

Innehållsförteckning			Sida
<u>KSAG § 15/17</u>	KS2017.0153	HÖK 16 OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård	3
<u>KSAG § 16/17</u>	KS2016.0237	Svar på motion om att införa flextidsavtal	4
<u>KSAG § 17/17</u>		Bemanning vård och omsorg, sommarrekrytering	6
<u>KSAG § 18/17</u>		Kompetensförsörjningsläget sektor barn och utbildning	7
<u>KSAG § 19/17</u>	KS2016.0520	Månadsrapportering - arbetsgivarområdet	8
<u>KSAG § 20/17</u>		Övriga frågor	9

Plats och tid Stadshuset, 2017-04-10 kl. 09:00-11:45

Beslutande
 Leif Walterum (C)
 Anita Löfgren (S)
 Ulla-Britt Hagström (L)
 Gun Sandelius (M)
 Bjarne Medin (S)

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef
 Anette Nilsson, sekreterare
 Daniel Strandberg, löne- och avtalschef, § 15
 Maria Plato, HR-partner, § 17
 Gustaf Olsson, sektorschef barn och utbildning, § 18
 Sara-Lena Alm, HR-partner, § 18
 Olof Bergman, HR-partner, § 20

Utses att justera Ulla-Britt Hagström (L)

Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §15/17-
§20/17

 Anette Nilsson

Ordförande

 Leif Walterum (C)

Justerande

 Ulla-Britt Hagström (L)

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2017-04-10

Justeringsdatum 2017-04-19

Anslagsdatum 2017-04-20

Överklagningstid 2017-05-12
 t o m

**Förvaringsplats
 för protokollet** Skövde Stadshus

Underskrift

 Anette Nilsson

KSAG § 15/17 HÖK 16 OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård

KS2017.0153

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-04-10	15/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 16 samt att efter framställan från riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK – 16 i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 1 december 2016 Huvudöverenskommelse – HÖK – 16 med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård.

Handlingar

TU HÖK 16 OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård
Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. -HÖK 16
- med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård
HÖK 16 Vårdförbundet och Fysioterapeuterna, Bilaga 1
Redogörelsetext för Huvudöverenskommelse HÖK 16 med OFRs
förbundsområde Hälsa- och sjukvård, Bilaga 2
Samsynsdokument SKL, PACTA och Vårdförbundet område
utbildningsanställningar för sjuksköterskor under specialistutbildning, Bilaga 3

Skickas till

Arbetsgivaravdelningen, löne- och avtalschefen

KSAG § 16/17 Svar på motion om att införa flextidsavtal

KS2016.0237

Behandlat av	Datum	Ärende
2 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-04-10	16/17

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att motionen anses besvarad.

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom redovisningen av inriktningen i det nya flextidsavtalet, Flex 17.

Fackligt förhandlat flextidsavtal ska finnas inför behandling av kommunstyrelsen.

Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har under 2016 behandlat frågan om flextidsavtal. Bakgrunden är en motion inlämnad från Anita Löfgren (S) och Bjarne Medin (S).

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.

Detta för att se till att man inte far illa genom att jobba för mycket.

Arbetsgivarenheten har i tidigare yttrande skrivit att förebygga och fånga upp dessa risker sker genom ledning, planering och framförallt 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 och under 2016 startade arbetet med att modernisera och aktualisera avtalet.

Svaret på ovan motion har inväntat redovisningen av hur det nya flextidsavtalet utformas.

Flex 17, inriktning och principer

Flexibel arbetstid bygger på ett förtroende och ömsesidig respekt mellan arbetsgivare och medarbetare samt de fackliga organisationerna. Det innebär att medarbetaren själv kan förlägga sin arbetstid utifrån arbetsuppgifter, personliga önskemål, samarbetskrav och service till medborgarna.

En förutsättning för flexibel arbetstid är att arbetstidens längd och förläggning inte kommer i konflikt med verksamhetens krav. Det får heller inte innebära att den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön försämras eller motverkar de bestämmelser

som till exempel gäller övertid enligt arbetstidslagen. Detta förutsätter planering och samverkan i arbetsgruppen och med chef.

Chefer ska kontinuerligt följa upp och stämma av både flextidsaldo och övertid med den anställde. Medarbetaren och chef har ett ömsesidigt ansvar för att flextid och övertid inte överskrider arbetstidslagens bestämmelser.

De verksamheter som har förutsättningar till flexibel arbetstid omfattas av avtalet. Avtalet omfattar såväl heltids- som deltidanställda medarbetare. Medarbetare med inlöst övertid och chefer omfattas inte av flextidsavtalet.

Tidsregistrering sker inte systematiserat men det finns vid önskemål möjlighet att registrera flextid i aktuellt HR-system. Beslut om registrering fattas av respektive chef.

Önskemål om tidsregistrering kan exempelvis komma från medarbetaren, fackligt ombud, skyddsombud eller chefen.

