

**Innehållsförteckning****Sida**

KSAG § 41/20 Information, Skövdemodellen och breddad rekrytering .....	3
KSAG § 42/20 Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang .....	5
KSAG § 43/20 Utvärdering av aktiviteter inom personalområdet halva mandatperioden.....	7
KSAG § 44/20 HÖK 20 med Kommunal .....	8
KSAG § 45/20 HÖK 20 med OFR AKV .....	10
KSAG § 46/20 BEA 20 med Kommunal och OFR AKV .....	12
KSAG § 47/20 PAN 20 med Kommunal.....	14
KSAG § 48/20 Facklig tid.....	16
KSAG § 49/20 Månadsrapport arbetsgivarområdet december 2020 .....	17

**Plats och tid** Digitalt, 2020-12-14 kl. 8:30-12:06

**Beslutande**

Ulrica Johansson (C)\*  
Maria Hjærtqvist (S)\*  
Christer Winbäck (L)\*  
Robert Ciabatti (S)\*  
Theres Sahlström (M)\*

**Ersättare**

**Övriga deltagande** Sofia Myhrman\*  
Daniel Strandberg\*  
Peter Lidström\*  
Johan Strömberg\*  
Madelene Hallén\*

Deltar på distans: \*

**Utses att justera** Maria Hjærtqvist (S)

**Underskrifter****Sekreterare**

**Paragrafer** §41/20-  
§49/20

-----  
**Ordförande** Camilla Arvidsson

-----  
**Justerande** Ulrica Johansson (C)

-----  
Maria Hjærtqvist (S)

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Instans** Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

**Sammanträdesdatum** 2020-12-14

**Justeringsdatum**

**Anslagsdatum**

**Överklagningstid**

t o m

**Förvaringsplats  
för protokollet** Skövde Stadshus

**Underskrift** .....

## Ärenden

### KSAG § 41/20 Information, Skövdemodellen och breddad rekrytering

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	41/20

#### Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar notera informationen.

#### Bakgrund

Peter Lidström föredrar om Breddad rekrytering och Fler vägar in under följande rubriker.

- Serviceassistenter (2016)
- Projekt STEG
- ”Kommunekonomisk” beräkning
- Framtid

Ett pågående samarbete mellan 8 olika organisationer för att kunna hantera framtidens kompetensförsörjning och den demografiska utmaningen med en allt äldre befolkning. Inom en inte allt för avlägsen framtid kommer över 47% av befolkningen i Sverige vara över 80 år och endast 5% i arbetsför ålder. Utan invandring skulle den arbetsföra kategorin kunna vara ett minustal.

SKR har valt att möta kompetensutmaningen genom tre ”rör”:

- Attraktiv arbetsgivare
- Nya lösningar
- Hållbart arbetsliv

Skövde kommun har i sitt arbete med serviceassistenter haft 272 assistenter och av dem har 76 % varit utlandsfödda och 18 % har haft någon form av funktionsvariation. 75 % har varit anställda inom SBU och 20% inom SVO. Efter avslutad anställning har 40% gått vidare till reguljär anställning och 20% till studier. Huvuddelen av de deltagande väljer sedan välfärdsjobben.

Modellen STEG innebär en form av karriärtrappa för serviceassistenter med utbildningsmöjligheter, arbetsplatsutveckling och handledarstöd.

De framtida utmaningarna kommer att vara att etablera modellen med serviceassistenter på långsikt då stabil finansiering kommer vara avgörande.

”Fler vägar in” och en kommunalekonomisk kalkyl. (ej socio-ekonomisk)  
Viktigt att använda kompetensen rätt och bryta ut de arbetsuppgifter som inte tillhör kärnuppdraget för att ordinarie personal ska kunna fokusera på det kvalificerade och assistenten på ”runt-omkring-uppgifter”.

Johan Strömberg föredrar om Reviderad budget och satsningar på ungdomsarbetslöshet under 2021, 2022 och 2023 och fördelningen av medel under dessa budgetår.

**KSAG § 42/20 Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang**

KS2020.0381

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	42/20

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår Kommunstyrelsen att notera resultat av mätning av Hållbart medarbetarengagemang 2020, samt de åtgärder som arbetsgivaren föreslår för att stärka det hållbara medarbetarengagemanget.

