



Kommunstyrelsens förvaltning

Datum 2024-10-14
Diarienummer KS/2024:15

Handläggare
Yvonne Stolt
Telefon 010-234 51 24

Kommunstyrelsen

Personalutskottets arbete och löneöversyn

Bakgrund

HR- och lönechef redogör årligen för de ärenden som Kommunstyrelsens personalutskott har hanterat för perioden september 2023-september 2024. Samtidigt ges en information om löneöversyn för året.

Sammanfattning

HR-chef redogör för punkterna arbetsvärderingsmodell, löneöversyn 2024, lönemodell legitimerad personal, utbildning i svenska språket, ID-kontroll KOM-KR, kompetensförsörjningsplaner, antal medarbetare per chef.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Muntlig genomgång

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen tar del av informationen som antecknas till protokollet

—

Beslutet skickas till
Akt

Kommunstyrelsens förvaltning

Andreas Capilla
Förvaltningschef

Yvonne Stolt
HR-chef



Mjölby kommun

Personalutskottets arbete och löneöversyn



Mjölby kommun

Ärende under året

- Personalstatistik vid varje tillfälle
- Chefsuppdraget
- Arbetsvärderingsmodell
- Kommungemensam introduktion
- Arbetsgivarerbjudande
- Lönekartläggning
- Löneöversyn
- Lönedialog med förvaltningschefer
- Bisyssla
- Fördjupad av årsredovisningen
- Modell för språkutveckling
- Kompetensförsörjningsplaner
- Årsstatistik
- Rapport KOM-KR
- HR- och löneavdelningens verksamhetsplan
- Tillsyn Arbetsmiljöverket
- Uppföljning Systematiskt arbetsmiljöarbete och workshop(SAM) för år 2022
- Genomgång av resultat avslutsenkät 2023
- Aktiva åtgärder
- ID-kontroller



Arbetsvärderingsmodell

- **Bakgrund**
- I samband med att Mjölby kommun införde ett nytt lönekartläggningssystem, Sysarb, genomfördes nya arbetsvärderingar av kommunens befattningar enligt den nya faktorplanen. Två lönekartläggningar har genomförts sedan införandet av systemet, 2021 och 2022
- Sysarb har nu tagit fram en gemensam jobbkitektur, JARK, för kommuner utifrån alla arbetsvärderingar från deras 140 kommunkunder. Det innebär att det nu finns gemensamma arbetsvärderingar för kommuners befattningar.
- Fördelen med gemensam jobbkitektur är att när vi tar fram statistik ur systemet och jämför med andra kommuner vet vi att befattningarna är värderade lika samt att det minskar risken för att arbetsvärderingen uppfattas subjektivt.
- Mjölby kommun har valt att ställa om våra arbetsvärderingar till den gemensamma jobbkitekturen med stöd av Sysarb. Lönekartläggning 2023 genomfördes utifrån den.



Nyckeltal i lönekartläggningen

	2023 Antal	2022 Antal
Antal medarbetare	2 351	2 286
Varav kvinnor	1 833	1 776
Varav män	518	510
Kvinnors medellön i procent av männens medellön	97	96,7
Kvinnors medianlön i procent av männens medianlön (lönekvot)	97,3	95,5



Handlingsplan

Åtgärd	Kostnad	Ansvarig	Slutdatum
Lika arbete			
Lönejustering för 5 individer inom ramen för analys av lika arbete. Detta justeras innan nästa års löneöversyn.	4 200	HR-chef	2023-12-31
Se över indelningsgrund för lika arbete. 5 medarbetare ligger i fel grupp.	Intern	HR-chef	2024-09-30



Handlingsplan

Åtgärd	Kostnad/år	Ansvarig	Slutdatum
Likvärdigt arbete			
Lönejustering för 4 grupper inom ramen för analys av likvärdigt arbete: skolsköterska, vårdbiträde, barnskötare outb, lärarassistent		HR-chef	
Se över arbetsvärderingar – arbetsmarknadskonsulent, teknik service 2, förrådsarbete, lärare modersmål		HR-chef	2024
Strukturella åtgärder (Organisationsnivå)			
Lönesättning vid rekrytering. Lönestruktur visas för kandidater.		Rekryterande chef	
Erfarenhetslön för nyutbildade		HR-chef	2026



Mjölby kommun

Löneöversyn

lönemodell för legitimationsyrken

Bakgrund

- Det har under flera år tillförts medel i löneöversynen för att komma åt dem som tappar i löneutveckling, det har inte fallit ut som vi önskat.
- I samband med lönekartläggning 2022 och löneöversyn upptäcktes att nytexaminerade medarbetare i legitimationsyrken och yrken med kandidatexamen ligger lågt i lönestrukturen framför allt de som har jobbat några år. Dessa är ofta kvinnodominerade grupper. För att de inte ska halka efter i sin löneutveckling skapas en modell för löneutveckling under tre år.
- Modellen bygger på ett riktvärde 2023 på 32000 kronor som lägsta lön för nytexaminerade utan erfarenhet i målgrupperna. Lönen höjs med automatik 1200 kronor per år under tre år vid löneöversynen för erfarenhet. Medarbetarna ingår även i den individuella årliga löneöversynen.