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

Med anledning av införandet av nytt flextidsavtal i Skövde kommun, med möjlighet till tidsregistrering i aktuellt HR system, föreslår arbetsgivarenheten att motionen ska anses besvarad.

Handlingar

TU Svar på motion om att införa flextidsavtal

Motion om att införa flextidsavtal (S)

Delges

Arbetsgivaravdelningen, HR-chef

Kommundirektör

KSAG § 17/17 Bemanning vård och omsorg, sommarrekrytering

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-04-10	14/17

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger informationen till handlingarna.

Bakgrund

Maria Plato HR-partner redogjorde för rekryteringen av sommarvikarier. Föregående år uppmärksammades problem med rekryteringen. Efter det beslutades att arbeta mer proaktivt. I år har en koordinator använts för rekrytering av sommarvikarier för enheterna, samt så har man arbetat mer aktivt med annonsering, medverkan vid mässor osv. En sommarbonus har tagits fram till vikarier som arbetar båda perioderna i sommar, 3 000 kronor totalt i bonus för båda perioderna. HR följer veckovis hur rekryteringsläget ser ut.

Respektive enhet gör en bedömning av tjänstgöringsgrad.

KSAG § 18/17 Kompetensförsörjningsläget sektor barn och utbildning

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-04-10	14/18

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger informationen till handlingarna.

Bakgrund

Gustaf Olsson sektorschef barn och utbildning och Sara-Lena Alm HR-partner redogjorde för kompetensförsörjningsläget sektor barn och utbildning. Förskolan och grundskolan har det tuffast. Det börjar bli tufft att rekrytera rektorer. Man har gått med i bemanningsenheten. I verksamhetsplanen finns uppdrag att identifiera kompetensförsörjningsproblem. Icke behöriga lärare får inte sätta betyg, vilket gör att arbetet ökar för legitimerade lärare. Man vill ge cheferna bättre villkor, t.ex stötta mer vid rektorsutbildningar. Det är balansgångar att hantera vid lönesättning, organisationsförändringar och karriärstjänster.

Sofia Myrman HR-chefen sa att HR-enheten inte haft bemanning (rekrytering pågår) för att stödja sektor barn och utbildning så mycket, enhetscheferna har fått sköta rekryteringsgarna själva i stor utsträckning. HR-enheten har ett pilotprojekt på gång där de tittar på Finland som möjlig rekryteringsbas.

KSAG § 19/17 Månadsrapportering - arbetsgivarområdet

KS2016.0520

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-04-10	14/19

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

Bakgrund

Sofia Myrman HR-chef gav månadsrapportering inom arbetsgivarområdet.

*Sjukfrånvarosiffrorna**Aktuella projekt*

- Nytt HR-system
- Arbetsvärdering
- Traineeprogram -framtida chefer -ingenjörer/arkitekter
- CLAS
- Flextidsavtal och heltidsfrågan, årsarbetstid ingår
- Varumärkesplattform -i samarbete med kommunikation
- Analys förmåner
- Samarbete kommuner kring kompetensförsörjning -uppdrag från kommundiretörerna till personalcheferna
- Rekryteringsenhet, utreda möjlighet att bilda rekryteringsenhet (nytt)
- Ledarskapsutveckling, nästa kliv (nytt)
- Personalmix (nytt)
- Belastning enhetschefer (nytt)

Pausade projekt

Sjukvårdsrådgivande samtal

Klara/Till ordinarie processer

SAM i Stratsys

Strategisk kompetensförsörjning

Frågor att lösa under 2017

Namnskyltar

Bruttolöneväxling cyklar

Pensionsprocess

Busskort

KSAG § 20/17 Övriga frågor

Anita Löfgren (S)

Anita har väckt fråga om hur kommunen arbetar med avslutningssamtal

Olof Bergman HR-partner redogjorde för arbetet med avslutningssamtal i Skövde kommun. Sedan våren 2016 har ett kompendium funnits för chefer som underlag för ett bra samtal med medarbetaren, samt en enkät för medarbetaren. Från 1 maj ska det bli obligatoriskt att erbjuda medarbetare avslutningssamtal. Man ska ha varit anställd minst 6 månader och slutat av naturliga skäl (egen uppsägning, pension, tidsbegränsad anställning upphör). Om särskilda skäl finns kan HR eller annan chef hålla samtalet istället. Syftet med samtal är att cheferna ska ha möjlighet att utvecklas i sitt ledarskap, samt så ska medarbetaren få möjlighet att få ett bra avslut. Enkäten är anonym.

Mättal finns per sektor. HR-enheten har tagit fram nyckeltal för sektorerna att arbeta med. Ämnen i enkäten; hur länge har du arbetat i Skövde kommun, varför valde du att lämna arbetsplatsen, alla är en del i arbetet, höja och utveckla vår kompetens och stärka vårt varumärke.

Processen är sammankopplad till Vision 2025.

Leif Walterum (C)

Skrivelse från Bengt Sjökvist, Bekymmersam personalpolitik

Förslag till svar på skrivelsen redovisades vid mötet. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ställer sig bakom svaret på skrivelsen.