

Innehållsförteckning**Ärenden**

KSAG § 14/22 Erbjudande om säsongsvaccination till anställda i Skövde kommun	3
KSAG § 15/22 Lönestrategi 2022–2026.....	4
KSAG § 16/22 HÖK 22 med Vårdförbundet.....	5
KSAG § 17/22 Ändringar i kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd	7
KSAG § 18/22 Sammanträdesdagar 2023, Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.....	8
KSAG § 19/22 Verksamhetsplan 2023 för arbetsgivarfrågor	9
KSAG § 20/22 Rapport organisationskultur Skövde kommun.....	10
Månadsrapport arbetsgivarområdet	11

Plats och tid Stensättaren, 2022-09-02 kl. 09:00-11:00

*Digitalt deltagande via Teams

Ledamöter

Beslutande

Ulrica Johansson (C)

Maria Hjärtqvist (S)

Christer Winbäck (L)

Robert Ciabatti (S)

Övriga deltagande

Sofia Myhrman

Lisa Ivarsson

Daniel Strandberg

Tomas Fellbrandt

Susanne Walldén*

Johan Hult

Erik Vilhelmsson

Protokollet är digitalt justerat

Utses att justera

Maria Hjärtqvist (S)

Sekreterare

Lisa Ivarsson

Paragrafer §14/22-§20/22

Ordförande

Ulrica Johansson (C)

Justerande

Maria Hjärtqvist (S)

KSAG § 14/22**Erbjudande om säsongsvaccination till anställda i Skövde kommun**

KS2022.0245

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	14/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för året 2022.

Bakgrund

Med anledning av att covid-19 pandemin inte är över ännu 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 vår företagshälsovård. Kostnad för vaccinationer tas från centrala medel.

Mot denna bakgrund föreslås KSAG fatta beslut att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa för året 2022.

Handlingar**Skickas till**

Hr-chef
Kommundirektör
Samtliga sektorchefer

KSAG § 15/22 Lönestrategi 2022–2026

KS2022.0300

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	15/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Bakgrund

Lönebildning och ”Rätt lön” är viktiga frågor att arbeta med löpande i kommunen. Varje år inför den årliga löneöversynen görs en kommungemensam löneanalys och efter varje löneöversyn görs en utvärdering av processen med chefer och fackliga företrädare.

Underlagen från detta ligger till grund för fokus för det fortsatta arbetet och detta sammanfattas i en lönestrategi för kommunen. Fokus 2022-2026 kommer att vara:

- Chefer ska ha hög kompetens inom området
- Öka kännedomen om lönekriterier och rätt lön bland våra medarbetare
- Utveckla budgetarbetet i löneöversynsprocessen
- Utveckla samarbetet mellan chefer på sektor och mellan sektorer
- Utveckla löneanalysarbetet
- Öka lönespridningen i våra arbetsgrupper
- Minska/behålla en låg löneglidning
- Lika lön för lika och likvärdigt arbetet

Handlingar

Skickas till

HR-chef

KSAG § 16/22 HÖK 22 med Vårdförbundet

KS2022.0317

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	16/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelsen HÖK 22, samt att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 22 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

Bakgrund

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 3 april 2022 Huvudöverenskommelse – HÖK 22 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet). Huvudöverenskommelsen i korthet och huvudsakliga förändringar:

- Avtalet gäller perioden 2022-04-01–2024-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Löneavtalet är utan angivna nivåer för löneökningar med fortsatt fokus på lokal lönebildning.
- Målsättningen att prioritera särskilt yrkesskickliga för att öka möjligheten till lönekarriär inom yrket över tid består. Det innebär att lönenivåer och lönespridning inom Vårdförbundets respektive yrken särskilt ska uppmärksammas även under denna avtalsperiod.
- Det införs en bestämmelse som reglerar att arbetsgivaren är skyldig att begära och genomföra en överläggning med arbetstagarorganisationen inför beslut om uttag av extra övertid och extra mertid.
- En skrivning tillförs om att arbetsgivaren, vid behov av att beordra övertid eller mertid, ska eftersträva att fördela sådant arbete jämnt mellan arbetstagare med adekvat kompetens för att undvika för hög belastning på enskilda arbetstagare.
- Det införs en bestämmelse där arbetstagare som fullgjort fler än 200 timmar övertid och/eller mertid under ett kalenderår får en förhöjd ersättning för överskjutande timmar med 100 % av månadslönen delat i 165. Förhöjd ersättning gäller utöver ersättningar enligt AB § 20 mom. 4.