Nivåer i modellen

- Ingångslön 2024: 32000
- 1 års erfarenhet 2025: 33200
- 2 års erfarenhet 2026: 34400
- 3 års erfarenhet 2027: 35600

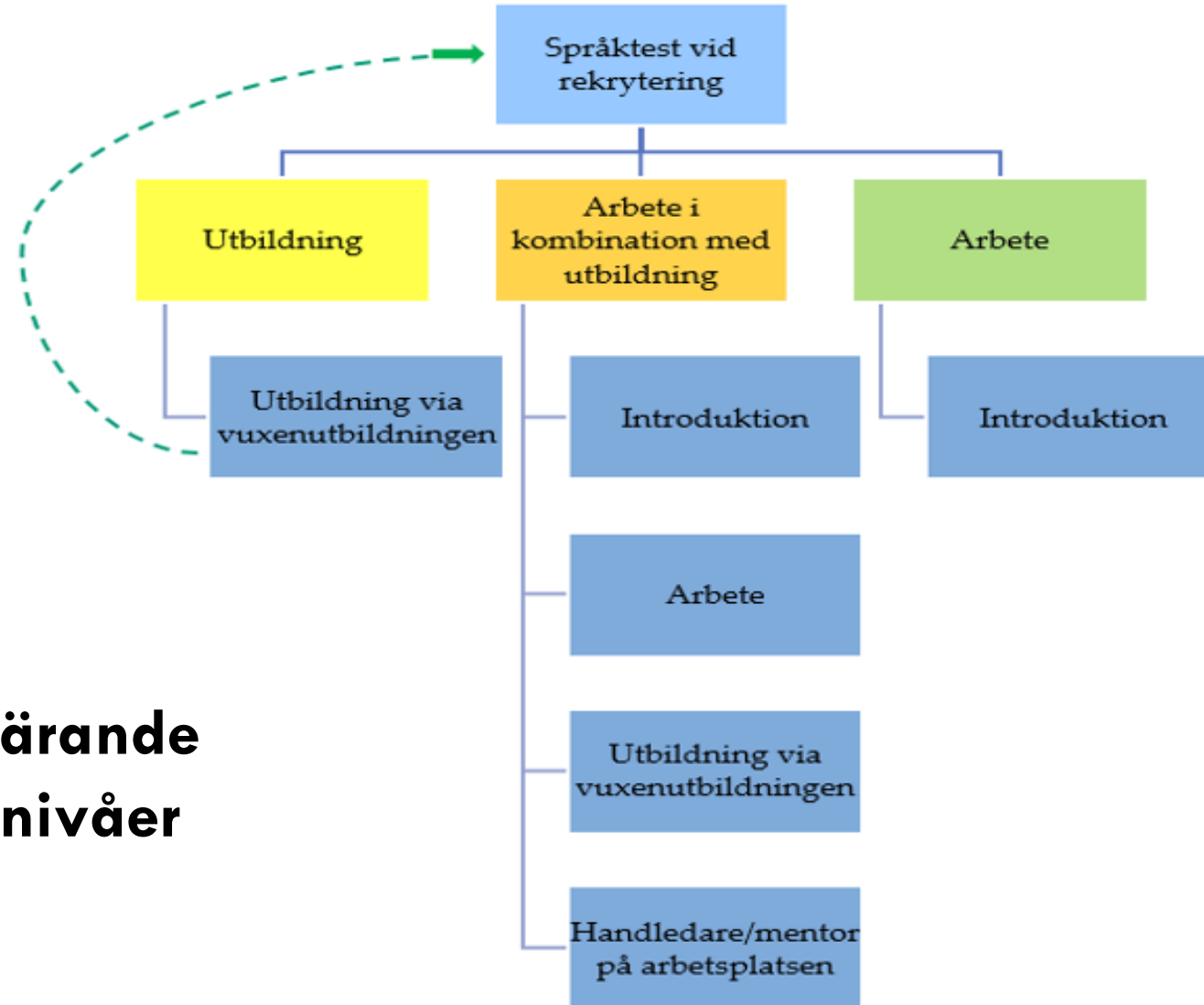
Kostnad

- De som ligger inom nivåerna kostnad 2024 45 000 kr
- De som varit anställda fler år än 4 och inte ligger på 35 600 kr dvs. halkat efter kostnad år 2024 är 221 000 kr. Det är en engångssatsning för att komma in i modellen
- Utfall 2023 3,64%
- Utfall 2024 3,72% planering var 3,5%



Utbildning i yrkessvenska inom OSF

**Extern företag Lingio lärande
vi en app i svenska 3 nivåer
och yrkesinriktning**





Avslutsenkät

- Avser tillsvidareanställda medarbetare som har sagt upp sig själv för att börja hos annan arbetsgivare.
- Syftet är att ta reda på varför de slutar i Mjölby kommun och även kort om deras uppfattning om arbetsmiljö, arbetsbelastning och ledarskap under sin anställningstid.
- Enkäten finns på Mint och länk skickas ut till de medarbetare som säger upp sig själv och avslutar sin anställning i kommunen (hämtas från personalsystemet).
- Den skickas ut varje månad för att fånga medarbetare med 1-3 månaders uppsägningstid.
- Resultat av enkäten redovisas kommunövergripande en gång per år. Förvaltningar får del av sitt resultat två gånger per år (minst 8 svarande).



