

Innehållsförteckning

Ärenden

| | |
|--|---|
| KSAG § 1/21 Kompetensförsörjningsprocess för Skövde kommun | 3 |
| KSAG § 2/21 Antagande av ny kompetensförsörjningsplan och information om tillhörande kompetensförsörjningsanalys | 5 |
| KSAG § 3/21 Aktiva åtgärder för likabehandling 2021 | 6 |
| KSAG § 4/21 Månadsrapport arbetsgivarområdet januari 2021 | 7 |

| | | |
|-------------------|--|-------------------------------|
| Plats och tid | Digitalt via Teams, 2021-01-11 kl. 09:00-11:35 | |
| Ledamöter | Beslutande | Ersättare |
| | Ulrica Johansson (C)* Maria Hjærtqvist (S)* Christer Winbäck (L)* Theres Sahlström (M)* | Anita Löfgren (S)* §2/21-4/21 |
| Övriga deltagande | Linda Pettersson* Sofia Myhrman* Daniel Strandberg* Madelene Hallén* | |
| | Deltar på distans: * | |
| Ütses att justera | Christer Winbäck (L) | |
| Sekreterare | | Paragrafer §1/21-§4/21 |
| | Camilla Arvidsson | |
| Ordförande | Ulrica Johansson (C) | |
| Justerande | Christer Winbäck (L) | |

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

| | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| Instans | Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott |
| Sammanträdesdatum | 2021-01-11 |
| Justeringsdatum | 2021-01-18 |
| Anslagsdatum | 2021-01-19 |
| Överklagningstid t o m | 2021-02-10 |
| Förvaringsplats för protokollet | Skövde Stadshus |
| Underskrift | |

KSAG § 1/21**Kompetensförsörjningsprocess för Skövde kommun**

KS2020.0382

| Behandlat av | Datum | Ärende |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott | 2021-01-11 | 1/21 |

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott har tagit del av informationen och ställer sig bakom arbetet med implementering av kompetensförsörjningsprocessen i kommunens samtliga sektorer.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen avbesluta Plan för kompetensförsörjning (KS 2017:0461).

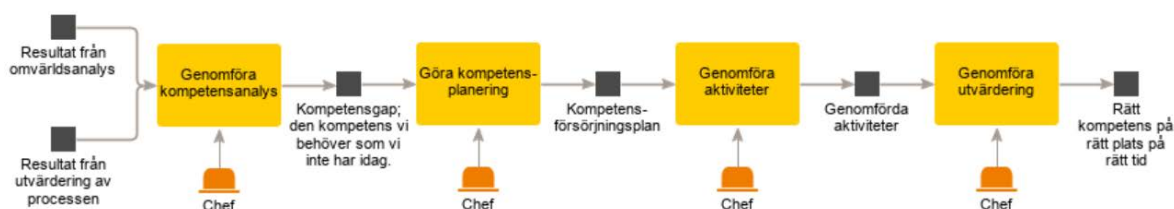
Bakgrund

Skövde kommun står, i likhet med övriga kommuner i landet, inför stora kompetensförsörjningsutmaningar framöver. Tillgången på arbetskraft förväntas vara mindre än efterfrågan i många av våra stora yrkesgrupper, men även i mindre grupper och nyckelbefattningar. Brist på arbetskraft kommer att göra att kvaliteten på våra tjänster sjunker och vi kommer få svårt att bibehålla en god arbetsmiljö.

För att vi ska klara av att möta utmaningarna behöver vi arbeta strategiskt och långsiktigt med kompetensförsörjningsfrågan. Vi behöver systematiskt analysera tillgång och efterfrågan samt arbeta med att behålla medarbetare, attrahera ny arbetskraft och se till att vi har ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Som stöd i arbetet har kompetensförsörjningsgruppen kartlagt och ritat kompetensförsörjningsprocessen, se bild.

Bild 1: Kompetensförsörjningsprocessen Skövde kommun



Processen ska genomföras på alla sektorer, minst på sektornivå. Det är av vikt att chefer på alla nivåer är involverade i arbetet och har en medvetenhet om hur det ser ut på just deras enhet; vilka utmaningar som finns och vad som behöver göras för att säkerställa kompetensförsörjningen framåt.

Med denna process föreligger inget behov av den tidigare beslutade Plan för kompetensförsörjning (KS 2017:0461), varvid den föreslås avslutas.

Skickas till

Linda Pettersson

KSAG § 2/21**Antagande av ny kompetensförsörjningsplan och information om tillhörande kompetensförsörjningsanalys**

KS2020.0383

| Behandlat av | Datum | Ärende |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott | 2021-01-11 | 2/21 |

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att efter överenskomna textjusteringar i kompetensförsörjningsplanen föreslå kommunstyrelsen att anta Kompetensförsörjningsplan Skövde kommun 2021-2025.

Bakgrund

Kompetensförsörjningsplanen beskriver kommunens kompetensbehov och planerade aktiviteter för att säkerställa rätt kompetens på rätt plats i rätt tid. Kompetensförsörjningsplanen baseras på en kompetensförsörjningsanalys som innefattar analys av omvärlden; arbetsmarknad, utbildning och demografi, samt av den interna verksamheten; pensionsavgångar, personalomsättning och andra utmaningar.

Förutom de kommunövergripande aktiviteterna utgör kommunens kompetensförsörjningsplan även ett underlag sektorerna inför planeringen av sektor-/verksamhetsspecifika aktiviteter kopplat till kompetensförsörjningsområdet.

Kompetensförsörjningsplanen kommer att uppdateras årligen och följer kompetensförsörjningsprocessen för Skövde kommun.

Handlingar

Kompetensförsörjningsplan 2021-2025 Skövde kommun

Skickas till

Linda Pettersson

KSAG § 3/21**Aktiva åtgärder för likabehandling 2021**

KS2020.0413

| Behandlat av | Datum | Ärende |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott | 2021-01-11 | 3/21 |

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarråd ställer sig bakom Aktiva åtgärder för likabehandling 2021.

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla större arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på arbetsplatsen. Varje år utvärderas föregående års aktiva åtgärder och nya tas fram. Aktiva åtgärder ska finnas inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning och annan kompetensutveckling, löner och anställningsvillkor, lönekartläggning och möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Skickas till

HR-chef Sofia Myhrman

KSAG § 4/21**Månadsrapport arbetsgivarområdet januari 2021**

KS2020.0041

| Behandlat av | Datum | Ärende |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott | 2021-01-11 | 4/21 |

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar notera informationen.

Bakgrund

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

- Aktuella ärenden, färre ärenden 2020, övrig fråga kring fackliga åtgärder, Krislägesavtal i bl.a Stockholm, Uppsala, Skåne, (sex regioner totalt).
- Aktuell statistik, sjukfrånvaro utfall jan-nov 2020, personalomsättning, tillsvidareanställningar, personalkostnader m.m.
- H22
- Corona, Pandemilagen samt aktuellt läge i sektorerna.
- Årshjul och planering för utskottet under 2021

Skickas till

HR-chef Sofia Myhrman