

**Innehållsförteckning**

**Ärenden**

KSAG § 6/22 Svar till revisorer efter granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning .....	3
KSAG § 7/22 Personalredovisning 2021 .....	5
KSAG § 8/22 Utvärdering sommarpraktik 2021 .....	6
Månadsrapport arbetsgivarområdet .....	7

Plats och tid Teams distansdeltagande, 2022-03-04 kl. 08:30-11:15

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

Övriga deltagande  
Sofia Myhrman  
Emma Stefansson  
Daniel Strandberg  
Linda Pettersson  
Katarina Lindberg  
Stina Arvidsson  
Anders Karlsson (M)  
Marianne Gustafson (KD)

Utses att justera Christer Winbäck (L)

Sekreterare Paragrafer §6/22-§8/22

Ordförande  
.....  
Emma Stefansson

.....  
Ulrica Johansson (C)

Justerande  
.....  
Christer Winbäck (L)

**KSAG § 6/22****Svar till revisorer efter granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning**

KS2021.0409

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-03-04	6/22

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår att kommunstyrelsen överlämnar nedanstående yttrande som svar på revisionsrapport avseende personal- och kompetensförsörjning.

**Bakgrund**

PWC har, på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Skövde kommun, genomfört en granskning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Granskningen genomfördes genom dokumentstudier av relevanta styrdokument och planer samt protokoll innehållande beslut med bäring på personal- och kompetensförsörjning. Även en webbenkät skickades ut, till samtliga chefer och det genomfördes intervjuer med kommundirektör, HR-chef, HR-partners, avdelningschefer och fackliga företrädare.

Resultatet visar att Skövde kommun har en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Det finns även mål och strategier inom området och det genomförs uppföljning av arbetet.

Resultatet visar även att det delvis bedrivs ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt och det delvis genomförs aktiviteter för att utveckla kommunens arbetsgivarvarumärke.

Revisionen rekommenderar att det säkerställs att samtliga sektorer har upprättade kompetensförsörjningsplaner samt att stödet från arbetsgivarenheten är tillräckligt för cheferna. Man rekommenderar vidare att chefernas förutsättningar särskilt beaktas, att informationen från avgångssamtal analyseras samt att arbetet med kommunens arbetsgivarvarumärke stärks ytterligare.

**Yttrande**

Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen ska under 2022 kompletteras med ett styrdokument som visar riktningen inom området. Styrdokumentet ska beslutas i Kommunstyrelsen, efter beredning i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen är en handlingsplan med aktiviteter som genomförs för att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Den är ett komplement till sektorernas planer och beslutas av HR-chef, efter förankring i

kommundirektörens ledningsgrupp och central samverkan. Planen uppdateras vartannat år. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott får information årligen kring vad som händer inom kompetensförsörjningsområdet.

Skövde kommun arbetar med sektorsvisa kompetensförsörjningsplaner som handlingsplaner för arbetet med kompetensförsörjning. Respektive sektorchef ska säkerställa att det finns en kompetensförsörjningsplan för sektorn senast vid utgången av 2022.

Kompetensförsörjnings-planerna beslutas i sektorernas ledningsgrupper och inte i nämnderna som revisionen föreslår. Respektive nämnd får, i samband med T2 och T3, information kring personalfrågor, där kompetensförsörjning ingår som en del. Planerna ska uppdateras vartannat år.

Respektive sektorchef ansvarar för att det bedrivs ett arbete med ledarutveckling inom sektorn samt att det bedrivs arbete kopplat till att förbättra förutsättningar och arbetsmiljö för sektorns chefer. Ledarutveckling på sektornivå pågår inom samtliga sektorer och en ledarutvecklare är på gång att rekryteras in för att leda och driva arbetet framåt. Arbetet med chefers arbetsmiljö pågår löpande i det systematiska arbetsmiljöarbetet och under våren 2022 ligger fokus på att undersöka och riskbedöma chefers arbetsmiljö just utifrån förutsättningar, precis som revisionen trycker på. Detta görs med stöd av Sveriges kommuner och regioners (SKR) material inom området.

