

Innehållsförteckning**Ärenden**

KSAG § 42/21 Dialog mellan kommunstyrelsens arbetsgivarutskott och barn- och utbildningsnämndens presidie	3
KSAG § 43/21 Vaccination mot säsongsinfluensa för medarbetare i Skövde kommun 2021/2022	4
KSAG § 44/21 Verksamhetsplan 2022 för arbetsgivarfrågor - beslut.....	5
KSAG § 45/21 Tertial 2 (T2) Personalredovisning samt intern kontroll inom arbetsgivarområdet 2021	7
KSAG § 46/21 Information om nuläge för uppdrag hälsofrämjande insatser	9
KSAG § 47/21 Månadsrapport arbetsgivarområdet oktober 2021	10

Plats och tid	Distans/Teams, 2021-10-11 kl. 09:00-11:55	
Ledamöter	Beslutande Ulrica Johansson (C), ordf. Maria Hjærtqvist (S) Christer Winbäck (L) Robert Ciabatti (S) Theres Sahlström (M)	
Övriga deltagande	Sofia Myhrman, HR-chef Daniel Strandberg, förhandlingschef Rasmus Jacobsson, sekreterare Stina Arvidsson, HR-partner § 42	Anders Karlsson (M), ordf. BUN § 42 Marianne Gustafsson (KD), vice ordf. BUN § 42 Johanna Erlandsson, HR-partner § 46
Utses att justera	Maria Hjærtqvist (S)	
Sekreterare		Paragrafer §42/21- §47/21
Ordförande Rasmus Jacobsson	
Justerande Ulrica Johansson (C)	
 Maria Hjærtqvist (S)	
	ANSLAG/BEVIS	
	Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.	
Instans	Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	
Sammanträdesdatum	2021-10-11	
Justeringsdatum	2021-10-11	
Anslagsdatum	2021-10-11	
Överklagningstid t o m	2021-11-01	
Förvaringsplats för protokollet	Skövde Stadshus	
Underskrift Rasmus Jacobsson	

KSAG § 42/21**Dialog mellan kommunstyrelsens arbetsgivarutskott och barn- och utbildningsnämndens presidie**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	43/21

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott (KSAG) och barn- och utbildningsnämndens presidie diskuterar arbetsgivarrelaterade frågor relaterade till barn- och utbildningsnämndens verksamhet.

Områden som avhandlas är bland annat:

- Arbetsmiljöarbete
 - Översyn av rutiner och fördelning av uppgifter
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Corona
 - Nuläge kopplat till lagstiftning
 - Frånvaro
 - Vaccination och gurgeltester för elever
 - Ledning, kommunikation och samverkan
- Kompetensutveckling
 - Utvecklingsarbeten
 - Kompetensutvecklingsinsatser
 - Digitaliseringsarbetet
 - Ledarutveckling
- Kompetensförsörjning
 - Barnskötarutbildning
 - Validering av barnskötare
 - Andel legitimerade lärare
 - Engelskspråkig inriktning

KSAG § 43/21**Vaccination mot säsongsinfluensa för medarbetare i Skövde kommun 2021/2022**

KS2021.0293

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	43/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa 2021/2022.

Bakgrund

Med anledning av rådande pandemi har Folkhälsomyndigheten rekommenderat att fler ska vaccinera sig gentemot säsongsinfluensan. Skövde kommun ser vaccination som ett sätt att förebygga sjukdom samt ett sätt att säkra kommunens kompetensförsörjning i välfärdsyrken i dessa tider. Vaccinationerna kommer att ske i samarbete med vår företagshälsovård. Kostnad för vaccinationer tas från arbetsgivarens medel för förebyggande arbetsmiljö.

Mot denna bakgrund föreslås kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fatta beslut att erbjuda alla medarbetare möjlighet att vaccinera sig mot säsongsinfluensa 2021/2022.

Skickas till

Kommundirektör

Samtliga sektorchefer

KSAG § 44/21**Verksamhetsplan 2022 för arbetsgivarfrågor - beslut**

KS2021.0199

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	44/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att framtaget material för arbetsgivarfrågor ska ingå som en del i kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022.

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

För att säkra rätt kompetens ska verksamheterna arbeta utifrån kompetensförsörjningsanalyser på såväl kommun som sektorsnivå. Vi ska även arbeta vidare med exempelvis interna karriärvägar, att erbjuda heltidsanställningar samt internt att säkra introduktionsprocessen på alla nivåer. En målsättning i kommunens övergripande Handlingsplan 22 (H22) är att säkra rätt bemanning och att sänka personalomsättningen, vilket även ingår inom kompetensförsörjningsområdet.

För att skapa hälsofrämjande arbetsplatser ska verksamheterna arbeta utifrån policy för arbetsmiljö och hälsa. En satsning har skett inför 2022 som möjliggör ett projekt kring hälsofrämjande insatser och hållbart arbetsliv samt inom ramen för Handlingsplan 22 fortsätta med målsättningen att sänka sjukfrånvaron.

