

**Innehållsförteckning****Ärenden**

Dialog mellan KSAG och BUN.....	4
KSAG § 8/21 Personalredovisning (T3) 2020 .....	5
KSAG § 9/21 Löneanalys inför löneöversyn 2021-2023.....	6
KSAG § 10/21 Heltidsarbete som norm - information .....	7
KSAG § 11/21 BAL 20 med OFR AKV och Kommunal .....	8
KSAG § 12/21 BUI 20 med Kommunal.....	9
KSAG § 13/21 Månadsrapport arbetsgivarområdet mars 2021.....	10

Plats och tid	Distans/Teams, 2021-03-08 kl. 09:00-12:00	
Ledamöter	Beslutande	Ersättare
	Ulrica Johansson (C)* ordf. §§ 8-10, deltog ej §§ 11-13 Maria Hjærtqvist (S)* ordf. §§ 11-13 Christer Winbäck (L)* ej § 13 Kayda Lazar (S)* ersätter Rober Ciabatti (S) Theres Sahlström (M)*	
Övriga deltagande	Sofia Myhrman*, HR-chef Daniel Strandberg*, förhandlingschef Rasmus Jacobsson*, sekreterare Anders Karlsson (M)* ordf. BUN, 09:00-09:45 Marianne Gustafsson (KD)* 1:e v.ordf. BUN, 09:00-09:45 *= Deltar på distans	Robert Ciabatti (S)* 2:e v.ordf. BUN, 09:00-09:45 Katarina Lindberg* sektorchef SBU, 09:00-09:45 Stina Arvidsson*, HR-partner Madelene Hallén*, HR-partner
Utses att justera	Theres Sahlström (M)	
Sekreterare		Paragrafer §8/21-§13/21
	..... Rasmus Jacobsson	
Ordförande	..... Ulrica Johansson (C) §§ 8-10	
	..... Maria Hjærtqvist (S) §§ 11-13	
Justerande	..... Theres Sahlström (M)	

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2021-03-08

Justeringsdatum 2021-03-16

Anslagsdatum 2021-03-16

Överklagningstid t o m 2021-04-07

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

Underskrift

.....  
Rasmus Jacobsson

## **Dialog mellan KSAG och BUN**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott (KSAG) och barn- och utbildningsnämndens presidie diskuterar arbetsgivarrelaterade frågor med fokus på effekterna av Covid-19.

Områden som avhandlas är:

- Aktuellt inom sektorn – Covid
- Arbetsmiljöarbete
- Kompetensförsörjning
- Digital utveckling och likvärdig tillgång till digitala verktyg
- Medskick från barn och utbildningsnämnden inför budget/arbete med verksamhetsplan

Personalen inom barn och utbildning har varit mycket duktig på att ställa om då Covid-19 förändrat verksamhetens förutsättningar. Bland annat har barn och utbildning tagit ett digitalt språng tack vare ett intensivt kollegialt lärande.

## KSAG § 8/21

### Personalredovisning (T3) 2020

KS2021.0079

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	8/21

#### Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att godkänna Skövde kommuns personalredovisning 2020 och överlämna den till kommunstyrelsen för att ingå i årsredovisningen.

#### Bakgrund

Skövde kommun skriver varje år en personalredovisning där uppföljning av året som har gått sker inom områdena kompetensförsörjning, arbetsmiljö, löneprocess och personalutveckling/arbetstid. Utöver detta görs en analys av uppfyllda mål och vissa rekommendationer av framtida utveckling sker.

#### Handlingar

Personalredovisning Skövde kommun (T3) 2020, daterad 2021-03-08

#### Skickas till

Sofia Myrman  
HR-chef

**KSAG § 9/21****Löneanalys inför löneöversyn 2021-2023**

KS2021.0080

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	9/21

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen kring löneanalys 2021–2023 och ställer sig bakom prioriteringar 2021.

**Bakgrund**

För att kunna kompetensförsörja och använda budgeten på rätt sätt i årlig löneöversyn görs varje år en översyn och analys av löneläget i verksamheten. I analysen tas hänsyn till jämförelsestatistik och löneutveckling, marknadslöneläge, kompetensförsörjningsutmaningar, resultatet av arbetsvärderingen och uppskattat rimligt löneläge i det fall prioriteringar anses nödvändiga. Analysen kommer fram till slutsatser som sedan ligger till grund för framtida löneöversyn. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott får årligen information kring analysen och förslag till prioriteringar innevarande år.

Den centrala inriktningen utifrån löneanalysen är att vid årets löneöversyn 2021 kommunövergripande prioritera personal inom vård och omsorg\* samt kvinnliga rektorer, vilket tas med i kommuncentrala överläggningar/förhandlingar.

