

Innehållsförteckning

Ärenden

KSAG § 39/25 Kommungemensam löneanalys inför löneöversyn 2026.....	4
KSAG § 40/25 Aktiva åtgärder för likabehandling 2026	6
KSAG § 58/25 Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2025	8
God Jul och Gott Nytt År	9

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Datum:2025-12-12 kl. 08:30

2(9)

Plats och tid	KS-salen, 2025-12-12 kl. 08:30-11:15		
Ledamöter	Beslutande	Ersättare	
	Johan Ask (S)		
	Ulrica Johansson (C)		
	Bernt Mårtensson (M)		
	Patrik Carlsson (KD)		
	Marie Ekman (SP) ersätter		
	Jerzy Kucier (SD)		
Övriga deltagande	Sofia Myhrman, HR-chef	Ramona Nilsson, sektorchef	
	Alva Edberg, sekreterare	Per Karlsson, avdelningschef	
	Madelene Hallén, HR-controller	Pema Malmgren, avdelningschef	
	Tommy Källefjord, HR-partner	Helene Lundqvist, ordförande kultur- och fritidsnämnden	
	Heidi Granfors, HR-partner	Malin Wadman, 1:e vice ordförande kultur- och fritidsnämnden	
	Erik Vilhelmsson, HR-partner		
Sekreterare	Alva Edberg	Paragrafer	§39/25-§40/25, §58/25
Ordförande	Johan Ask (S)		
Justerande	Ulrica Johansson (C)		

Protokollet är digitalt justerat och har anslagits på kommunens anslagstavla

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott**Datum:2025-12-12 kl. 08:30****3(9)****Informationer***Dialog med Kultur- och fritidsnämndens presidium*

Kultur- och fritidsnämndens presidium deltog tillsammans med sektorchef Ramona Nilsson, avdelningschefer Pema Malmgren och Per Karlsson och HR-partner Erik Vilhelmsson på dialog med kommunstyrelsens arbetsgivarutskott. Följande ämnen diskuterades:

- Vad är aktuellt inom arbetsgivarområdet inom kultur respektive fritid?
 - o Kulturutveckling / ombyggnationer Lillegården – vad har skett och hur går det?
- Kombinationstjänster
- Vad fungerar bra och vad kan utvecklas?

Månadsrapport och årsplanering

Sofia Myhrman, HR-chef, går igenom månadsrapport med aktuell statistik och ärenden, samt dialog om årsplanering inför 2026.

Likabehandlingspriset 2025

Heidi Granfors, HR-partner, informerar om likabehandlingspriset 2025.

Arbetsmiljöår 2025–2026

Tommy Källefjord, HR-partner, informerar om arbetsmiljöår 2025–2025.

KSAG § 39/25**Kommungemensam löneanalys inför löneöversyn 2026**

KS2025.0520

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-12-12	39/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen kring den kommungemensamma löneanalysen och prioriteringar i löneöversyn 2026.

Bakgrund

Varje höst görs en kommungemensam löneanalys inför kommande års löneöversyn. Syftet med analysen är att använda budgeten för personalomkostnader på rätt sätt för att underlätta kompetensförsörjningen, arbeta med jämställda löner och nå målet om rätt lön både på befattningsgruppsnivå och individnivå. I analysen tas hänsyn till interna jämförelser mellan befattningsgrupper, jämförelsestatistik med andra kommuner, marknadslöneläge och resultatet av lönekartläggningen för jämställda löner.

Den kommuncentrala löneanalysen visar ett behov av att arbeta med jämställda löner för likvärdiga grupper i löneöversyn 2026. Likvärdiga grupper innebär att vi jämför lönen mellan kvinnodominerade och mansdominerade/neutrala grupper som har lika eller lägre bedömda krav i sitt arbete men som ändå har en högre lön som inte kan förklaras av könsneutrala faktorer. Könsneutrala faktorer är; erfarenhet, marknad, prestation eller historisk lön. I år kommer arbetsgivaren prioritera följande grupper för att nå mer jämställda löner:

- Enhetssamordnare – Vård och omsorg
- Bibliotekarie – Medborgare och samhällsutveckling
- Handläggare ekonomi - Sektorsekonomer/controllers på sektor samt ekonomer på redovisning – Kommun
- Sjuksköterskegrupper (allmän sjuksköterska, distriktsjuksköterska, psykiatrisjuksköterska, skolsköterska) - Kommun
- Lärare fritidshem och Förskollärare-Barn och utbildning
- Lärare grundskola f-3,4-6,7-9 samt gymnasielärare allmänna ämnen – Kommun
- Socialsekreterare Barn och unga – Socialtjänst

