

**Ärenden**

KSAG § 47/17	KS2017.0153	PAN 16 - Prolongerad - med Svenska Kommunalarbetarförbundet	<b>3</b>
KSAG § 48/17	KS2017.0153	Överenskommelse om ändringar i BEA T, BUI T, BAL T och bestämmelser för traineejobb T - med Kommunal	<b>4</b>
KSAG § 49/17	KS2017.0153	Överenskommelse om ändringar i BEA T och BAL T - med Allmän Kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen	<b>5</b>
KSAG § 50/17	KS2017.0207	Handlingsplan för heltidsanställningar inom Kommunals avtalsområde	<b>6</b>
KSAG § 51/17	KS2017.0398	Löneöversyn 2018 - uppföljning 2017	<b>9</b>
KSAG § 52/17	KS2017.0399	Jämställdhetspris 2018 - beredning	<b>10</b>
KSAG § 53/17	KS2016.0520	Månadsrapportering arbetsgivarområdet, 30 oktober 2017	<b>12</b>

Plats och tid Köpmannen, 2017-10-30 kl 09.00- 11.30

## Beslutande

Leif Walterum (C)

Anita Löfgren (S)

Ulla-Britt Hagström (L)

Gun Sandelius (M)

Bjarne Medin (S)

## Ersättare

Övriga deltagande Agneta Tilly, sekreterare  
Daniel Strandberg,  
förhandlingschef  
Sofia Myrman, HR-chef

Utses att justera Ulla-Britt Hagström (L)

## Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §47/17-  
§53/17

.....  
Agneta Tilly

Ordförande

.....  
Leif Walterum (C)

Justerande

.....  
Ulla-Britt Hagström (L)

## ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2017-10-30

Justeringsdatum 2017-11-02

Anslagsdatum 2017-11-03

Överklagningstid  
t o m

2017-11-24

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus, demokratistöd

Underskrift

.....

**KSAG § 47/17 PAN 16 - Prolongerad - med Svenska****Kommunalarbetarförbundet**

KS2017.0153

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	47/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare PAN 16 samt att efter framställan från arbetstagarorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 16 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal) har kommit överens om prolongering av lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare PAN 16. Prolongeringen innebär att avtalet förlängs ett år och därmed följer de avtal som tecknats mellan parterna inom industrin och nivåerna följer det så kallade märket. PAN 16 – Prolongerad, gäller från och med 1 maj 2016 till och med 30 april 2020.

**Handlingar**

PAN 16 - Prolongerad - med Svenska Kommunalarbetarförbundet  
Cirkulär 17019.pdf

**Skickas till**

Förhandlingschef,  
Daniel Strandberg

**KSAG § 48/17 Överenskommelse om ändringar i BEA T, BUI T, BAL T och bestämmelser för traineejobb T - med Kommunal**

KS2017.0153

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	48/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna för respektive arbetsmarknadspolitiskt avtal samt att efter framställan från riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet eller, avseende Bestämmelser för traineejobb T, att lämna protokollsutdrag över beslutet till de berörda arbetstagarorganisationer som begär det.

**Bakgrund**

Överenskommelse har träffats med Svenska Kommunalarbetsförbundet om att göra ändringar i avtalen avseende arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Märket har fastställts i avtalen utifrån förhandlingarna inom industrin och motsvarande ändringar och tillägg som har gjorts i Allmänna bestämmelser (AB) har gjorts där det har varit påkallat. Ändringarna gäller fr o m den 1 maj 2017.

**Handlingar**

Överenskommelse om ändringar i BEA T, BUI T, BAL T och bestämmelser för traineejobb T - med Kommunal

**Skickas till**

Förhandlingschef,  
Daniel Strandberg

**KSAG § 49/17 Överenskommelse om ändringar i BEA T och BAL T - med Allmän Kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen**

KS2017.0153

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	49/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta bestämmelserna enligt BAL T med OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet samt AkademikerAlliansen samt efter framställan från Allmän Kommunal verksamhets ingående organisationer och AkademikerAlliansens respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BAL T – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har träffat överenskommelse om motsvarande ändringar och tillägg med OFRs förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet, jämte i förbundsområdet ingående organisationer, och AkademikerAlliansen, och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, som tidigare överenskommit med Svenska Kommunalarbetsförbundet i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknads-politiska insatser, BEA T och, i tillämpliga delar, Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning, BAL T. Ändringarna gäller från och med den 1 april 2017.

