

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 9/24 Yttrande från kommunstyrelsen till revisionen om hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare	3
KSAG § 10/24 Kompetensförsörjningsplan 2024-2026.....	6
Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer	8

Plats och tid	KS-salen, 2024-02-09 kl. 08:30- 10:30	
Ledamöter	Beslutande	Ersättare
	Johan Ask (S)	
	Ulrica Johansson (C)	
	Bernt Mårtensson (M)	
	Patrik Carlsson (KD)	
	Jerzy Kucier (SD)	
Övriga deltagande	Daniel Strandberg förhandlingschef	
	Patricia Vallendin nämndsekreterare	
	Martin Odenö (M) Ordf. SEN	
	Ingrid Bäfman (M) 1:e vice ordf. SEN	
	Lennart Nilsson (SD) 2:e vice ordf. SEN	
	Caroline Olofsson sektorchef SSE	
	Amela Brandt HR-partner	
	Dennis Löfvenborg kommande stabschef SSE	
Sekreterare	Patricia Vallendin	Paragrafer §9/24-§10/24
Ordförande	Johan Ask (S)	
Justerande	Bernt Mårtensson (M)	
	Protokollet är digitalt justerat	

KSAG § 9/24**Yttrande från kommunstyrelsen till revisionen om hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare**

KS2023.0253

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-02-09	9/24

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att anta nedanstående yttrande som sitt eget svar till revisionen på granskningsrapporten av kommunens arbete för attraktiv arbetsgivare.

Bakgrund

Revisionen har genomfört en granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med stöd av KPMG.

Syftet med granskningen har varit att bedöma Kommunstyrelsen, Vård- och omsorgsnämnden, Socialnämnden samt Barn- och utbildningsnämnden har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Revisionens samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att Kommunstyrelsen, Vård- och omsorgsnämnden, Socialnämnden samt Barn- och utbildningsnämnden delvis säkerställt att kommunen är en attraktiv arbetsgivare genom ändamålsenlig styrning och uppföljning.

Revisionen rekommenderar nämnderna att;

- Anta sektorernas kompetensförsörjningsplaner i linje med nämndernas ansvar att verka för långsiktig planering och strategisk utveckling av verksamheten
- Säkerställa att de sektorsspecifika kompetensförsörjningsplanerna följs upp i sin helhet i samband med personalredovisningen

Revisionen rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Tydliggöra styr- och uppföljningskedjan mellan kommunstyrelsen, nämnderna och sektorerna avseende arbetsgivar- och arbetsmiljöområdet
- Tydliggöra vad nämndernas ansvar för kommunen som attraktiv arbetsgivare innebär och hur detta ansvar ska tas

- Formalisera vilken uppföljning avseende arbetsmiljö som minst ska ske till nämnd
- Säkerställa att de kortsiktiga respektive långsiktiga målen i den övergripande kompetensförsörjningsplanen följs upp
- Säkerställa att resultat från den planerade medarbetarundersökningen följs upp och analyseras, likväl att säkerställa att resultat från övriga undersökningar och mätningar följs upp
- Tillse att en rutin för uppföljning och analys av det som framkommer vid avslutningssamtal och avslutningsenkäter upprättas och implementeras

Revisionen önskar Kommunstyrelsens och granskade nämnders yttrande senast 2024-03-31.

Sammanfattning:

Sammanfattningsvis så kommer utvecklingen av arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare bland annat utgöras av:

- Tydliggöra styr- och uppföljningskedjan mellan kommunstyrelsen, nämnderna och sektorerna avseende arbetsgivar- och arbetsmiljöområdet
- Översyn och tydliggörande vilken uppföljning som ska ske till nämnderna inom arbetsgivarområdet. I detta ingår uppföljning av sektorernas kompetensförsörjningsplaner.
- Översyn av rutiner för analys och uppföljning av samtliga enkäter inom arbetsgivarområdet.
- En ny kommungemensam och strategisk kompetensförsörjningsplan kommer att tas fram. Konkreta effekter som ska uppnås följs upp i delårsrapport och personalredovisning.

Yttrande:

Kommunstyrelsen tar emot revisionens rapport samt rekommendationer som vidare underlag i utvecklingen av kommunens arbete som attraktiv arbetsgivare. I och med att kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ansvarig för arbetsgivarfrågorna i kommunen anser Kommunstyrelsen att dess arbetsgivarutskott är rätt forum för beredning avseende arbetsgivarfrågor. Nämnderna ska informeras och följa utvecklingen samt ta hänsyn till arbetsmiljöperspektivet vid verksamhetsbeslut.