**Varför slutar
medarbetare?**



Mjölby kommun

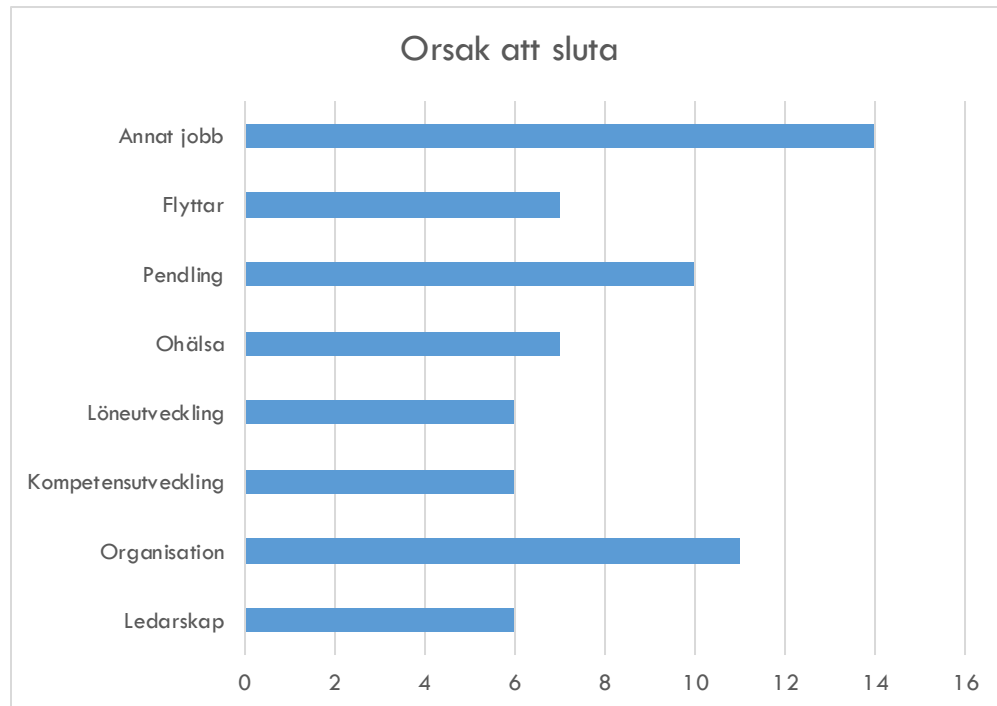
Avslutsenkät

- Tillsvidareanställda medarbetare som har sagt upp sig för att gå till annan arbetsgivare.
- Maj-december 2023
- 122 utskick, 60 svar (49%)
 - 55 medarbetare, 5 chefer
 - 50 kvinnor, 10 män

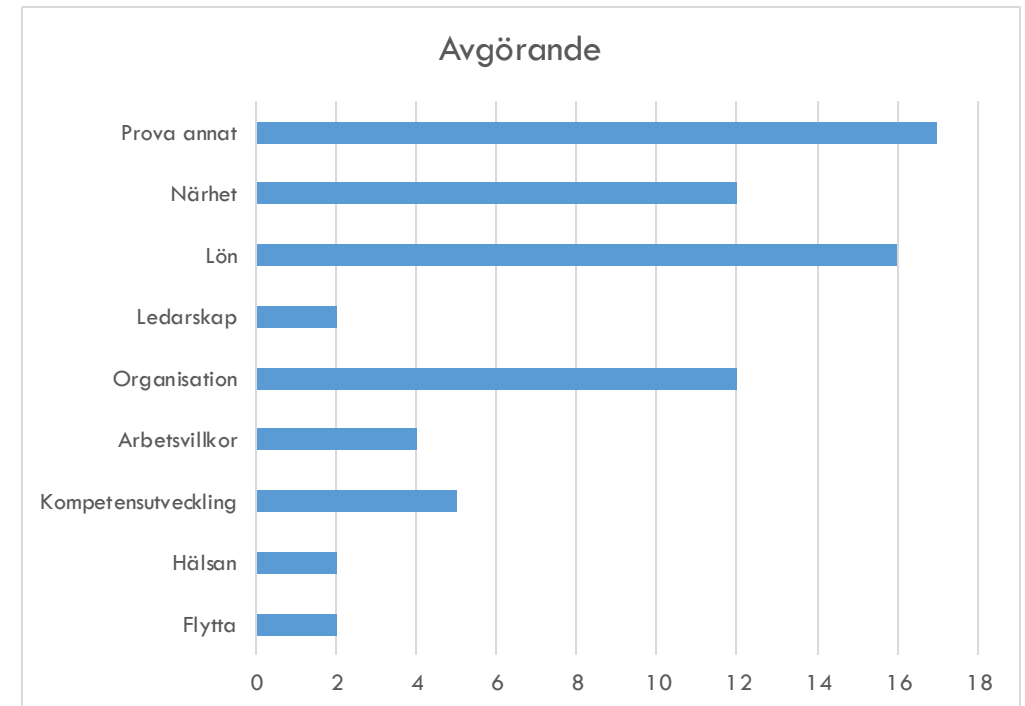




Varför väljer du att sluta?

