

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 3/23 Riktlinjer för förmåncykel	3
KSAG § 4/23 Personalredovisning 2022	4
KSAG § 5/23 Löneanalys- och strategi 2023-2026	5
KSAG § 6/23 Upplägg sommarpraktik 2023	7
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer	9

Plats och tid KS-salen, 2023-03-17 kl. 08:30-11:15

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

Övriga deltagande
Sofia Myhrman HR-chef
Daniel Strandberg förhandlingschef
Emma Stefansson sekreterare
Johan Strömberg avdelningschef
Vuxenutbildning och Arbetsmarknad
Johan Lindell rektor
Yrkesutbildningar
Madelene Hallén HR-controller

Protokollet är digitalt justerat

Sekreterare	Emma Stefansson	Paragrafer	§3/23-§6/23
Ordförande	Johan Ask (S)		
Justerande	Patrik Carlsson (KD)		

KSAG § 3/23

Riktlinjer för förmåncykel

KS2023.0122

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-03-17	3/23

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att föreslå kommunstyrelsen att anta riktlinjer för förmåncykel.

Bakgrund

Skövde kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med goda anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter samt medverka till en hållbar utveckling. Som en del i detta erbjuds förmåncykel mot bruttolöneavdrag.

Villkor för beställning av förmåncykel:

- Du är tillsvidareanställd alternativt förtroendevald med heltidsarvode (minst 40% av ett riksdagsmannaarvode) och har minst tre år kvar av ditt uppdrag.
- Ej har införsel till Kronofogdemyndigheten på din lön.
- Vid beställningstillfället inte sammanlagt är frånvarande på mer än 50% av din grundtjänst på grund av föräldraledighet, sjukdom, studieledighet, tjänstledighet eller annan ledighet utan lön, eller har en sådan ledighet inplanerad inom sex månader. Detta för att säkerställa att lön finns för att täcka löneavdraget.
- Har minst 3,5 år kvar till riktålder för pension vid beställningstillfället.

Handlingar

Riktlinjer för förmåncykel

Skickas till

Peter Wiman Lönechef
Sofia Myhrman HR Chef

KSAG § 4/23

Personalredovisning 2022

KS2023.0123

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-03-17	4/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Personalredovisning 2022 beskriver och analyserar kommunens arbete under året 2022 inom områdena; personalutveckling, löneutveckling, systematiskt arbetsmiljöarbete, strategisk kompetensförsörjning och löneöversynsprocess.

Fackliga parter informeras om personalredovisningen 15 mars.

Handlingar

Personalredovisning ver 1

Skickas till

HR-chef

KSAG § 5/23**Löneanalys- och strategi 2023-2026**

KS2023.0124

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-03-17	5/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Lönebildning och ”Rätt lön” är viktiga frågor att arbeta löpande med i kommunen. Varje år inför den årliga löneöversynen görs en kommungemensam löneanalys och efter varje löneöversyn görs en utvärdering av processen med chefer och fackliga företrädare.

Underlagen från detta ligger till grund för fokus för det fortsatta utvecklingsarbetet och detta sammanfattas i en lönestrategi för kommunen.

Ett antal aktiviteter har plockats fram för att utveckla arbetet under mandatperioden. Fokus 2022–2026 kommer att vara:

- Chefer ska ha hög kompetens inom området.
- Öka kännedomen om lönekriterier och rätt lön bland våra medarbetare.
- Utveckla budgetarbetet i löneöversynsprocessen.
- Utveckla samarbetet mellan chefer på sektor och mellan sektorer.
- Utveckla löneanalysarbetet.
- Öka lönespridningen i våra arbetsgrupper.
- Minska/behålla en låg löneglidning.
- Lika lön för lika och likvärdigt arbete.

I lönestrategin för 2023–2026 följs aktiviteterna som beslutades 2022 upp och övriga aktiviteter ses över och justeringar görs om behov finns.

