



Utbildning förtroendevalda- arbetsgivarrollen

Elisabeth Funck, personalchef

2023-02-20

Arbetsgivarrollen & arbetsmiljöarbete

- Vad innebär det att vara arbetsgivare?
 - Personalpolitik – attraktiv arbetsgivare
 - Lönepolitik
 - Samverkan
 - Arbetsmiljöansvar



Trollhättans stad som arbetsgivare

- Största arbetsgivaren på orten
 - Ca 5000 medarbetare
 - Ca 220 chefer
 - 79 % kvinnor & 21 % män
 - Ca 20-tal fackliga organisationer
 - Ca 300 olika befattningar
 - Verksamhet 24/7
 - Medelålder ca 44 år
 - Personalomsättning ca 10 %



Mål inom personalpolitiken

- Kommunstyrelsens mål inom arbetsgivarområdet (MRP 2020-2023):
 - Öka förutsättningarna för ett tydligt och nära ledarskap
 - Öka hälsotalen bland medarbetarna som en del i att skapa ett hållbart arbetsliv



Personalpolitiska styrdokument

- Personalpolicyn i MRP
- Arbetsmiljöpolicy
- Lönepolitiska riktlinjer
- Samverkansavtal



Attraktiv arbetsgivare

- Förmåner (urval)
 - Rätt till heltid
 - Friskvårdsbidrag
 - Semesterväxling
 - Löneväxling
 - Distansarbete
 - Västtrafikkort
- Kollektivavtal
 - Centralt kollektivavtal Allmänna Bestämmelser (AB)
 - Föräldrapenningtillägg, max 180 dagar
 - Tjänstepensionsavsättning 6,5%
 - 25, 31, 32 semesterdagar
 - Lokala kollektivavtal



Samverkan med fackliga organisationer

- Samverkansavtal
- Frågor ska lösas så nära arbetsplatsen som möjligt
- Nivåer i samverkansorganisationen:
 - Central samverkansgrupp (CSG)
 - Förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG)
 - Verksamhetsövergripande samverkansgrupp (VSG eller LSG)
 - APT
 - Utvecklingssamtal



Lönepolitik

- Riktlinjer för lönepolitik

- Mål för lönepolitiken:

Lönebildningsprocessen skall vara ett stöd till att Trollhättans stad når de uppsatta målen för verksamheten. Lönebildningsprocessen skall vidare stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

- *Ny lön* som modell för lönesättning

- En löneökning är ett mått på hur mycket eller lite lönen behöver justeras för att lönen ska spegla den sammantagna värderingen.
- Löneökningen i sig är inte ett mått på arbetsinsatsens värde.



Prioriterade områden inom arbetsgivarområdet

- Kompetensförsörjning i en förändrad demografisk struktur
- Hälsotal och ökade sjuktal
- Ledarskap – förutsättningar för ett tydligt och nära ledarskap