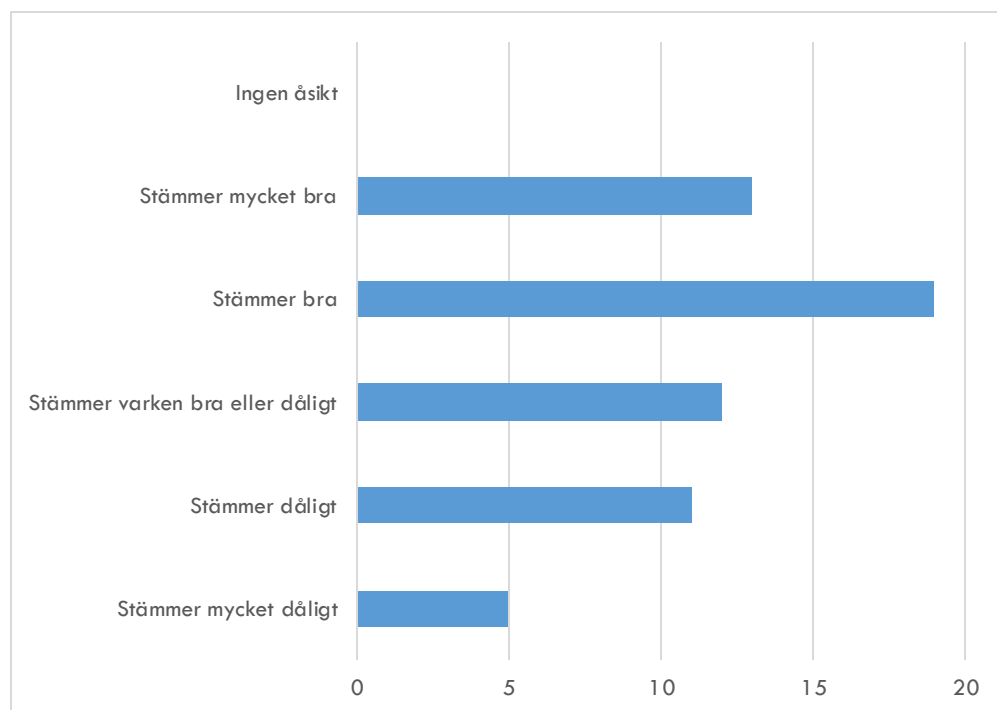


Vad var det som avgjorde att du accepterade ny tjänst?

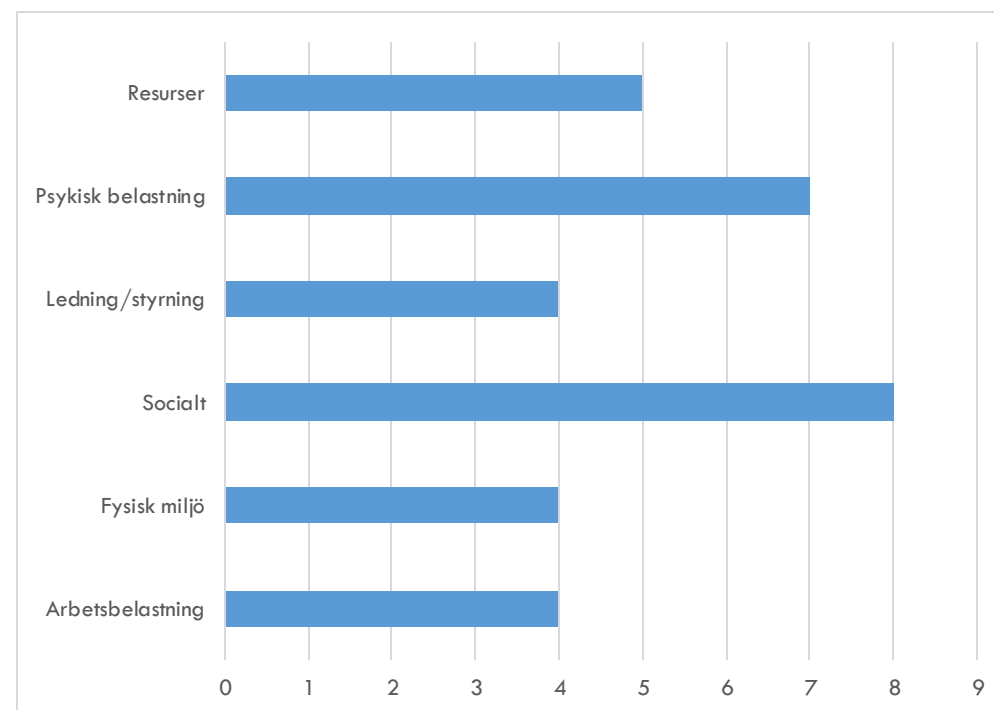




Arbetsmiljön på arbetsplatsen är god.