\* I vård och omsorgspersonal ingår medarbetare i AID etiketterna; 207009, 207010, 207011, 351031, 351032, 351035, 351040 samt viss del av de undersköterskeutbildade inom skolan.

**Handlingar**

-

**Skickas till**

Sofia Myrman  
HR-chef

**KSAG § 10/21****Heltidsarbete som norm - information**

KS2021.0086

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	10/21

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott (KSAG) beslutar notera informationen.

**Bakgrund**

I oktober 2020 fick kommunstyrelsens arbetsgivarutskott (KSAG) information och statistik kopplat till heltidsarbete som norm. Vidare informerades på sammanträdet i november 2020 om att nytt avtal kring Heltidsresan skrivits mellan SKR och Kommunal. I detta ingår en förlängning fram till 2024-12-31 samt ett partsgemensamt arbete där man ska undersöka hur man avtalsmässigt kan underlätta för införandet av heltid i kommunerna.

I Skövde kommun har vi arbetat vidare med att införa rutinen för anmälan om heltid/utökad sysselsättningsgrad. Rutinen införs successivt, sektor för sektor utifrån de förutsättningar som finns. KSAG får information om införandet.

**Handlingar**

-

**Skickas till**

Sofia Myrman, HR-chef

Stina Arvidsson, HR-partner

Linda Pettersson, HR-partner

**KSAG § 11/21****BAL 20 med OFR AKV och Kommunal**

KS2021.0082

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	11/21

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta BAL 20 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV) och Svenska Kommunalarbetareförbundet samt efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 20 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

**Bakgrund**

Två likalydande avtal, benämnda BAL T 17, tecknade med två centrala motparter har ersatts av ett avtal, BAL 20. Bokstaven T har tagits bort ur avtalets namn men BAL 20 är fortfarande ett tillsvidareavtal. Nedan redogörs för förändringar i avtalet i punktform. För en mer utförlig redovisning av förändringar i avtalet, se redogörelsetext i bilaga till detta cirkulär.

- BAL 20 gäller inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal.
- De särskilda ersättningarna i avtalet räknas upp. Ersättning för obekväm arbetstid räknas upp per 2021-04-01 med 3,0 procent samt per 2022-04-01 med 2,4 procent. Ersättning för förskjuten arbetstid och färdtid räknas upp per 2020-12-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.
- Där så är relevant för BAL-avtalet har ändringar i Allmänna bestämmelser 20 i lydelse 2020-11-01 förts in i bestämmelser i BAL som har motsvarande innehåll.
- I avtalet har vissa redaktionella och förtydligande ändringar genomförts bland annat med anledning av att Kommunals och OFR AKVs avtal ensats till ett avtal.

**Handlingar**

BAL 20

**Skickas till**

Förhandlingschef

HR-chef

Lönechef



## KSAG § 12/21 BUI 20 med Kommunal

KS2021.0083

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	12/21

### Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att anta BUI 20 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet samt efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 20 – i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

### Bakgrund

BUI 20 ersätter BUI T 17, i lydelse 2019-01-01. Bokstaven T har tagits bort ur avtalets namn men BUI 20 är fortfarande ett tillsvidareavtal. Nedan redogörs för förändringar i avtalet i punktform. För en mer utförlig redovisning av förändringar i avtalet, se redogörelsetext i bilaga till detta cirkulär.

- BUI 20 gäller inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal.
- 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 förskjuten arbetstid, färdtid samt jour och beredskap räknas upp per 2020-12-01 med 2,0 procent, per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.
- Där så är relevant för BUI-avtalet har ändringar i Allmänna bestämmelser 20 i lydelse 2020-11-01 förts in i bestämmelser i BUI som har motsvarande innehåll.
- I avtalet har vissa redaktionella och förtydligande ändringar genomförts.

### Handlingar

BUI 20 Kommunal

### Skickas till

Förhandlingschef

HR-chef

Lönechef

**KSAG § 13/21****Månadsrapport arbetsgivarområdet mars 2021**

KS2021.0063

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-03-08	13/21

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

**Bakgrund**

HR-chef och förhandlingschef föredrar om följande:

- Covid-19: stabilt läge inom kommunens sektorer trots hög grad av smittspridning i samhället. Personalvaccineringen går enligt plan.
- Aktuella ärenden: information om pågående personalärenden.
- Aktuella projekt: lägesrapport kring projekt om förmåner och facklig tid.

**Handlingar**

-

**Skickas till**

Sofia Myhrman, HR-chef  
Kommunstyrelsen