De överenskomna ändringarna i BEA T tillförs gällande lokala kollektivavtal, för de som tidigare tecknat LOK. Beslut om detta fordras därför inte.

**Handlingar**

Överenskommelse om ändringar i BEA T och BAL T - med Allmän Kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen

**Skickas till**

Förhandlingschef,  
Daniel Strandberg

**KSAG § 50/17 Handlingsplan för heltidsanställningar inom Kommunals avtalsområde**

KS2017.0207

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	50/17

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunfullmäktige att godkänna handlingsplan för heltidsanställningar inom Kommunals avtalsområde.

**Bakgrund**

SKL och Kommunal är överens i HÖK 17 (huvudöverenskommelse/kollektivavtal) att parterna ska ta sig an heltidsfrågan i ett partsgemensamt utvecklingsprojekt under perioden 2016-2021. Parterna ska under 2017 ta fram en handlingsplan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Planen ska ha utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser.

Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. Årlig avstämning ska ske fram till 2021-05-31.

En lokal partsgemensam projektgrupp har sedan maj 2017 arbetat med handlingsplanen för Skövde kommun. Projektledaren har deltagit i SKL:s övergripande nätverk kring heltidsfrågan.

**Statistik/nuläge**

Under 2016 gjordes en kartläggning över medarbetare som ofrivilligt arbetar deltider inom Skövde kommun. Enkäten skickades ut till medarbetare med deltidsanställning. Av de nära 400 som svarade var 40 procent nöjda med sin sysselsättningsgrad. 25 procent kan tänka sig att utöka sysselsättningsgraden på annan arbetsplats än sin egen och 35 procent kan tänka sig en utökad sysselsättningsgrad, men bara om det sker på den egna arbetsplatsen. 75,24 % av medarbetarna har en heltidsanställning inom Skövde kommun (T2 2017). I jämförelse med föregående år har andelen heltidsanställda ökat något då motsvarande andel var 74,1% och för 2015 73,7%.

Rekryteringsbehovet i Skövde kommun ökar. Under perioden 2017-2021 är prognosen att nära 400 personer behöver rekryteras per år. Rekryteringsbehovet kan komma att minska om fler arbetar heltid.

**Handlingsplan**

Genomförandet av handlingsplanen har sin utgångspunkt i verksamhetens behov och resurser utifrån de partsgemensamma intentionerna.

**1. Minska andelen ofrivilliga deltider**

För att säkerställa att de medarbetare som vill ska erbjudas utökad sysselsättningsgrad ska en process tas fram för att identifiera, kartlägga och följa upp ofrivilliga deltider. Uppföljning ska ske årligen och utvärderas i samverkan med Kommunal.

**2. Översyn arbetstidsavtal**

En översyn av arbetstidsavtal i Skövde kommun ska genomföras. I dagsläget finns ett årsarbetstidsavtal med Kommunal som bygger på valfri sysselsättningsgrad och ger möjlighet till fler att arbeta heltid. I nuläget är inte alla enheter anslutna till avtalet och avtalet ska därför ses över och utvecklas i samverkan med Kommunal.

Ett pilotprojekt kring önskad sysselsättningsgrad med fasta scheman kommer att starta upp under hösten 2017.

**3. Utreda möjligheten till kombinationstjänster**

Vid nyanställningar när enheten inte kan erbjuda en heltidstjänst ska ansvarig chef utreda möjligheten att kombinera tjänsten med annan liknande tjänst alternativt annat tjänsteområde inom kommunen.

Detta ska inkluderas i en uppdaterad rekryteringsprocess.

**4. Verka för heltidsanställningar vid nyrekryteringar**

Vid nyanställningar ska verksamheten sträva efter att anställa med 100% sysselsättningsgrad. Avsteg från detta ska stämmas av med överordnad chef. Detta ska inkluderas i en uppdaterad rekryteringsprocess.

**5. Verka för sammanhållen arbetstid**

För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Avsteg från detta ska stämmas av med överordnad chef.