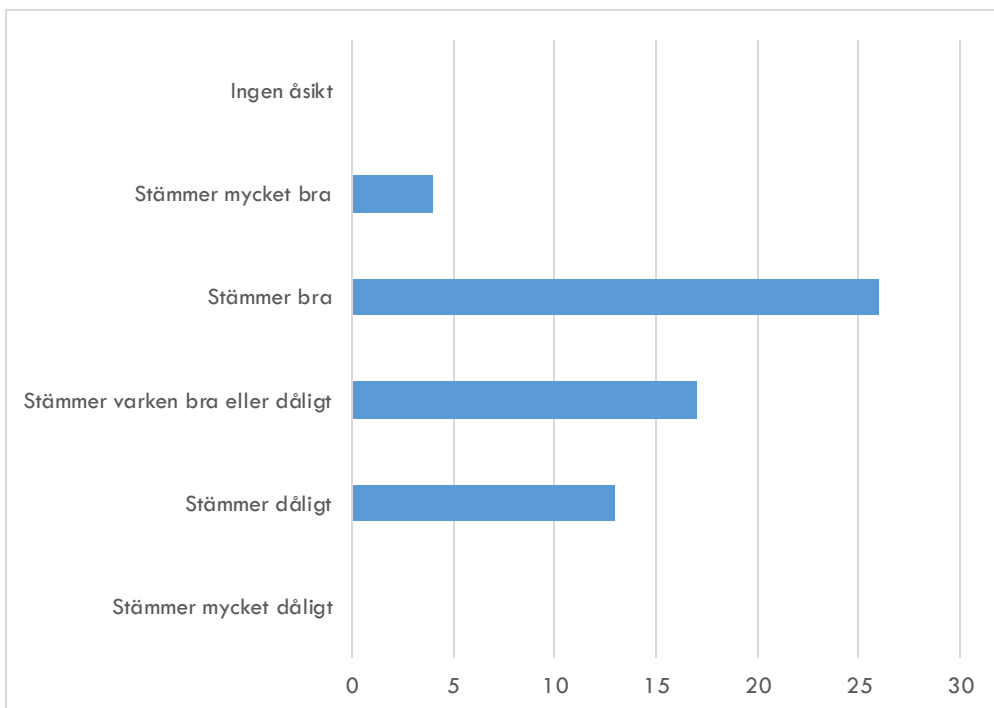


Kommentarer

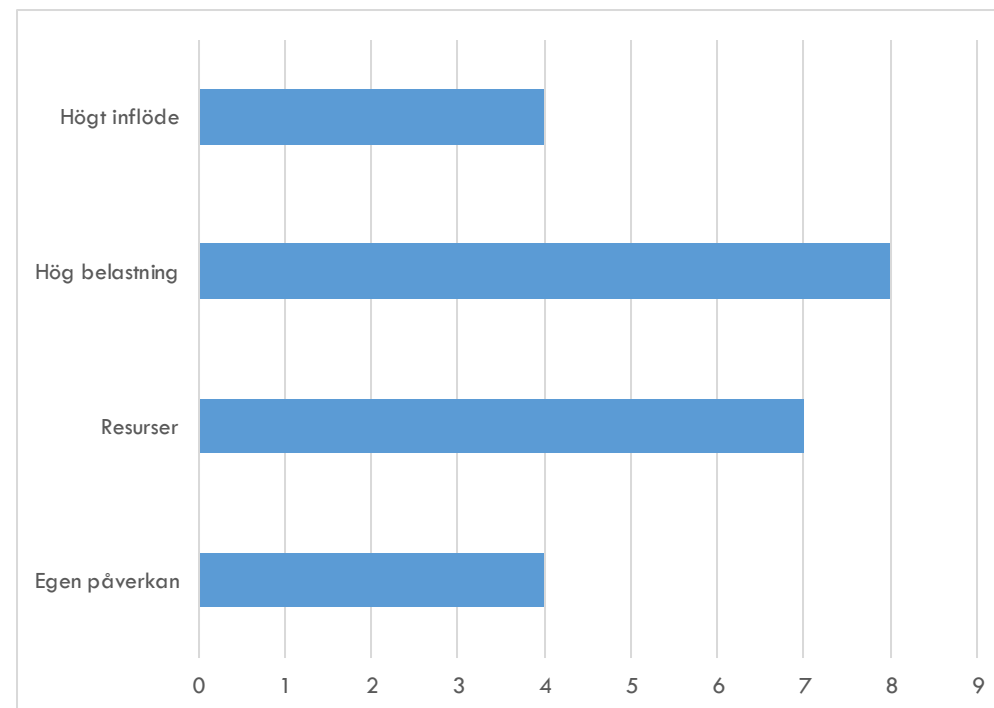




Arbetsbelastningen är rimlig.

