 2016-06-22.

Bakgrund

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och Akademikeralliansen finns gällande tillsvidareavtal ursprungligen tecknat 2001-06-15. Parterna träffade den 22 juni 2016 överenskommelse om ändringar och tillägg i tillsvidareavtalet HÖK T i lydelse fr. o. m. 2016-05-01.

Handlingar

HÖK T med Akademikeralliansen - TU

Delges

Löne- och avtalschef

KSAG § 57/16**Medel till pilotprojekt avseende bemanning vård och omsorg**

KS2016.0419

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	57/16

Förslag till beslut

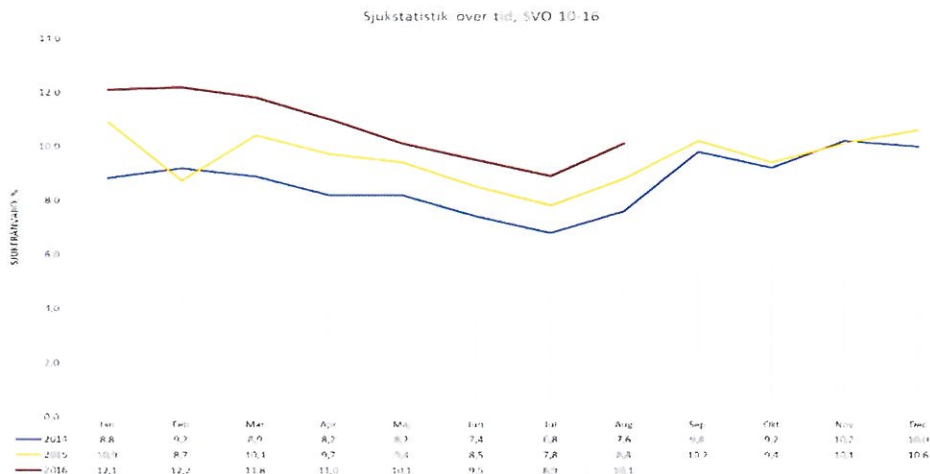
Kommunstyrelsen beslutar att avsätta 1 Mkr under 2016 respektive under 2017 för pilotprojekt avseende bemanning inom vård och omsorg. Finansiering hanteras via personalpolitiska utvecklingsmedel.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att delrapportering av projektet ska ske till arbetsgivarutskottet under mars och september 2017 samt att en slutrapportering sker efter avslutat projekt.

Bakgrund

Sjukfrånvaron inom vård och omsorg har ökat under flera år och särskilt markant sedan hösten 2014. Sektorn har en högre sjukfrånvaro än kommunen i stort, både när det gäller den totala sjukfrånvaron och långtidssjukfrånvaron. I förhållande till flera kranskommuner så ligger sjukfrånvaro högt.

Hög frånvaro från arbetet medför ett ökat behov av vikarier i verksamheterna. En mycket stor ökning av antalet bokningar av vikarier hos sektorns bemanningsenhet har skett under det senaste året. Den ökade bokningsfrekvensen har inneburit en ökning av antalet arbetspass som inte har kunnat bemannas med vikarier vilket har fått till följd att ordinarie personal i större utsträckning beordras till arbete. Detta innebär i förlängningen en större belastning på vård- och omsorgspersonalen med ökad risk för sjukfrånvaro. För att stabilisera bemanningen pågår fortsatt arbete med att se över bemanningsnivåer och säkra tillgängligheten på vikarier.