**Uppföljning**

Punkterna i handlingsplanen ska följas upp i samverkan och i samband med den årliga personalredovisningen. Mått kopplat till detta område är:

- Andelen ofrivilliga deltider (minskning)
- Andel heltidsarbetande (ökning)

Några aktiviteter i handlingsplanen är redan påbörjade. Målet är att samtliga aktiviteter ska påbörjas under 2018.

Aktivitetserna i handlingsplanen gäller kommunövergripande men kan beröra olika sektorer i omfattning. Verksamheten ansvarar för att aktiviteterna i handlingsplanen genomförs med stöd av arbetsgivarenheten.

**Skickas till**

Kommandirektören,  
Sektorschefer, HR-chef  
Kommunstyrelsen



**KSAG § 51/17 Löneöversyn 2018 - uppföljning 2017**

KS2017.0398

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	51/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporten.

**Bakgrund**

Under löneöversynen 2017 gjordes kommunövergripande löneprioriteringar på grupperna lärare, förskollärare, speciallärare, specialpedagoger, ingenjörer, enhetschefer SSO, stödassistenter och personliga assistenter. Uppföljningen visar på vad prioriteringen inneburit i lönekartläggningen med jämförda kommuner.

**Handlingar**

Löneöversyn 2018 - uppföljning 2017

Uppföljning prioriterade grupper i löneöversyn 2017.pptx

**Skickas till**

Förhandlingschef

HR-chef

**KSAG § 52/17 Jämställdhetspris 2018 - beredning**

KS2017.0399

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	52/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner planerad beredning/tidsplan.

**Bakgrund**

Jämställdhetspriset ingår i kommunens arbete för att skapa jämställda och jämlika verksamheter riktade mot kvinnor och män, flickor och pojkar. Priset ska uppmärksamma och stimulera arbetet för jämställdhet inom Skövde kommuns verksamheter inklusive bolag. Priset ska bidra till att lyfta fram goda resultat och initiativ inom kommunens verksamhetsutveckling och/eller personalpolitik.

Kunskaper, erfarenheter och goda exempel från pristagare och i förekommande fall övriga nominerade ska tas tillvara och kommuniceras inom Skövde kommun.

**Kriterier**

Priset ska ges för ett medvetet arbete med att förstärka jämställdheten.

Effekterna av insatserna ska kunna värderas.

Priset kan delas ut till arbetsgrupp, enhet, avdelning, sektor och bolag inom Skövde kommun.

**Pris**

Prissumman är 30 000 kronor och ska användas med syfte att användas för fortsatt positiv utveckling inom området. Prissumman ska användas inom två år från utdelandet.

Vid sidan av priset kan hedersomnämning lämnas.

Kostnaden hanteras inom arbetsgivarutskottets budget.

**Tidsplan**

1/11 Information om nominering till jämställdhetspriset läggs ut på intranätet och skickas till bolagen

24/11 Sista datum för nominering

27/11 KSAG beredning och beslut av juryn.

11/12 KSAG information

11/12 KF utdelning av pris

**Handlingar**

Jämställdhetspris 2018 - beredning

**Skickas till**

HR-chef

**KSAG § 53/17 Månadsrapportering arbetsgivarområdet,  
30 oktober 2017**

KS2016.0520

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-10-30	53/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

**Information**

HR-chefen lämnar information inom följande områden:

## Aktuell statistik

- Sjukfrånvaron, övertid och antal anställda
- Personalomsättning
- Status jämställdhet- och mångfaldsområdet, likabehandlingsplan

## Aktuellt i sektorerna

- Aktuella rekryteringar
- Minienkät semestervikarier sommaren SVO

## Aktuella projekt

- HR-system, beslutsstödsystem, arbetsvärdering, traineeprogram chefer, traineeprogram ingenjörer/arkitekter, arbetstider (flectid, heltid), varumärkesplattform, analys förmåner, kommunsamverkan kompetensförsörjning, rekryteringsenhet, ledarskapsutveckling, personalmix, belastning enhetschefer kombinationstjänster SkaS, strategi kompetensförsörjning, kompetensbaserad rekryterad, utredning företagshälsovård, lönepolicy/långsiktig lönestrategi, pensionspolicy, representationspolicy.

## Övrigt

- Förtroendearbetstid, fråga från Anita Löfgren.
- Kontroll/uppföljning av de LOV-företag kommunen har avtal med, fråga från Bjarne Medin