

## Innehållsförteckning

### Ärenden

KSAG § 1/25 Antagande av riktlinjer för pension för förtroendevalda .....	3
<b>Bakgrund</b> .....	3
KSAG § 2/25 Uppföljning och avslut Handlingsplan för heltid 2022-2024 .....	5
KSAG § 3/25 Aktiva åtgärder för likabehandling 2025 .....	8
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer .....	10

Plats och tid KS-salen, 2025-01-17 kl. 08:30-10:30

Ledamöter Beslutande  
Johan Ask (S) (kommer 9)  
Ulrica Johansson (C)  
Bernt Mårtensson (M)  
Patrik Carlsson (KD)  
Jerzy Kucier (SD)

Övriga deltagande Lisa Ivarsson, sekreterare  
Daniel Strandberg,  
förhandlingschef  
Susanne Renström,  
seniorrådgivare KPA  
Anna Eklund, chef  
kansliavdelningen  
Johan Hult,  
verksamhetsutvecklare enhet Lön  
Linda Pettersson,  
verksamhetsutvecklare enhet HR  
Lina Bäcklin, HR-partner

Sekreterare  
Ordförande  
Justerande

Lisa Ivarsson  
Johan Ask (S)  
Bernt Mårtensson (M)

Paragrafer §1/25-§3/25

Protokollet är digitalt justerat

**KSAG § 1/25****Antagande av riktlinjer för pension för förtroendevalda**

KS2024.0646

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-01-17	1/25

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anta bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda, OPF-KR 25.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anta riktlinjer för pension för förtroendevalda att gälla för mandatperioden 2022-2026.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att upphäva pensionspolicy för förtroendevalda, dnr KS2022.016 samt bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda, dnr KS2014.0116, från och med 2025-02-24.

**Bakgrund**

Kommunledningsstaben föreslår att kommunfullmäktige beslutar att anta nya riktlinjer för pension för förtroendevalda. Syftet med riktlinjerna är att på ett tydligt sätt reglera pensionsförmåner och ersättningar i enlighet med gällande lagar, kollektivavtal och rekommendationer från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Skövde kommuns riktlinjer för pension för förtroendevalda beskriver de pensionsförmåner som gäller för olika kategorier av förtroendevalda, beroende på när de tillträtt sina uppdrag. Efter valet 2014 omfattas nya förtroendevalda av omställningsstöd och pension för förtroendevalda OPF-KR (tidigare OPF-KL), medan äldre förtroendevalda med uppdrag över 40 % av heltid kan omfattas av PBF-KL. Riktlinjerna ersätter tidigare pensionspolicy samt bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda och har uppdaterats för att återspegla förändringar i regelverk (OPF-KR) samt behovet att ha tydliga anvisningar kring hur omställningsstödet ska fungera och tillämpas.

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har vid sammanträde den 18 oktober 2024 beslutat anta revideringar i OPF-KL gällande § 5 pensionsavgifter och att det reviderade regelverket byter namn till OPF-KR 25. Syftet med bestämmelserna är att dessa i möjligaste mån ska vara anpassade till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, regioner och kommunalförbund. Pensionsavgifterna har därför i OPF-KR 25 justerats till samma nivå som pensionsavtalet AKAP-KR som gäller för anställda inom kommuner och regioner, vilket innebär pensionsavsättningar om 6 procent respektive 31,5 procent, vilket är högre än föreliggande avgiftsnivåer i OPF. SKR har

utformat OPF-KR 25 för tillämpning hos respektive kommun och region. Däremot behöver varje kommun lokalt anta bestämmelserna för att de ska vara giltiga. De utformade riktlinjerna för pension för förtroendevalda är utformade enligt bestämmelserna OPF-KR 25.

Vidare föreslås att de delar från tidigare pensionspolicy som rör äldre pensionsavtal benämnt PBF-KL stryks då det inte längre finns några aktiva förtroendevalda i Skövde kommun som omfattas av det pensionsavtalet. Förtroendevald som redan får en förmån utbetald enligt PBF-KL kommer inte att påverkas av den förändring som de nya riktlinjerna innebär. Det innebär att nuvarande förmåner fortsätter som tidigare, utan några ändringar.