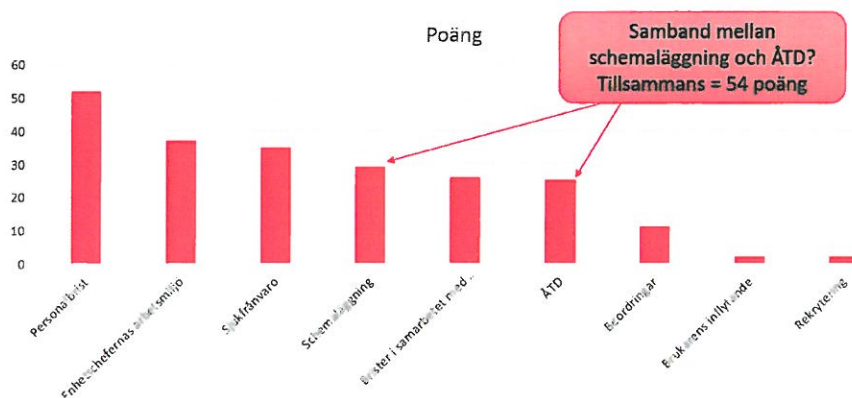
Sektorn har under de senaste 12 månaderna haft en stor omsättning av chefer på enhetsnivå. En stabil ledningsorganisation är viktigt för verksamheterna och personalen. För att minska personalomsättningen, trygga en god arbetsmiljö och skapa bättre förutsättningar för cheferna att verka i sin roll har en arbetsgrupp satts samman för att aktivt jobba med fördjupad analys av bakgrundsorsaker samt framtagande av förslag till förändringar.

Arbetsgruppen har ramat in några bakgrundsorsaker till den upplevda höga arbetsbelastningen på påverkar arbetsmiljön:

- Mycket arbetstid går åt till att hantera kortsiktiga bemanningsbehov.
- Mycket stor administrativ belastning
- Begränsningar i återhämtning pga upplevt behov av tillgänglighet för verksamheten över tid

Vid sektorns chefsforum i oktober, där huvuddelen av sektorns enhetschefer deltog, fokuserades bemanningsfrågor. Bland annat gjordes ett grupparbete där man skulle fokusera kring olika orsaker till att bemanningsfrågor tar för stor del av enhetschefernas arbetstid och även värdera vilka orsaker som är viktigast att arbeta med/åtgärda först. Resultatet framgår i nedanstående diagram. De viktigaste frågorna att arbeta vidare med är bristen på personal och schemaläggning/årsarbetstidsavtal (om vi väljer att lägga ihop resultatet av dessa två orsaker).

Problem: Enhetschefernas arbetstid äts upp av bemanningsfrågor, resultat samtliga grupper



Planerade åtgärder 2016

Ledningsgruppens analys av ovanstående bakgrundsbeskrivning innebär bl.a. åtgärder för att öka tillgången till vikarier och skapa förbättrade möjligheter till kontinuitet. Vissa frågor behöver ytterligare belysas för att hitta rätt åtgärder på både kort och lång sikt. En fråga som blivit tydlig är ett behov av specialiststöd gällande schemaläggning och en översyn av tillämpningen av befintligt årsarbetstidsavtal. Detta kan påverka såväl enhetschefernas arbetsmiljö som tillgången till vikarier i verksamheten.

Med stöd av extra resurser förstärks möjligheten att köpa in resurser att bistå utsedda enheter i att granska schemaläggning, stödja/utbilda kring schemaläggning och bemanning utifrån behov. Kontakter finns upprättade genom tidigare genomförda mer begränsade insatser. Effekterna av detta konsultstöd är kontinuitet och minskade bokningsvolymerna från enheterna till bemanningsenheten. Målsättningen är att skapa en stabil bemanning som kan bidra till minskad sjukskrivning och belastning för chefer och medarbetare.

Mycket preliminära planer innebär användning av två olika konsultföretag som direktupphandlas för uppdragen.

Planerade åtgärder 2017

Ovanstående konsultuppdrag angående schema och bemanning fortgår under 2017 med motsvarande effektmål. Den långsiktiga lösningen kan bli att knyta en schemaspecialist till vård- och omsorgs verksamhet.

Utöver detta kan en projektledare för översyn av nuvarande avtal och tillämpning gällande årsarbetstid anställas. Syftet är att få en flexibel bemanning enligt intentionerna i avtalet.

Ytterligare resurser för att förstärka förutsättningarna för minskad sjukfrånvaro och en stabilare bemanningssituation kan handla om t.ex. sjukvårdsrådgivande samtal. Den fortsatta analysen kommer förtydliga vilka insatser so

Handlingar

Medel till pilotprojekt avseende bemanning vård och omsorg

Delges

Kommunstyrelsen

HR-chef

Sektorschef SVO

KSAG § 58/16**Verktyg för individuell lönesättning, pedagogisk personal**

KS2015.0510

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	58/16

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar godkänna rapporteringen och beslutar att uppdrag 1 i programförklaringen är slutrapporterat.