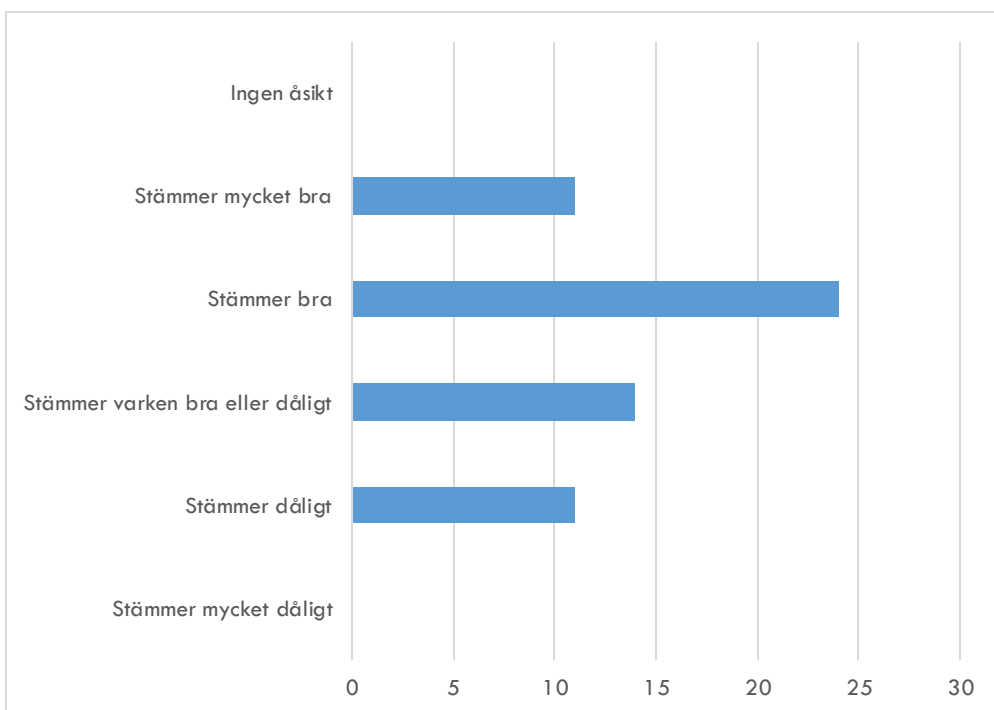


Kommentarer

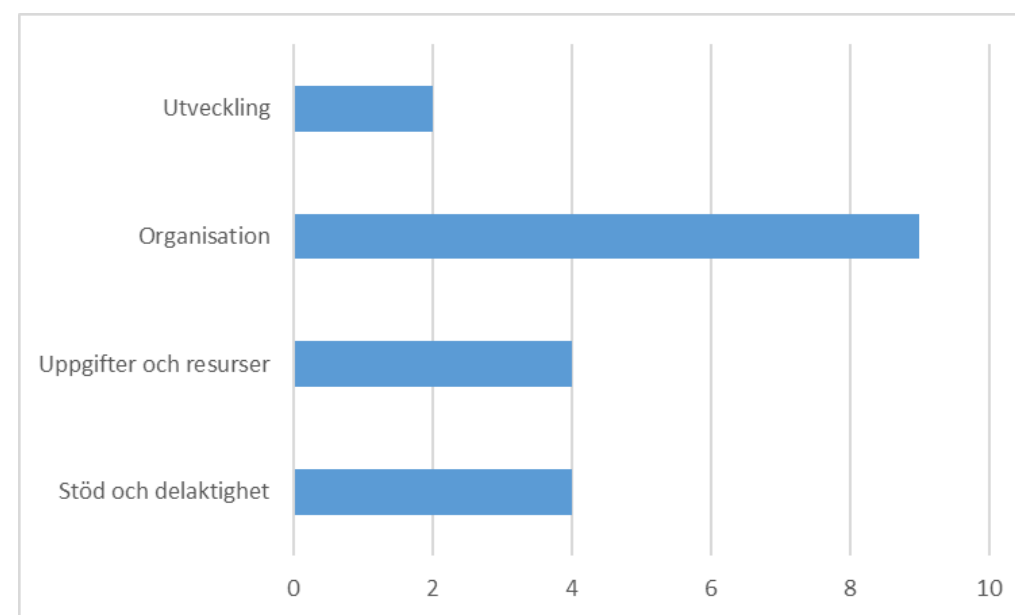




Jag har goda förutsättningar att göra ett bra jobb.