För att arbeta med likabehandling och inkludering har en policy för likabehandling antagits och ska implementeras i verksamheterna under kommande år. Utbildning kommer att erbjudas till alla chefer inom området för att öka mångfald och inkludering.

För att skapa ett gott ledarskap ska kommunen arbeta kontinuerligt med ledarutveckling. Utifrån Skövde kommuns gemensamma uppdrag ska ledare skapa förutsättningar för medarbetare att prestera sitt bästa med medborgarna i fokus. Att arbeta med ledarskapet ingår även i Handlingsplan 22.

För att stärka den långsiktiga lönebildningen och få en långsiktig lönestrategi ska årliga löneanalyser genomföras. En långsiktig lönestrategi är en förutsättning för ett gott arbetsgivarskap.

För att utveckla en organisationskultur utifrån medarbetaridén, som antogs våren 2021, kommer arbete att ske i respektive verksamhet där värderingar, principer och beteenden står i fokus. Utifrån analyser i medarbetarundersökningar kommer respektive verksamhet att arbeta vidare med handlingsplaner och värdegrundsarbete.

Målsättningen och strategierna är kopplade till Globala Agenda 2030 mål inom områdena hälsa och välbefinnande, god utbildning för alla, jämställdhet, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, minskad ojämlikhet och fredliga och inkluderande samhällen.

Aktiviteter planeras och genomförs på sektorerna och inom arbetsgivarenheten kopplat till strategierna. Resultatmåttin inom området är hållbart medarbetarengagemang/HME (ökning), sjukfrånvaro (minskning), personalomsättning internt (oförändrad eller ökande), personalomsättning externt (minskning) och antal årsarbetare. Måtten följs upp i Personalredovisningen i Tertial 2 och Tertial 3 samt vid månadsrapportering till Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Handlingar

KSAG KS VP 2022.pptx

Skickas till

Kommunstyrelsen

Liselott Möll, controller sektor styrning och verksamhetsstöd

KSAG § 45/21**Tertial 2 (T2) Personalredovisning samt intern kontroll inom arbetsgivarområdet 2021**

KS2021.0291

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	45/21

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att godkänna tertialrapport 2 för personal 2021.

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott ställer sig bakom intern kontrollen för granskning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och fördelning av arbetsmiljöansvar i Skövde kommun.

Bakgrund

Tertialrapport 2 (T2), personalredovisning 2021 beskriver och analyserar kommunens arbete under första halvåret 2021 inom områdena; personalutveckling, löneutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning och löneöversynsprocess. Fackliga parter informeras om tertialrapport 2 den 13 oktober 2021.

Under 2021 har intern kontroll genomförts av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och fördelning av arbetsmiljöansvaret inom Skövde kommun.

Åtgärder utifrån internkontrollen som redan genomförts är en påminnelse om fördelning av arbetsmiljöuppgifter och erbjudande av utbildning kring detta.

Övriga åtgärder som föreslås är att komplettera mall för medarbetarsamtal gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt revidera rutinen och tydliggöra hur fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska gå till i Skövde kommun. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i vårt systemstöd ska vara obligatoriskt för alla chefer, liksom att använda systemstödet för dokumentation av arbetsmiljöarbetet.

Handlingar

Tertialrapport 2 personal (T2) 2021 (Skövde kommun)

Skickas till

Sektorchefer

Kommunstyrelsen

KSAG § 46/21**Information om nuläge för uppdrag hälsofrämjande insatser**

KS2021.0299

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	46/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att lägga informationen till handlingarna.

Bakgrund

Information och lägesbild av:

- Förslag på metod och arbetssätt för projektet
- Förslag på insatser på individ och gruppnivå för att främja hälsofrämjande arbetsplatser
- Information om samarbete och dialog med Folkhälsovetenskapliga programmet vid Högskolan i Skövde

KSAG § 47/21**Månadsrapport arbetsgivarområdet oktober 2021**

KS2021.0063

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-10-11	47/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

HR chef och förhandlingschef föredrar om följande:

- Aktuella ärenden och projekt
 - Intranät
 - Billingesta fett
 - Yinjoga
 - Julklapp
 - Personalärenden
 - Plan för genomförande av arbetsrättsliga seminarier (samarbete inom östra Skaraborg).
 - Handlingsplan utifrån att se över personuppgifter i kommunens system (kopplat till GDPR)
- Aktuell statistik
 - Sjukfrånvaro
 - Ålderssammansättning
- Visselblåsarlagen
 - Genomgång av lagstiftningen
 - Krav på intern rapporteringskanal
 - Omvärldspaning
- Utredning organisationskultur
 - Arbetet fortlöper enligt plan