

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 54/21 Redovisning av utredning organisationskultur.....	3
KSAG § 55/21 Löneanalys inför löneöversyn 2022.....	4
KSAG § 56/21 Information om kompetensförsörjningsplan	5
KSAG § 57/21 Månadsrapport arbetsgivarområdet december	7

Plats och tid Köpmannen, 2021-12-13 kl. 09:00-11:45

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

Övriga deltagande
Sofia Myhrman
Emma Stefansson
Madelene Hallén
Daniel Strandberg
Linda Pettersson
Peter Lidström

Utses att justera Robert Ciabatti (S)

Sekreterare

Paragrafer §54/21-
§57/21

Ordförande

.....
Emma Stefansson

Justerande

.....
Ulrica Johansson (C)

.....
Robert Ciabatti (S)

KSAG § 54/21**Redovisning av utredning organisationskultur**

KS2021.0236

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-12-13	54/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att uppdraget att utreda kommunens organisationskultur är redovisad och avslutad.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att ge kommundirektören i uppdrag att analysera resultatet från utredningen och återkomma med förslag på åtgärder under år 2022 till kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Bakgrund

Styrgrupp för uppdraget att utreda kommunens organisationskultur har varit kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts presidie med stöd av en extern projektledare i form av HiQ Göteborg AB.

Human & heart AB har genomfört en oberoende undersökningen av kommunens chefer. Upphandlingen av extern projektledare samt intervjukonsult har skett i enlighet med lagen om offentlig upphandling.

Utredningen har genomförts i samverkan med fackliga parter och information har skett löpande på kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Den externa utredningen redovisades den 2021-12-07 för kommunstyrelsens arbetsutskott, kommunstyrelsens arbetsgivarutskott och fackliga parter.

På kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts sammanträde 2021-12-13 informerade HR-chef Sofia Myhrman resultatet av de frågorna som kompletterades kring organisationskultur i årets medarbetarenkät.

Ett uppdrag till kommundirektören föreslås för att analysera resultatet från utredningen och återkomma med förslag på åtgärder. Åtgärderna bör förutom resultatet i kartläggningen även beakta andra pågående och planerade initiativ inom kommunens organisation som är relevanta för området organisationskultur. Åtgärderna bör även kunna integreras i det långsiktiga systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ska få kontinuerlig information om det pågående arbetet.

Handlingar**Skickas till**

Kommundirektör Tomas Fellbrandt

KSAG § 55/21**Löneanalys inför löneöversyn 2022**

KS2021.0379

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-12-13	55/21

Beslut

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott noterar informationen kring löneanalys och ställer sig bakom prioriteringar inför löneöversyn 2022.

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 kommande års löneöversyn (2022) kommunövergripande prioritera sjuksköterskor, skolsköterskor och psykiatrisjuksköterskor samt socialsekreterare, biståndsbedömare och kuratorer. Det kommer också att genomföras en justering av lön för kvinnliga lärare i åk f-6 då osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor framkommit i den årliga lönekartläggningen för jämställda löner. Detta kommer att tas med i kommuncentrala överläggningar/förhandlingar.

Handlingar**Skickas till**

HR-chef Sofia Myrman

Kommundirektör Tomas Fellbrandt

KSAG § 56/21**Information om kompetensförsörjningsplan**

KS2021.0168

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-12-13	56/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Kompetensförsörjningsplanen baseras på en kompetensförsörjningsanalys som innefattar analys av omvärlden; arbetsmarknad, utbildning och demografi, samt av den interna verksamheten; pensionsavgångar, personalomsättning och andra utmaningar. Nytt för denna version är att den inkluderar en analys av medarbetare i olika åldrar samt Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Sammanfattning av analysen

Pandemin har haft inverkan både på kommunens verksamheter och på arbetsmarknaden i stort. Läget på arbetsmarknaden ser något ljusare ut just nu men det finns fortsatt utmaningar att arbeta med. Flera av kommunens stora yrkesgrupper är svårrekryterade och här behöver varje verksamhet arbeta vidare.

Totalt kommer kommunen behöva rekrytera närmare 3 500 medarbetare under kommande femårsperiod. Antalet pensionsavgångar är flest inom kommunens största yrkesgrupper i kombination med att samma grupper har lägst tillgång på arbetskraft och påverkas mest av demografiutvecklingen. Den externa personalomsättningen ser dock ut att minska jämfört med föregående år.

Resultatet på HME-mätningen (2020) visar bland annat att medarbetarna tycker att de har ett meningsfullt arbete, de är insatta i målen och vet vad som förväntas av dem i arbetet. Kommunövergripande utvecklingsområden som beslutats är måluppföljning samt uppskattning för det medarbetarna gör. Andra prioriteringar är att fortsätta skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling och en god arbetsmiljö.

Kompetensförsörjningsplan 2022–2026

Kompetensförsörjningsplanen beskriver kommunens kompetensbehov och planerade aktiviteter för att säkerställa rätt kompetens på rätt plats i rätt tid. Aktiviteterna är uppdelade utifrån ARUBA-modellen (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta). Ett urval av de aktiviteter som är föreslagna i planen är stärka arbetsgivarvarumärket, implementera

medarbetaridén, ta fram ett förmånspaket, fortsätta införa heltidsarbete som norm samt utveckla arbetet med rekrytering, ledarutveckling och kompetensutveckling.

I dagsläget har fyra av sju sektorer en kompetensförsörjningsplan som man arbetar utifrån och inom övriga tre sektorer pågår arbetet med att ta fram en plan.

Kompetensförsörjningsanalys och uppdatering av kompetensförsörjningsplanen kommer att göras vartannat år och följer kompetensförsörjningsprocessen för Skövde kommun.

Handlingar**Skickas till**

KSAG § 57/21**Månadsrapport arbetsgivarområdet december**

KS2021.0063

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2021-12-13	57/21

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

HR-chef och förhandlingschef informerade om följande;

- Aktuell statistik: total sjukfrånvaro, sjukfrånvaro per sektor, total sjuklönekostnad, personalomsättning i antal avgångar, antal tillsvidareanställda, antal visstidsanställda, heltidsarbete med timlön, övertid.
- Aktuella personalärenden.
- Att ett lokalt kollektivavtal har tecknats med Vårdförbundet om att tillämpa akademisk specialisttjänstgöring (AST) för sjuksköterskor.
- Information från ledningsgrupp Corona som har startat upp igen.

Handlingar**Skickas till**



Detta dokument är digitalt signerat och har elektroniska underskrifter

För att kontrollera och verifiera alla elektroniska underskrifter,
använd tjänsten <https://validate.ciceron.cloud>

Applikation

Ciceron Document Signer 1 - PROD (backa2) 1.5.4.0 [TS-Sign]