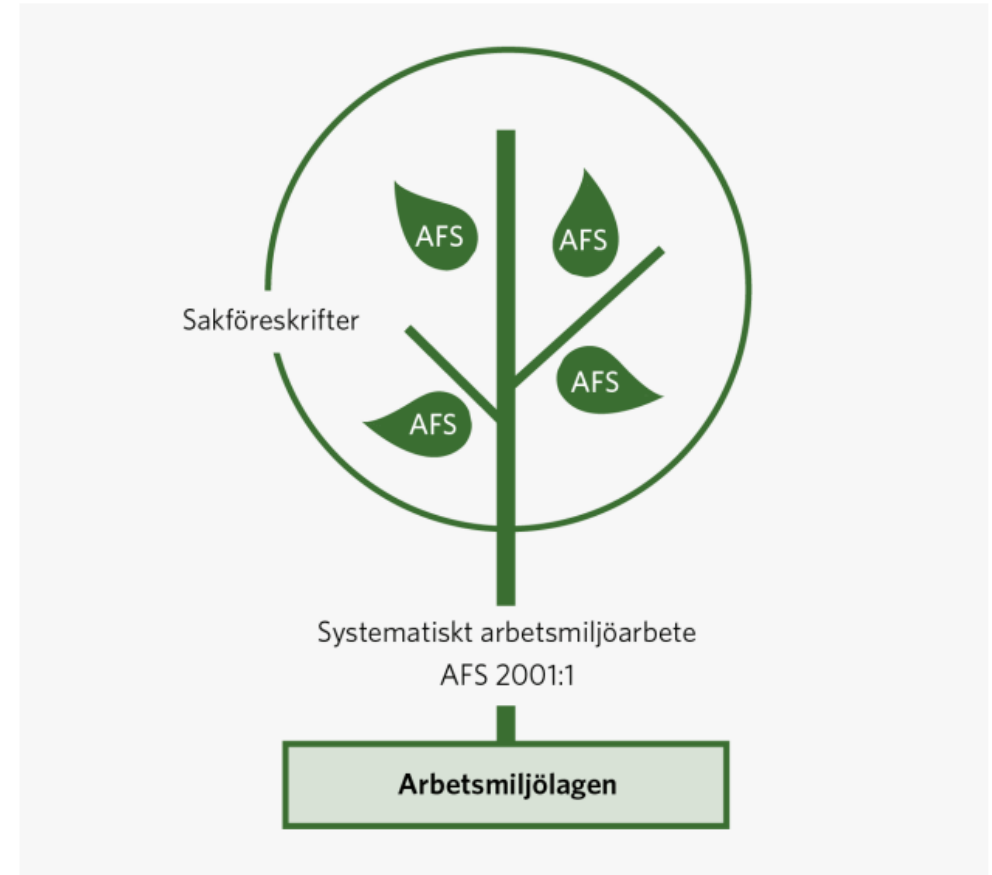


Arbetsmiljöansvar för förtroende- valda



Arbetsmiljöarbete

- Arbetsmiljölagen
 - Skyddslagstiftning för att minska risken för ohälsa och olycksfall



Roller i arbetsmiljöarbetet

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöpolicy Trollhättans stad

- Förtroendevalda beslutar om tilldelning av resurser
- Chefer
- Medarbetare
- Skyddsombud

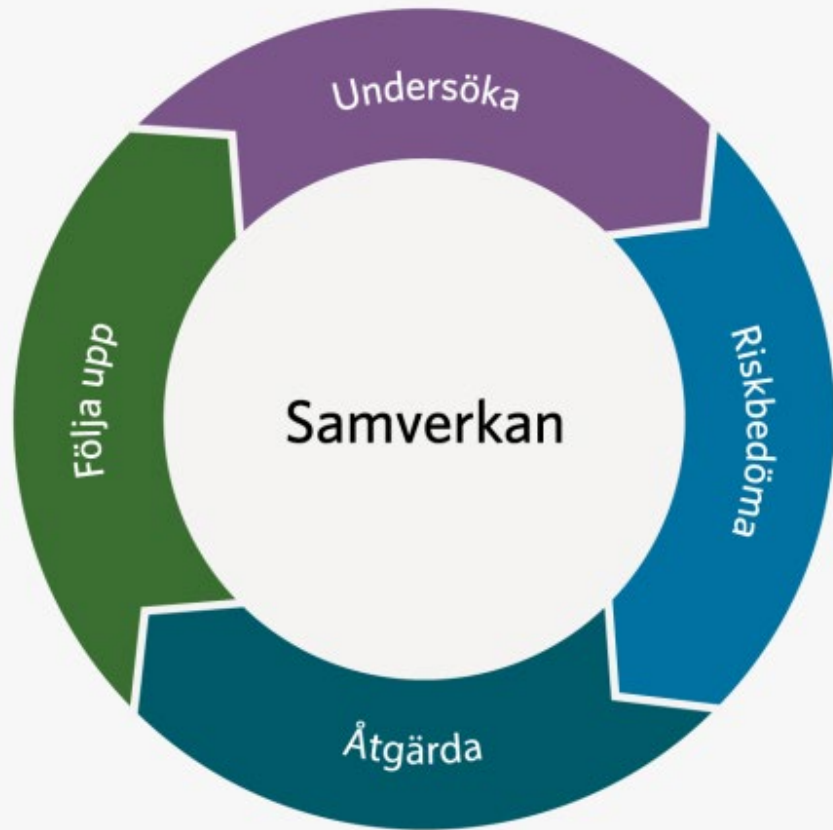


Systematiskt arbetsmiljöarbete – SAM

Ett systematiskt
arbetsmiljöarbete
främjar
verksamhetsut-
veckling

Fysiska, psykiska
och sociala
förhållanden som
har betydelse för
arbetet





- Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Arbetsmiljö & hälsa

- Främjande hälsoarbete för att skapa friska arbetsplatser

- Friskfaktorer

- Ledarskap - närhet, tillitsfullt och engagerat
- Rättvis och transparent organisation
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning
- Delaktighet & inflytande
- Kompetensutveckling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kommunikation & återkoppling