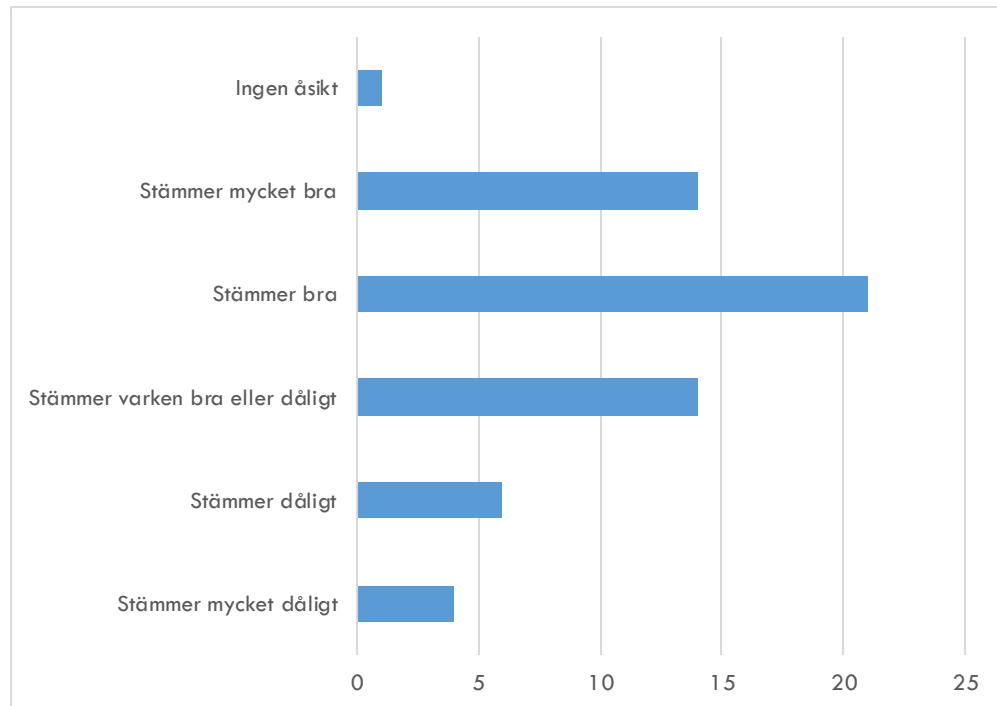


Kommentarer

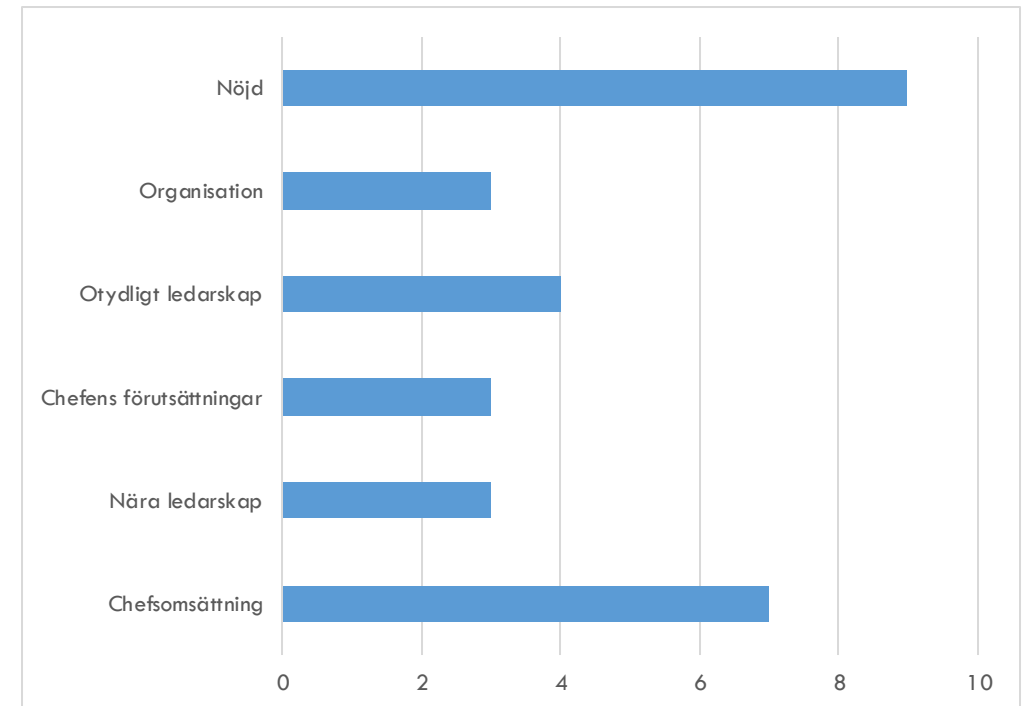




Min chef har ett bra ledarskap.