Handlingar

Lönestrategi 2023-2026

Skickas till

HR-chef

Sektorchef

Kommundirektör

KSAG § 6/23

Upplägg sommarpraktik 2023

KS2023.0087

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2023-03-17	6/23

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att notera informationen.

Bakgrund

Även sommaren 2023 kommer Skövde kommun att erbjuda sommarpraktik till ungdomar i åldrarna 16 till 18 år. Sommarpraktiken ger en meningsfull sysselsättning inom kommunens olika verksamheter där även extra platser inom kultur och naturvård erbjuds. Sommarpraktiken är en möjlighet för våra ungdomar att få erfarenhet och etablera en tidig kontakt i arbetslivet.

Sommarpraktiken är en även viktig del av vårt strategiska kompetensförsörjningsarbete eftersom vi får en möjlighet att marknadsföra välfärdens arbetsplatser för potentiella framtida medarbetare. Sommarpraktiken erbjuds i år till ungdomar födda 2005–2007 och genomförs under tre perioder à tre veckor, v. 25–27, v. 28–30 samt v. 31–33.

Skövde kommun har 2023 som mål att erbjuda platser till alla ungdomar som söker sommarpraktik vilket väntas bli cirka 400 ungdomar. Arbetsgruppen för sommarpraktik arbetar med att få fram så många platser som möjligt inom den ordinarie verksamheten men bedömer det som svårt att bereda fler än omkring 300 platser.

För att nå målsättningen om att ge alla sökande möjlighet till sommarpraktik krävs platser utöver ordinarie verksamhet (cirka 100 stycken). De extra platserna föreslås skapas genom den typ av extragrupper som med anledning av pandemin startades igång sommaren 2020 i form av en bakgrupp, en kulturgrupp och en naturgrupp.

I bakgruppen bakar ungdomarna mat- och fikabröd som delas ut på äldreboende, hemtjänst, förskolor och fritidshem. I kulturgruppen får ungdomarna skapa en show som de sedan framför på äldreboenden, LSS-boenden, förskolor och fritidshem. Ungdomarna i naturgruppen utför det viktiga uppdraget att hålla ordning i kommunens parker, friluftsområden och badplatser genom att bland annat plocka skräp, rensa längs ständer och klippa buskar.

Det planeras även för 20 platser inom Ung drive Academy. Ung drive Academy är en entreprenörsutbildning där ungdomar får erfarenhet och kunskap om att driva egna företag.

För ungdomar med funktionsvariationer arbetar gruppen i den mån det är möjligt att hitta sommarpraktikplatser som fungerar.

För sommaren 2023 har den statliga finansiering som fanns under pandemin upphört vilket innebär att Arbetsmarknadsenheten har behov av extra medel för att möjliggöra de extra platserna.

När det gäller ersättningen för deltagarna i sommarpraktiken har den varit satt till 60 kronor per timme under åren 2020–2022. Ersättningen 2023 blir 62 kronor per timme.

Totalt finns det ett behov av ökad finansiering om 1,4 miljoner kronor, vilket hanteras inom kommunstyrelsens ram genom kommundirektörens utvecklingsmedel.

Handlingar

Skickas till

Eva Axelsson Enhetschef
Johan Strömberg Avdelningschef
Sofia Myhrman HR Chef

Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Sofia Myhrman presenterade tema framåtblick-vad som är viktigt inom arbetsgivarområdet på längre sikt. Ett arbete inför framtagande av verksamhetsplan 2024.

Daniel Strandberg rapporterade om aktuella personalärenden samt nuläge med avtalsrörelsen 2023.

Sofia Myhrman informerade om pågående arbeten med koncernledningskontor, rekrytering av ekonomi- och utvecklingschef samt rekrytering av sektorschef för vård- och omsorg.

DOCUMENT SIGNATURES

The content of this document is digitally signed.
The name of the signers and signing times are listed below.