Förslaget har tagits fram i samarbete mellan kansliavdelningen och HR-avdelningen samt med KPA som är kommunens upphandlade pensionsrådgivare.

Bifogat finns förslag på riktlinjer där borttagen text är överstruken och tillkommande text är rödmarkerad.

### Handlingar

Tjänsteutlåtande: Antagande av riktlinjer för pension för förtroendevalda  
Riktlinjer för pension för förtroendevalda, förslag daterad 2024-11-26  
Meddelande 11\_2024\_Revidering av opf-kl 18  
SKR Cirkulär OPF-KR25  
SKR - Bilaga 1 - Förslag till OPF-KR 25

### Skickas till

Sofia Myhrman, HR-chef, KLS  
Susanne Renström, rådgivare, KPA  
Johan Hult, verksamhetsutvecklare enhet lön, KLS  
Daniel Strandberg, förhandlingschef, KLS

**KSAG § 2/25****Uppföljning och avslut Handlingsplan för heltid 2022-2024**

KS2021.0086

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-01-17	2/25

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

**Bakgrund**

Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal kom 2016 överens om att ta sig an heltidsfrågan partsgemensamt i ett utvecklingsprojekt (Heltidsresan) under perioden 2016-2021. Överenskommelsen förlängdes 2022-2024. I överenskommelsen ingick att det skulle finnas en handlingsplan på lokal nivå som visar hur respektive kommun ska arbeta för att öka andelen medarbetare som jobbar heltid. Skövde kommuns handlingsplan skrevs under i oktober 2017, och revideras därefter 2019 och 2022. I samband med den sista uppdateringen fick HR-enheten ett uppdragsdirektiv från sektorchefer för att få en bra uppstart av arbetet i verksamheterna.

Heltidsresan på central nivå avslutades 31 december 2024. SKR och Kommunal rapporterar att andelen heltidsarbetande i kommunerna har ökat från 66 % till 75 % under 2016-2024.

I Skövde kommun har andelen heltidsarbetande ökat från 75 % till 86 % under samma period.

SKR och Kommunal rekommenderar följande för fortsatt arbete i kommunerna efter Heltidsresans avslut:

- Fortsätta följa fattade beslut – hålla i och hålla ut
- Arbeta mot att organisera för en heltidsorganisation
- Utveckla kompetens kring schemaläggning och bemanning med fokus på hållbara arbetsvillkor och en förbättrad arbetsmiljö
- Samarbeta över organisatoriska gränser
- Ha tillit till varandras förmågor att jobba med utveckling mot heltid utifrån verksamhetens behov.

Arbetet med heltid inom Skövde kommun går i linje med rekommendationerna och när uppföljning av Skövde kommuns handlingsplaner genomförs är sammanfattningen att kommunen har kommit långt i arbetet, även om olika verksamheter är i olika stadier.

- Heltidsarbete är norm vid nyrekrytering om inte särskilda skäl finns.
- Rutin för anmälan om heltid finns.

- Arbetet med heltid i sektorerna finns med i kompetensförsörjningsplaner med aktiviteter för respektive verksamhet.
- Arbetet med att organisera verksamheten för att möjliggöra en heltidsorganisation pågår.
- Rutin för att skapa kombinationstjänster finns på plats.

Sektor vård och omsorg genomförde ett heltidsprojekt 2019-2020 och sedan dess arbetar sektorn utifrån en heltidsorganisation. Andelen heltider har ökat stadigt de senaste åren och ligger nu på 79 %. Sektorn ser att arbetet med heltid som norm tenderar bli kostnadsdrivande när sjukfrånvaron sjunker och man arbetar därför vidare på lösningar för att hålla budget.

Sektor barn och utbildning tillsatte arbetsgrupper under 2023 som arbetar med heltidsfrågan på olika sätt i verksamheterna. Ett arbete har genomförts med att se över de deltiderna som finns och verksamheten har möjliggjort för de som önskar arbeta heltid att göra det. Man tittar även på en pilot med utlåning av personal mellan förskola och äldreboende som skulle kunna ge en bra grund för hur arbetet med liknande kombinationstjänster kan utföras framåt. Ledningsgruppen har också tagit beslut om att samtliga nyanställningar sker på heltid.

Andelen heltider är 91 %, vilket är samma som 2023.