I plan för våren 2022 ligger att ta upp arbetet med att utveckla kommunen arbetsgivarvarumärke. Utvecklingsarbetet leds av HR och kommunikation men kommer att involvera kommunledning, chefer och medarbetare. Arbetet kommer att genomföras utifrån den process som finns framtagen hos Sveriges kommuner och regioner (SKR).

Utöver detta behöver det säkerställas att stödet från arbetsgivarenheten motsvarar sektorernas förväntningar samt att struktur och uppföljning av arbetet med kompetensförsörjning bibehålls. HR-chef har idag dialoger med respektive sektorchef och detta arbete ska utvecklas med en tydligare struktur och dokumentation samt involvering av chefer på avdelnings- och enhetsnivå. Det bedrivs arbete centralt som inte är känt i verksamheterna, vilket behöver åtgärdas genom tydligare kommunikation och större delaktighet.

Slutligen behöver arbetet med avslutningssamtal och avslutningsenkät utvecklas. Hela offboarding-området ligger i plan att se över under senare delen av 2022. Det handlar både om systemkopplingar och att informationen i avslutningssamtal och avslutningsenkät tas om hand.

### **Handlingar**

Revisionsrapport Personal- och kompetensförsörjning, Skövde kommun (final).pdf

### **Skickas till**

Kommunstyrelsen

## KSAG § 7/22

### Personalredovisning 2021

KS2022.0126

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-03-04	7/22

#### Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att godkänna Personalredovisningen för år 2021.

#### Bakgrund

Personalredovisning 2021 beskriver och analyserar kommunens arbete under året 2021 inom områdena; personalutveckling, löneutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning och löneöversynsprocess. Fackliga parter informeras om personalredovisningen den 18 mars.

#### Handlingar

Personalredovisning 2021 Skövde kommun

#### Skickas till

HR-chef Sofia Myrman

**KSAG § 8/22****Utvärdering sommarpraktik 2021**

KS2021.0167

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2022-03-04	8/22

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

**Bakgrund**

Sommarpraktiken är både en viktig del i att visa upp våra verksamheter för vår framtida arbetskraft – samtidigt som det är viktigt att våra unga har sysselsättning under sommaren. 2021 hade Skövde kommun 325 platser totalt. 145 platser var i extragrupper (natur, bakning, underhållning, kulturbussar), 100 platser i våra ordinarie verksamheter, 50 platser inom SMS barn- och ungdomspolitik samt 30 platser privat Balder Ryd.

Efter avslutad sommarpraktik får ungdomarna en enkät att fylla i. Resultatet går igenom och används i utvecklingen och planeringen av kommande års sommarpraktik.

2021 svarade 141 av 325 (43 %) på enkäten.

Ungdomarna känner sig generellt bra välkomnade på sina arbetsplatser och man blir bemött på ett bra sätt. Däremot ser vi att det finns brister kopplat till planeringen av arbetsuppgifter. Här uppger endast hälften av de som svarat att det fanns en tydlig plan för vad man skulle göra. Detta tar arbetsgruppen med sig inför 2022.

Utifrån kommentarerna kan vi se att sommarpraktiken ger ungdomarna en inblick i våra verksamheter och att de tycker att det är roligt och intressant. Vi ser även att handledarna gör ett gott arbete.

Arbetsgruppen går igenom kommentarerna noggrant för att säkerställa att vi bibehåller det som är bra och förbättrar det som behöver utvecklas inför 2022.

**Handlingar**

Utvärdering sommarpraktik del 2 2021 - Analysrapport

**Skickas till**

## **Månadsrapport arbetsgivarområdet**

HR-chef Sofia Myhrman och förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om följande;

- Nytt pensions- och omställningsavtal
- Avtalsförhandling Vårdförbundet 2022
- Aktuella personalärenden.
- Rekrytering av kommundirektör
- Pandemi- och Ukrainakris



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) 1.6.2.0 [TS-Sign]