**Bakgrund**

Hållbart medarbetarengagemang är ett nyckeltal som används för att följa upp arbetsgivarpolitiken i kommuner och regioner och mäts genom en enkät som består av nio frågor inom områdena motivation, ledarskap och styrning. Medarbetarengagemang har i vetenskapliga studier identifierats vara en viktig faktor för både verksamhetens resultat och medarbetarnas hälsa. Enkäten ska användas för att skapa underlag för styrning av de delar av arbetsgivarpolitiken som handlar om att stärka medarbetarengagemanget. Måttet är även en del av kommunstyrelsen och kommunfullmäktiges uppföljning.

Skövdes övergripande totalindex är 79 av 100. Ett resultat som i jämförelse med andra kommuner står sig gott. Det är runt denna siffran som många kommuner landar. Skövde har en ambition att höja medeltalet och siktar mot ett totalmedel på 85. För att nå hit krävs ett medvetet arbete både centralt och lokalt. Vilket nu påbörjas i organisationen.

Mätningen kommer att genomföras årligen och framledes redovisas i samband med ordinarie uppföljning i personalredovisning.

För att följa upp och förstärka det hållbara medarbetarengagemanget i framtiden föreslår arbetsgivarenheten 2 aktiviteter under varje område.

- *Motivation*; Arbete utifrån medarbetaridén samt Arbete med kompetensutvecklingsmodell/karriärmodell
- *Ledarskap*; Ledarskapsutvecklingsprogrammet och Arbete med att förenkla rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet för att stödja chefer
- *Styrning*; Dialog om uppdrag naturlig del i medarbetarsamtal samt Kommunikation kring styrmodellen.

### **Handlingar**

Rapportering av resultat från mätning Hållbart medarbetarengagemang  
Resultat HME 2020 KSAG och KS

### **Skickas till**

HR chef  
Arbetsgivarrådet/KDLG  
Johanna Erlandsson  
Kommunstyrelsen

**KSAG § 43/20 Utvärdering av aktiviteter inom personalområdet halva mandatperioden**

KS2020.0377

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	43/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

**Bakgrund**

Arbetsgivarenheten fick under kvartal 3 i uppdrag av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att redovisa genomförda aktiviteter inom arbetsgivarområdet under mandatperioden. En mängd aktiviteter har genomförts och nedan följer en redovisning av en del av dessa. Aktiviteterna är sammanställda efter område och mål och resultat redovisas. För mer detaljer runt aktiviteterna hänvisas till personalredovisning 2018 och 2019.

Se utvärdering i bifogad fil.

**Handlingar**

Utvärdering av aktiviteter inom personalområdet halva mandatperioden

**Skickas till**

Sofia Myrman

HR-chef

**KSAG § 44/20 HÖK 20 med Kommunal**

KS2020.0384

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	44/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att HÖK 20 med Kommunal samt efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 20 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 2 november 2020 Huvudöverenskommelse, HÖK 20, med Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

*Huvudsakligt innehåll i löneavtalet*

Utrymme att fördelas vid löneöversyn utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2020: Utrymmet utgörs av 520 kr.

2021: Utrymmet utgörs av 530 kr.

2022: Utrymmet utgörs av 380 kr.

2023: Utrymmet för 2023 fastställs av centrala parter utifrån det fastställda märket för industrin.

Utöver ordinarie löneutrymme fördelas ytterligare 0,3 procent av lokala parter i lokala förhandlingar till yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg för åren 2020, 2021 och 2022.

Löneöversynstillfällena är 2020-11-01, 2021-04-01, 2022-04-01 och 2023-04-01.

Uppräkning av lägsta löner görs fr.o.m. 2022-01-01, fr.o.m. 2023-01-01 och fr.o.m. 2024-01-01.



Till månadsavlönade arbetstagare utgår vid ett tillfälle ett engångsbelopp på 5 500 kronor för 2020. Utbetalningstillfället är i december 2020. Beloppet som är pensionsgrundande inbegriper semesterlön och semesterersättning och reduceras i förhållande till arbetstagarens anställningstid och sysselsättningsgrad.