Bakgrund

I programförklaringen 2015-2018 återfinns uppdraget att förbättra verktygen som kan användas för individuell lönesättning i syfte att premiera särskilt goda insatser hos medarbetare, främst inom pedagogisk verksamhet. Utifrån nedan redovisning bedöms syftet med uppdraget uppfyllt.

I löneavtalets § 1 står: *"Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat."*

Utifrån löneavtalets intention har Sektor barn och utbildning arbetat med särskilda lönekriterier för pedagoger (bilaga 1 + 2). Utöver dessa har sektorn, i arbetet med Lärarlönelyftet under hösten 2016, tagit fram ett utökat bedömningsunderlag. I det utökade underlaget har statens kriterier för att klassas som särskilt kvalificerad pedagog tagits med, analyserats och brutits ner i fyra olika delar i syfte att förtydliga underlaget inför bedömning av pedagogens insats (bilaga 3).

Med dessa verktyg som stöd kan cheferna skaffa sig ett mycket gott underlag för att identifiera särskilt kvalificerade pedagoger. Verktygen ger också ett bra samtalsunderlag för återkoppling till medarbetaren.

För att få ytterligare underlag för bedömning av verksamheten mäts verksamheterna genom skollagens krav på systematiskt kvalitetsarbete. Syftet med detta är att uppfylla de nationella målen med utbildningarna. Detta gör att analyserna inför löneöversyn kan identifiera verksamheter som utmärker sig åt ena eller andra hållet, t.ex. gjort stora förbättringar mellan åren. Med detta underlag kan även behovet av strukturlönesattningar identifieras. Med jämna mellanrum görs även brukarundersökningar med elever och föräldrar där vi får återkoppling på hur verksamheten fungerar och pedagogerna arbetar.

I befintliga lönekriterier ingår begrepp från aktuell forskning som kollegialt lärande, formativ bedömning, inkludering och pedagogiskt ledarskap för att belysa olika delar av undervisningens kvalitet och för att förstå vad som påverkar elevernas lärande och hur olika sätt att undervisa ger olika resultat. Dessa faktorer bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Handlingar

Verktyg för individuell lönesättning, pedagogisk personal - TU

Skövde lärarlönelyftet A4

Löneverktyg för pedagoger

Lönekriterier lärare

Delges

Kommundirektör

Sektorschef SBU

HR-partner SBU

HR-chef

KSAG § 59/16**Feriepraktik - lönesättning 2017**

KS2016.0409

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	59/16

Förslag till beslut

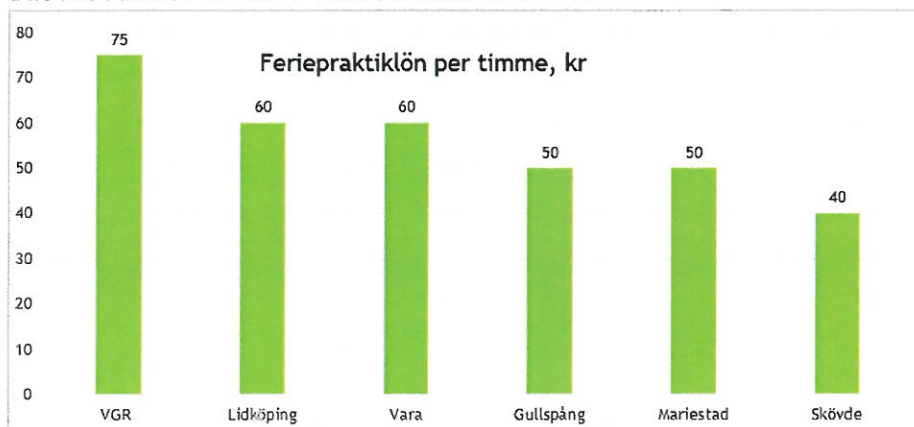
Kommunstyrelsen beslutar om höjning av feriepraktiklönerna till 55 kronor/timme. Höjningen hanteras i reviderad budget 2017.