Sektor service har en handlingsplan för heltid inom måltid och lokalvård som bygger på en kartläggning som gjordes under senare delen av 2023. Handlingsplanen innefattar att se över struktur i organisationen för timvikarier och bemanning samt kompetensutveckling kring bemanning och schema. Arbetet kommer att fortsätta under 2025 och framåt utifrån handlingsplanen och verksamheternas olika möjligheter. Medarbetares önskemål om heltid tillgodoses i största möjliga mån med hänsyn till verksamheten. Inom sektor service ligger andelen heltider på 87 % precis som föregående år.

Sektor medborgare och samhällsutveckling arbetar med att se över bemanning och schemaläggning för att möjliggöra heltidsanställningar. Man har också skapat kombinationstjänster inom sektorn. Arbetet kommer att fortsätta under 2025 och framåt.

Andelen heltider ligger på drygt 83 % vilket är en liten ökning jämfört med 2023.

Fortsatt arbete med heltid sker inom respektive sektor, utifrån verksamhetens behov och de möjligheter som finns. Lösningar finns i form av rutiner att implementera och goda exempel att ta efter, både lokalt i Skövde och från andra kommuner. Skövde kommun har digitala utbildningsavsnitt kopplat till schemaläggning och bemanning.

Arbetet med heltid är ett långsiktigt arbete. Att öka heltidsarbetet ingår som en strategi i kommunens kompetensförsörjningsplan. HR-enheten finns som stöd till sektorerna i arbetet och följer upp hur arbetet fortlöper i samband med T2 och T3 årligen.

**Handlingar**

Tjänsteutlåtande: Uppföljning och avslut Handlingsplan för heltid 2022-2024

Bilaga 1 Projektdirektiv handlingsplan heltid 2017

Bilaga 8 Rutin gällande förutsättningar för kombinationstjänster

Bilaga 7 Uppdragsdirektiv heltid 2022-2024

Bilaga 6 Handlingsplan för heltid 2022-2024

Bilaga 5 Rutin för anmälan om heltid

Bilaga 4 Slutrapport projekt arbetstid 2019-2020

Bilaga 3 Handlingsplan heltid reviderad 2019

Bilaga 2 Handlingsplan heltid 2017

**Skickas till**

**KSAG § 3/25****Aktiva åtgärder för likabehandling 2025**

KS2024.0689

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-01-17	3/25

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

**Bakgrund**

Enligt diskrimineringslagen ska alla större arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering på arbetsplatsen. Varje år utvärderas föregående års aktiva åtgärder och nya tas fram för kommande år.

Aktiva åtgärder ska finnas inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning och annan kompetensutveckling, löner och anställningsvillkor och möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Inför 2025 har Skövde kommun kvar sex av sju aktiva åtgärder från 2024. Utöver dessa har en ny aktiv åtgärd tagits fram för 2025.

**Aktiva åtgärder 2025**

- Sektorsövergripande arbete för möjlighet att arbeta heltid i kommunen
- Arbeta systematiskt med rehabilitering- ny för 2025.
- Fortsatt arbete med implementering av modulen för kompetensbaserad rekrytering i kommunens rekryteringssystem.
- Tillhandahålla verktyg, arbetssätt och systemstöd kopplat till uppföljning, analys och planering av kompetensutveckling.
- Arbeta med lönestrukturer och lönespridning som gör det möjligt för alla medarbetare att utvecklas i arbetet och göra lönekarriär oavsett yrke.
- Se över mötestider och tillgängliga arbetsplatsträffar (APT) och andra möten, så att föräldralediga kan delta.
- Skapa goda förutsättningar för att föräldralediga ska kunna ha kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten och möjlighet till att ta del av relevant information.



**Handlingar**

Tjänsteutlåtande: Aktiva åtgärder för likabehandling 2025

Aktiva åtgärder för likabehandling 2025

**Skickas till**

HR-chef

Kommundirektör

Sektorchef

## Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Daniel Strandberg informerade om följande:

- Central tvisteförhandling rörande avskedsärende
- Två kommande visselblåsningar
- Utvärdering lokalt samverkansavtal (SAM 18)
- Personalärenden

## DOKUMENT SIGNATURER

Innehållet i detta dokument är digitalt signerat.  
Namn och tidpunkter visas på denna sida.