- Bestämmelsen om att en konsekvensanalys ska göras av effekter på verksamhet och arbetsmiljö innan tecknande av lokalt kollektivavtal om arbetstid, flyttas från centrala protokollsanteckningar till centrala och lokala protokollsanteckningar. Den blir därmed bindande för lokala parter.
- Det införs en bestämmelse om att arbetsgivaren ska göra övergripande uppföljningar av viss arbetstidsförläggning. Det rör uttag av övertid och mertid, tillämpning av jour och beredskap, regelbunden förekomst av arbetspass över 10 timmar och regelbunden förekomst av förläggning av dygnsvila kortare än 11 timmar.

Handlingar

HÖK 22 OFR Hälso- och sjukvård

Skickas till

Förhandlingschef

HR-chef

KSAG § 17/22**Ändringar i kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd**

KS2022.0318

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	17/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar, med anledning av träffat kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd i lydelse från och med 2022-07-01, att anta Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd.

Bakgrund

Centrala parter har enats om ändringar i Kollektivavtal för krigs- och beredskapstillstånd (KB-avtalet). Ändringen innebär främst att Sobona från 1 juli 2022 blir avtalspart samt att fackförbundet Brandmännens riksförbund (BRF) även omfattas av avtalet. Utöver detta har det gjorts ändringar av redaktionell karaktär.

Handlingar

Krigs-beredskapsavtal22bil126

Skickas till

Förhandlingschef

HR-chef

KSAG § 18/22**Sammanträdesdagar 2023, Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott**

KS2022.0275

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	18/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att fastställa sammanträdesdagar 2023 för kommunstyrelsens arbetsgivarutskott enligt upprättat förslag.

Bakgrund

Ett förslag till sammanträdesdagar har upprättats. Hänsyn har tagits till sammanträdesplanen för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige för Skövde kommun.

KSAG	Kommentar
Fredagar kl. 08.30-11.00	
13 jan	Beredning dec 2022
17 feb	
17 mar	
14 apr	
12 maj	
9 jun	
1 sep	
6 okt	
17 nov	
15 dec	

Handlingar**Skickas till**

Adm. Elin Dalros

KSAG § 19/22**Verksamhetsplan 2023 för arbetsgivarfrågor**

KS2022.0323

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	19/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att framtaget material för arbetsgivarfrågor ska ingå som en del i kommunstyrelsens verksamhetsplan 2023.

Bakgrund

Målsättningen inom arbetsgivarområdet är att vara en attraktiv arbetsgivarare, vilket innebär att arbeta aktivt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal. Att ha medarbetare som är motiverade, trivs och gör ett bra jobb och som gärna rekommenderar Skövde kommun som arbetsgivare ingår i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Strategier för att nå målet är:

- Säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt inom kommunen
- Vårt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete ger ett långsiktigt och hållbart arbetsliv
- Säkerställa likabehandling och inkludering i våra verksamheter
- Ledare som motiverar medarbetare och skapar resultat
- Stärka den långsiktiga lönebildningen med en tydlig lönestrategi
- Utveckla en organisationskultur utifrån medarbetaridéns intentioner

Strategierna för verksamhetsplan 2023 för arbetsgivarfrågor är de samma som de antagna strategierna för år 2022.

Handlingar

KSAG KS VP 2023

Skickas till

Kommunstyrelsen

Liselott Möll, controller sektor styrning och verksamhetsstöd

KSAG § 20/22**Rapport organisationskultur Skövde kommun**

KS2021.0236

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-09-02	20/22

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att godkänna rapporten med föreslagna åtgärder.

Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade 2021-12-13 att ge kommundirektören i uppdrag att analysera resultatet från utredningen om Skövde kommuns organisationskultur och återkomma med förslag på åtgärder under år 2022.

Rapporten syftar till att ge en sammanfattning av de utredningar, åtgärder och planer som genomförts under ramen för organisationskulturarbetet som initierades sommaren 2021.

Arbetet med organisationskultur inom Skövde kommun utgår från medarbetaridén och pågår kontinuerligt. Fortsättningsvis integreras arbetet bland annat inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, i arbetet med ledarskapsprogrammet ”chef i Skövde” och i ordinarie verksamhet.

Fortsatta mätningar och uppföljning av organisationskultur, bland annat genom mätning av hållbart medarbetarengagemang, kommer att genomföras och redovisas i tertial- och personalredovisning.

Handlingar

Rapport organisationskultur KSAG 20220902

Skickas till

Kommundirektör

Månadsrapport arbetsgivarområdet

HR-chef Sofia Myhrman informerade om aktuell statistik inom följande områden;

- Total sjukfrånvaro
- Sjukfrånvaro per sektor
- Extern personalomsättning i antal avgångar

Förhandlingschef Daniel Strandberg rapporterade om aktuella personalärenden.

DOCUMENT SIGNATURES

The content of this document is digitally signed.
The name of the signers and signing times are listed below.