Bakgrund

Skövde kommun erbjuder årligen ungdomar mellan 16 och 18 år feriepraktik. 2016 arbetade 380 ungdomar inom kommunen (2015: 315 st). Feriepraktik är en kombination mellan arbetsmarknadspolitisk åtgärd, där kommunens ungdomar garanteras sysselsättning och får arbetslivserfarenhet under sommaren och den strategiska kompetensförsörjningen. Feriepraktikanterna har sedan 2016 en gemensam introduktion där Skövde kommun som arbetsgivare och de yrken som finns inom kommunen presenteras.

År 2016 var lönen för en feriepraktikant 40 kr/timme vilket innebär en kostnad på 2,5Mkr. Vid en höjning till 55 kr/timme blir kostnaden cirka 3,4Mkr vilket vid samma antal feriepraktikanter innebär en ökning med 0,9 Mkr (inklusive personalomkostnader).

Tabell: Jämförelse med andra kommuner/VGR:



Skövde kommuns lönestrategiska ambition är att erbjuda löner som står sig i konkurrensen. Lönerna ska ur ett omvärldsperspektiv generellt sett ligga på en acceptabel nivå. Skövde kommun ska inte utmärka sig genom att i stor utsträckning erbjuda bland de lägsta lönerna bland jämförbara kommuner.

Med denna bakgrund föreslås en höjning av feriepraktiklönerna till 55 kronor per timme.

Handlingar

Feriepraktik - lönesättning 2017

Delges

Kommunstyrelsen
HR-chef
Sektorschef SMS

KSAG § 60/16**Motion över om att införa flextidsavtal**

KS2016.0237

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	60/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att ärendet ska kompletteras med förslag till nytt flextidsavtal, varpå ärendet kvarliggjer hos kommunstyrelsens arbetsgivarutskott för beredning till dess att avtalet är framarbetat.

Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott behandlade 2016-09-05, 38/16, Motionen över att införa flextidsavtal, med förslag till kommunfullmäktige att anse motionen besvarad. Ärendet togs sedemera upp i kommunstyrelsen 2016-10-24, § 204/16, och i kommunfullmäktige 2016-10-24, § 129/16. I kommunfullmäktige beslutade man om återremiss med motivering att ärendet ska kompletteras och bifogas med nu gällande flextidsavtal. Med anledning av ovanstående lyfts ärendet på nytt.

Kommunens gällande originalaval saknas, varpå tillämpningsanvisningar bifogas. Ett nytt flextidsavtal är under beredning och väntas implementeras under kvartal 1 2017.

Skrivning hämtad från tjänstutlåtande daterad 2016-06-22

Arbetsgivaravdelningen har fått motion om att införa flextidsavtal från kommunstyrelsen för yttrande.

Anita Löfgren (S) och Bjarne Medin (S) har för socialdemokraterna lämnat in en motion om att införa flextidsavtal. Detta för att se till att man inte far illa genom att jobba för mycket.

I motionen föreslås att:

- Kommunen inför ett flextidsavtal för de anställda som omfattas av flextid
- Kommunen inrättar ett system för digital redovisning där all arbetstid (inklusive flextid) registreras.

Arbetsgivarenheten har i sitt yttrande skrivit att förebygga och fånga upp dessa risker sker genom ledning, planering och framför allt genom dialog mellan chef och medarbetare. Frågan fångas också upp i medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skövde kommun har sedan 1992 ett flextidsavtal. Avtalet reglerar fast arbetstid och ramar för flextid samt ramar och förutsättningar för mer- och övertid. En översyn i syfte att anpassa det till ett mer modernt arbetsliv pågår.

I samband med införandet av nytt HR-system under hösten 2016 ska samtliga medarbetare månatligen klarmarkera utförd arbetstid och eventuella avvikelser inför löneutbetalning.

Arbetsgivaravdelningen föreslår att motionen ska anses besvarad.

Handlingar

Motion över om att införa flextidsavtal

Delges

Kommunfullmäktige
Arbetsgivaravdelningen

KSAG § 61/16**Månadsrapportering - arbetsgivarområdet**

KS2015.0484

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	61/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar godkänna månadsrapporteringen.

Bakgrund

Sofia Myrman, HR-chef, redogjorde för månadsrapportering, arbetsgivarområdet. Gav nulägesrapport inom följande områden;

Sjukfrånvaro

Redovisade sjukfrånvaron t o m augusti månad, kommuntotalen samt för respektive sektor.