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott**Datum:2025-12-12 kl. 08:30****5(9)**

Tre övriga grupper kommer att ses över i löneöversyn för att nå konkurrensmässiga löner.
Det är:

- Ingenjör park och gata - rekryterings- och löneläge.
- Psykologer - rekryterings- och löneläge.
- Socionomutbildade (biståndsbedömare, kurator, socialsekreterare ekonomiskt bistånd och övrigt)

År 2026 görs en satsning på OSA-anställda (Offentligt skyddat arbete) på 2 mkr för att underlätta anställning av personer med svag arbetsmarknadskoppling. Nämnderna får dessutom 6 mkr för ökade kostnader för ob-ersättning (obekväm arbetstid).

Fackliga parter har fått information om löneanalysen den 24 nov. Förslagen på prioriteringar kommer att tas med till kommuncentrala överläggningar/ förhandlingar med fackliga parter i december.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Kommungemensam löneanalys inför löneöversyn 2026

Skickas till

HR-chef

Kommundirektör

KSAG § 40/25**Aktiva åtgärder för likabehandling 2026**

KS2025.0542

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-12-12	40/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott noterar informationen.

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla större arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att främja likabehandling och motverka diskriminering på arbetsplatsen. Varje år utvärderas föregående års aktiva åtgärder och nya tas fram för kommande år. De aktiva åtgärder som beslutats för 2025 kommer att förlängas och gälla även för 2026. Under 2026 kommer en större översyn att göras kring de aktiva åtgärderna och hur arbetet kan utvecklas framåt.

Aktiva åtgärder ska finnas inom områdena arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning och annan kompetensutveckling, löner och anställningsvillkor och möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Aktiva åtgärder 2026

- Sektorsövergripande arbete för möjlighet att arbeta heltid i kommunen
- Arbeta systematiskt med rehabilitering
- Fortsatt arbete med implementering av KBR-modulen i Visma Recruit.
- Tillhandahålla verktyg, arbetssätt och systemstöd kopplat till uppföljning, analys och planering av kompetensutveckling.
- Arbeta med lönestrukturer och lönespridning som gör det möjligt för alla medarbetare att utvecklas i arbetet och göra lönekarriär oavsett yrke
- Se över mötestider och tillgängliggöra APT och andra möten, så att föräldralediga kan delta.
- Skapa goda förutsättningar för att föräldralediga ska kunna ha kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten och möjlighet till att ta del av relevant information.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Datum: 2025-12-12 kl. 08:30

7(9)

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Aktiva åtgärder för likabehandling 2026

Aktiva åtgärder för likabehandling 2026

Skickas till

Kommundirektör

HR-chef

Sektorchefer

KSAG § 58/25**Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2025**

KS2025.0494

Behandlat av	Datum	Ärende
1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	2025-12-12	58/25

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att bevilja konstklubben Gyllen ett bidrag på 10 000 kronor för verksamhetsåret 2025. Finansiering sker genom arbetsgivarutskottets medel.

Bakgrund

Konstklubben Gyllen har inkommit med en ansökan för verksamhetsåret 2025 motsvarande 15 000 kronor. Avsatt för ändamålet under verksamhetsåret är 10 000 kronor, vilket är vad som kommer beviljas.

Konstklubben Gyllen har cirka 470 medlemmar och hela intäkten från medlemsavgiften används för inköp av konstverk som lottas ut. Bidraget som ansökan avser stöd för styrelsen kring exempelvis administrativa årsmöteskostnader, data och kontorsmaterial samt resor i samband med inköp.

Bidrag finansieras av arbetsgivarutskottets medel.

Handlingar

Tjänsteutlåtande: Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2025
Ansökan om bidrag till Konstklubben Gyllen 2025

Skickas till

Konstklubben Gyllen

God Jul och Gott Nytt År

Ordförande Johan Ask (S) tackade och önskade samtliga ledamöter, ersättare och medarbetare en riktig god jul och ett gott nytt år.

DOKUMENT SIGNATURER

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



Signerat av Ciceron SendSign 2025-12-12 14:55:50