Nämndernas reglemente kommer att ses över för att tydliggöra kommunstyrelsens roll som anställningsmyndighet och nämndernas ansvar inom arbetsgivarområdet samt vilken nivå av uppföljning som ska ske till nämnd vad gäller både arbetsmiljö och kompetensförsörjningsplan.

Kommunstyrelsen har antagit ett nytt mål inför 2024 med fokus på säkrad kompetensförsörjning. Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott har gett HR-chef i uppdrag att se över samtliga styrdokument inom arbetsgivarområdet varav ett av dessa är kommunens kompetensförsörjningsplan. Den nya planen kommer att ge samtliga sektorer strategisk riktning inom området. Utifrån den kommer respektive sektor ansvara för att ta fram en

verksamhetsnära kompetensförsörjningsplan med aktiviteter. Medarbetarenkäten och avslutsenkäten ska analyseras vid genomförande och följs upp två gånger per år i ordinarie uppföljning. Nämnderna informeras om utvecklingen.

En ny modell för målstyrning är framtagen och implementerad på kommunnivå samt nämndsnivå. Arbetsgivarfrågorna kommer att ligga kvar på kommunstyrelsenivå med ansvar för sektorerna att arbeta med aktiviteter mot målet en säkrad kompetensförsörjning. Nämnd kommer få information om utvecklingen i ordinarie uppföljning.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Yttrande från kommunstyrelsen till revisionen om hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

Missiv - Granskning av attraktiv arbetsgivare.pdf

Rapport - Granskning av attraktiv arbetsgivare, Skövde.pdf

Skickas till

Revisionen

KSAG § 10/24**Kompetensförsörjningsplan 2024-2026**

KS2024.0087

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2024-02-09	10/24

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen att anta kompetensförsörjningsplan för 2024–2026.

Bakgrund

Att hitta rätt kompetens är välfärdens största utmaning. Den svaga ökningen av personer i arbetsför ålder och antalet sysselsatta i kombination med tuff konkurrens på arbetsmarknaden under kommande år betyder att efterfrågan på kompetens inte enbart går att lösa genom att rekrytera fler. Detta tillsammans med pensionsavgångar och årlig personalomsättning gör att vi behöver fokusera på att se över våra arbetssätt, digitalisera och behålla samt utveckla våra befintliga medarbetare.

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande strategisk plan och ett komplement till kommunstyrelsens prioriterade utvecklingsmål – ”En säkrad kompetensförsörjning”. Planen innehåller strategier och resultatmätningar för att nå de effekter som är beslutade i kommunstyrelsens prioriterade utvecklingsmål.

Utvalda prioriterade strategier 2024–2026 är:

- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Stöd medarbetarnas utveckling och använd kompetensen rätt
- Rekrytera bredare
- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet
- Stärk ledarskapet

Uppföljning av planen kommer att ske via kommunstyrelsens arbetsgivarutskott till kommunstyrelsen i samband med delårsrapport och vid personalredovisning.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Kompetensförsörjningsplan 2024–2026

Kompetensförsörjningsplan Skövde kommun 2024-2026

Skickas till

Kommundirektör

HR-chef

Stf HR-chef

Sektorchefer

Månadsrapport arbetsgivarområdet med informationer

Presidium för servicenämnden tillsammans med sektorchef Caroline Olofsson, HR-partner Amela Brandt och kommande stabschef Dennis Löfvenborg, deltog för dialog med kommunstyrelsens arbetsgivarutskott. Följande ämnen avhandlades;

- Kompetensförsörjning
- Heltidsarbete
- Skyddsombud i verksamheten
- Systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete
- Utmaningar och möjligheter framåt

Förhandlingschef Daniel Strandberg informerade om följande;

- Aktuella personalärenden.
- Information från central samverkansgrupp.
- Aktuella projekt
- Statistik - sjukfrånvaro (total och per sektor) i procent, total sjuklönekostnad, extern personalomsättning samt antal tillsvidareanställda och visstidsanställda.

DOKUMENT SIGNATURER

Innehållet i detta dokument är digitalt signerat.
Namn och tidpunkter visas på denna sida.



Underskriftstjänst: Ciceron Document Signer 1 - PROD (backa2) 1.7.16.0 [TS-Sign]