**Handlingar**

HÖK 20 med Kommunal

HOK-20-Kommunal

Allmänna Bestämmelser 20 i lydelse från och med 2020-11-01

**Skickas till**

Förhandlingschef

**KSAG § 45/20 HÖK 20 med OFR AKV**

KS2020.0385

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	45/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att HÖK 20 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet samt efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 20 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Den 3 november enades parterna om ny huvudöverenskommelse – HÖK 20 – för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Parter i HÖK 20 är Sveriges kommuner och Regioner (SKR), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV), d v s Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Avtalet är 41 månader med löpperiod 2020-11-01 till 2024-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart under avtalsperioden.

Löneavtal (bilaga 1) gäller fr.o.m. 2020-04-01. Avtalet är utan angiven nivå och saknar således garanterat utfall.

Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 20 - gäller fr.o.m. 2020-11-01, där inte annat anges. Uppräkning av O-tilläggen i AB § 21 sker fr.o.m. 2021-04-01.

**Handlingar**

HÖK 20 med OFR AKV

HOK-20-OFR-Allman-kommunal-verksamhet-Vision-Akademf-SSR-Ledarna-Teaterforbundet)

Allmänna Bestämmelser 20 i lydelse från och med 2020-11-01

**Skickas till**  
Förhandlingschef

**KSAG § 46/20 BEA 20 med Kommunal och OFR AKV**

KS2020.0386

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	46/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta BEA 20 med Svenska Kommunalarbetareförbundet och OFRs förbundsområde AKV samt att efter framställan från arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 20 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har kommit överens med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV) om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA (BEA 20).

*Huvudsakligt innehåll*

- BEA 20 gäller från och med 2020-11-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.
- Möjlighet till lokal avvikelser om att intjänandeår och semesterår sammanfaller med kalenderår, så att arbetstagare med fast kontant lön kan få semesterledighet redan under intjänandeåret, har införts.
- De särskilda ersättningarna i avtalet räknas upp. Ersättning för obekvämt arbetstid räknas upp per 2021-04-01 med 3,0 procent samt per 2022-04-01 med 2,4 procent. Ersättning för jour och beredskap samt färdtid räknas upp per 2020-11-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

**Handlingar**

BEA 20 med Kommunal och OFR AKV

BEA 20 med Kommunal och OFR AKV

BEA-20-Kommunal-OFRAKV

**Skickas till**  
Förhandlingschef

**KSAG § 47/20 PAN 20 med Kommunal**

KS2020.0387

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	47/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta PAN 20 med Svenska Kommunalarbetareförbundet samt att efter framställan från arbetstagarorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 20 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 2 november 2020 Överenskommelse om PAN 20, med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll.

*Huvudsakligt innehåll i löneavtalet*

1 november 2020 – 3,15 kronor

1 april 2021 – 3,22 kronor

1 april 2022 – 2,30 kronor

Utrymmet per 1 april 2023 fastställs av centrala parter.

Löneöversynstillfällena är 2020-11-01, 2021-04-01, 2022-04-01 samt 2023-04-01.

Löneöversyn genomförs genom traditionell förhandling om inte annat överenskomms lokalt.

Avtalet innehåller inga individgarantier.

Lägsta lönen för arbetstagare enligt bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, § 1 c) som har fyllt 19 år räknas upp först från och med 2022-01-01 enligt nedan:

fr.o.m. 2022-01-01 ska lägst lön uppgå till lägst 120,80 kronor,

fr.o.m. 2023-01-01 ska lägst lön uppgå till lägst 122,50 kronor,

fr.o.m. 2024-01-01 ska lägst lön uppgå till lägsta lönen för 2023-01-01 x det fastställda utrymmet för 2023.

**Handlingar**

PAN 20 med Kommunal

PAN 20 - Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare

**Skickas till**

Förhandlingschef

**KSAG § 48/20 Facklig tid**

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	48/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

**Bakgrund**

Förhandlingschef Daniel Strandberg föredrar om fördelningen av facklig tid, prognos 2020 och Lokalt kollektivavtal (SAM2018) 2019.



**KSAG § 49/20 Månadsrapport arbetsgivarområdet december 2020**

KS2020.0041

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2020-12-14	49/20

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

**Bakgrund**

HR-chef Sofia Myhrman och förhandlingschef Daniel Strandberg föredrar om följande:

- Aktuella ärenden
- Aktuell statistik
- H22
- Corona, lägesrapport och pågående processer
- Likabehandlingspris, vinnare 2020
- Medarbetaridé

**Handlingar**

Månadsrapport arbetsgivarområdet december 2020

**Skickas till**

HR-chef