Övertid och fyllnadstid

Redovisade övertid och fyllnadstid t o m augusti månad, kommuntotalen samt för respektive sektor.

Lönekartläggning/Lönestatistik

Genomgång och redovisning av lönekartläggning 2016.

Enkät – ofrivilliga deltider

Enkäten skickades ut till medarbetarna via samtliga chefer under oktober månad. En analys kommer att göras i samband med årsredovisningen.

Namnbricka för anställda i Skövde kommun

Avvaktar rekommendation från säkerhetsstrateg innan ärendet lyfts på nytt.

Övriga aktuella projekt

Genomgång av övriga aktuella projekt;

Nytt HR-system

SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) i Stratsys

Sjukvårdsrådgivande samtal

Strategisk kompetensförsörjning

Arbetsvärdering

Identifiering framtida chefer

CLAS

Arbetstider

Varumärkesplattform (samarbete med kommunikation)

Kommunal/tvister

Informerade om två tvisteförhandlingar.

KSAG § 62/16**Information**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	62/16

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar lägga informationen till handlingarna.

Bakgrund*Öppet brev till Skövdes styrande politiker*

En skrivelse "Öppet brev till Skövdes styrande politiker" inkom från Bengt Wahlberg, lärarförbundet. HR-chef fick i uppdrag från KSAG, 2016-10-03 § 53/16, att återkomma med redovisning. På dagens sammanträde redovisades nedanstående svarsskrivelse:

Redovisning till kommunstyrelsens arbetsgivarutskott, omvärldsbevakning**Lärlönelyftet****Underlag: Öppet brev till Skövdes styrande politiker från Lärarförbundet**

I förordningen för stadsbidraget står det att "stadsbidrag lämnas för ett år i sänder (bidragsår) i den mån det finns tillgång på medel. Det vi kan konstatera är att Sveriges kommuner hanterar frågan på olika sätt. Vissa kommuner väljer att lägga det som ett tillägg på lön medan andra väljer att lägga fördelningen permanent. Ser vi på kommunerna i Skaraborg, där vi har vår närmaste rekryteringsbas, har övervägande del valt att lägga stadsbidraget som ett lönetillägg.

De exempel som lärarförbundet lyfter fram stämmer inte med den kartläggning som arbetsgivaren gjort (se nedan). Tidholm har inte bestämt om det ska ligga permanent eller som ett tillägg. I Töreboda ligger 50% som tillägg.

I Skövde har underlaget för bedömning av lärlönelyftet arbetats fram partsgemensamt. Lönetillägget gäller tillsvidare så länge staten betalar ut bidraget. Detta innebär att de medarbetare som får ta del av lärlönelyftet kommer att bevara sin andel så länge staten betalar ut pengarna. För Skövdes del är den aktuella bidragsramen cirka 16,3 Mkr per år.

Skövde kommun har 85% behöriga lärare vilket bedöms ligga väl till. Senaste året har 71 lärare (alla kategorier) lämnat Skövde kommun och 116 har tillkommit. Rekryteringsläget är svårare jämfört med tidigare år men bedöms vara under kontroll.

Tabell: Status skaraborgskommuner:

Kommun	Tillägg/grundlön
Skövde	Tillägg
Skara	Grundlön
Lidköping	Tillägg
Hjo	Ej beslut ännu
Falköping	Tillägg
Tidaholm	Ej beslut ännu
Essunga	Grundlön
Tibro	Tillägg
Götene	Tillägg
Karlsborg	Tillägg
Töreboda	50% grundlön, 50% tillägg
Mariestad	Tillägg
Grästorp	Grundlön
Vara	Tillägg
Gullspång	50% grundlön, 50 % tillägg

Delges

Läraryrket

Lärarnas Riksförbund

Skolledarförbundet

KSAG § 63/16
Övriga frågor

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2016-11-07	63/16

Dialog med BUNau 2016-11-28

Information gavs om att dialogmöte hålls med BUNau den 28/11. Ordinarie KSAG hålls mellan kl 09.00-11.30 och därefter dialogmöte med BUNau kl 11.30-13.00.