

**Innehållsförteckning**

**Sida**

<a href="#">KSAG § 36/17</a>	KS2017.0310	Verksamhetsplan 2018-2020, Arbetsgivarfrågor	<b>3</b>
<a href="#">KSAG § 37/17</a>	KS2016.0520	Månadsrapportering - arbetsgivarområdet	<b>5</b>

Plats och tid Stadshuset, 2017-08-21 kl. 09:00-11:00

Beslutande  
Leif Walterum (C), ordförande  
Anita Löfgren (S)  
Ulla-Britt Hagström (L)  
Gun Sandelius (M)  
Bjarne Medin (S)

Övriga deltagande Sofia Myrman, HR-chef  
Ulf Karlsson, sektorschef SSV

Utses att justera Gun Sandelius (M)

## Underskrifter

Sekreterare

Paragrafer §36/17-  
§37/17.....  
Sofia Myrman  
Ordförande.....  
Leif Walterum (C)  
Justerande.....  
Gun Sandelius (M)

---

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum 2017-08-21

Justeringsdatum 2017-09-04

Anslagsdatum 2017-09-04

Överklagningstid 2017-09-26  
t o m

Förvaringsplats för protokollet Skövde Stadshus

## Underskrift

.....  
Karin Grunselius

**KSAG § 36/17 Verksamhetsplan 2018-2020, Arbetsgivarfrågor**

KS2017.0310

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-08-21	36/17

**Förslag till beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att besluta enligt förslaget till verksamhetsplan för arbetsgivarfrågor.

**Bakgrund**

I Skövde kommuns styrkort inom perspektivet "Medarbetare & chefer står att: " Skövde kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare där såväl medarbetare som chefer har möjlighet att växa i sina olika roller för att ge våra kunder och uppdragsgivare god service och bemötande".

För att nå detta är det strategiska målet att " Skövde kommun är ett starkt arbetsgivarvarumärke" och de strategier för att nå målet är;

- Främja utvecklande arbetsmiljöer där medarbetare känner stolthet i sin profession
- Göra medarbetare delaktiga i verksamhetens utveckling och har möjlighet att påverka
- Främja möjligheten till balans mellan arbetsliv och privatliv, där kontinuerlig kompetensutveckling samt karriärmöjligheter erbjuds
- Vidareutveckla mervärden för anställda
- Odlar en organisationskultur fri från diskriminering som möjliggör och främjar ett ledarskap och medarbetarskap som leder till verksamhetsutveckling, effektivitet och kundnytta.
- Använda kompetensförsörjningsplaner med marknadsföringsaktiviteter och målgruppsanpassade former för rekrytering.

Kommunfullmäktige har för mandatperioden beslutat om två resultatmått: Medarbetarenkät samt extern uppfattning av Skövde kommun som arbetsgivare. Utöver detta föreslås resultatmått i Kommunstyrelsens verksamhetsplan:

- Antal medarbetare per chef med målet "minskning"
- Antal ofrivilliga deltider med målet "minskning"
- Andel tillsvidareanställda av totalt antal anställda med målet "ökning"

- Sjukfrånvaro med målet ”minskning”

Kommunstyrelsens mål inom området är arbete med Strategisk kompetensförsörjning. Strategier för att nå det målet är att säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt inom kommunen, att ha en plan och genomföra aktiviteter för att stärka arbetsgivarvarumärket samt samverka med kringliggande kommuner.

Som aktiviteter föreslås:

- Kartlägg och analysera kompetensbehov/ utbildningsbehov
- Åtgärder för att säkra kompetensförsörjning på kort och lång sikt
- Utveckla ett attraktivt och tydligt arbetsgivarvarumärke
- Interna karriärvägar
- Verka för en ökad jämställdhet och mångfald i våra verksamheter
- Stärka ledarskapet inom Skövde kommun. *Ta fram nytt ledarskapsprogram*
- Utredda förutsättningar för samverkan/samutnyttjande inom svårrekryterade yrkesområden. *Exempelvis olika former för organisationsstruktur/personalbolag.*
- Översyn av bemanningsstrukturer. *Exempelvis personalmix och sysselsättningsgrader heltid/deltid.*

I styrkortet har kommundirektören ytterligare mål rörande arbetsmiljö och samverkan med tillhörande strategier och aktiviteter inom perspektivet medarbetare och chefer.

## Handlingar

Verksamhetsplan 2018-2020, Arbetsgivarfrågor

## Skickas till

Kommunstyrelsen, KSAG  
Sektorschef styrning och verksamhetsstöd  
HR-chef

**KSAG § 37/17 Månadsrapportering - arbetsgivarområdet**

KS2016.0520

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2017-08-21	37/17

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner rapporteringen.

**Bakgrund**

Sektorschef styrning och verksamhetsstöd informerar om lönesystemet. Det finns fortfarande ett antal utmaningar i systemet och införandet vilket löneenheten arbetar vidare med. Kontakt har tagits med andra kommuner som har samma lönesystem i syfte att tillsammans arbeta med leverantören.

KSAG vill ha ytterligare redovisning kring aktuellt läge samt förslag på åtgärder för att komma till rätta med de problem som uppstått till nästa KSAG.

HR-chef informerar KSAG om månadsrapporten. Sjukfrånvaron var för kommunen under juni på totalt 6,4% varav långtidssjukfrånvaron var 53,3% av den totala sjukfrånvaron. Antalet anställda är totalt 5015 personer varav tillsvidareanställda är 4349 och visstidsanställda 666. Medarbetare i arbetsmarknadspolitiska anställningar har ökat från sept 137 stycken till juni 156 stycken, mycket tack vare arbetssättet med Breddad kompetensförsörjning.

Under aktuella projekt nämns särskilt uppstarten av det interna traineeprogrammet för chefer samt traineeprogrammet för arkitekter och ingenjörer som båda startar under augusti/september.