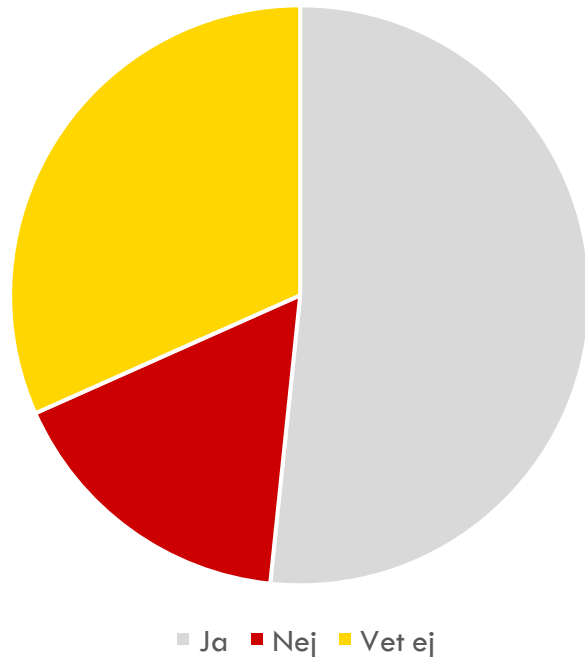
Kommentarer



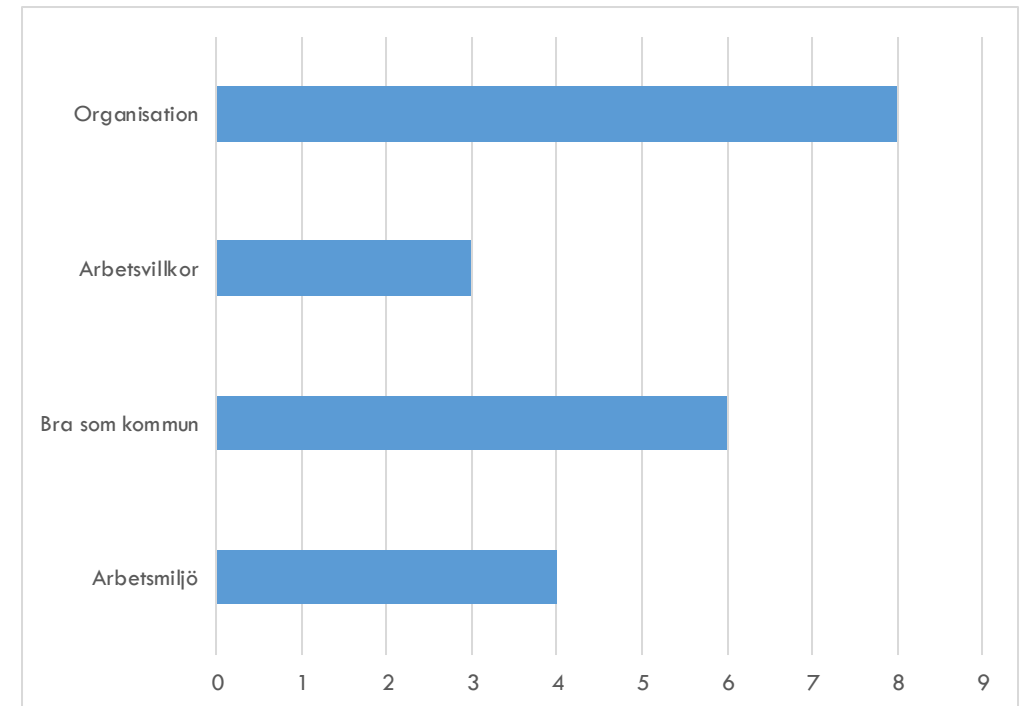


Mjölby kommun

Skulle du rekommendera en vän att arbeta i Mjölby kommun?

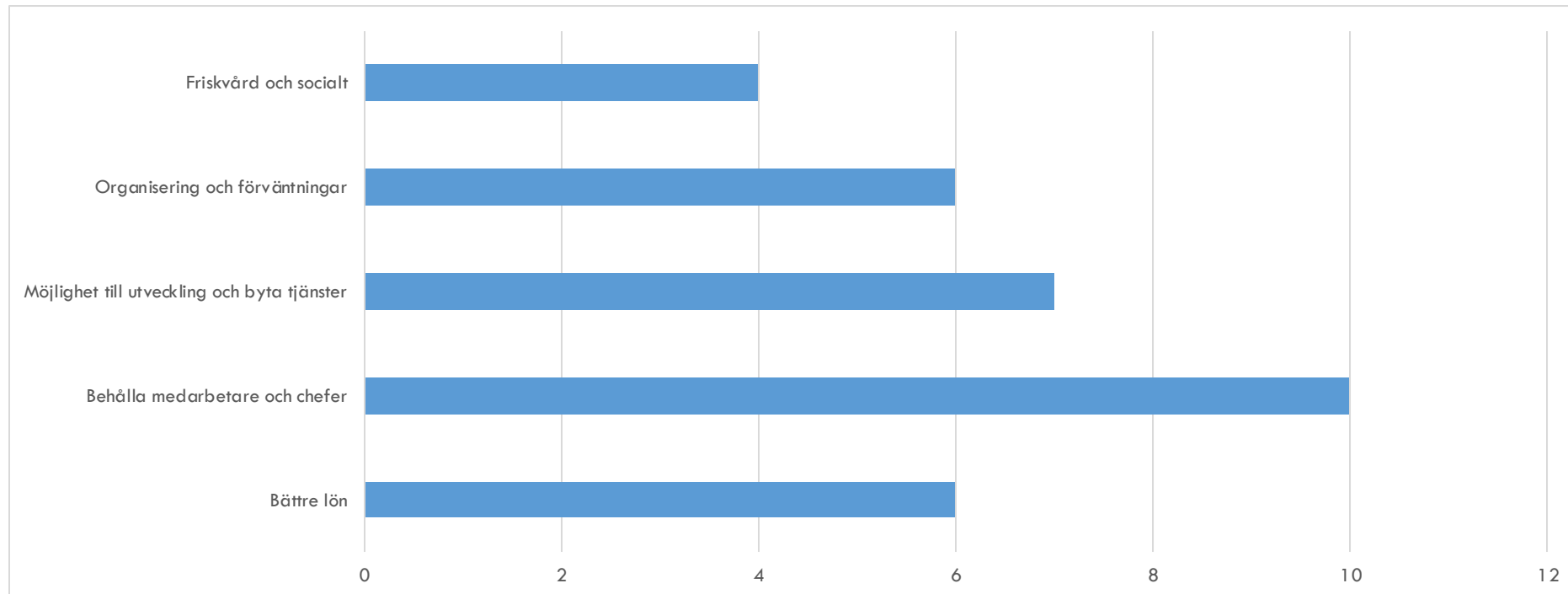


Motivering





Vad kan vi göra för att bli en bättre arbetsgivare?





Slutsatser

- Organisatorisk och social arbetsmiljö i fokus.
- Kompetensutveckling och byta uppdrag i medarbetarsamtalet och kompetensförsörjningsplanerna.
- Chefers förutsättningar och chefsstruktur för att motverka hög chefsomsättning.
- Transparenta löner.



Mjölby kommun

Kompetensförsörjningsplan



Kompetensförsörjningsplan

- En av aktiviteterna i kompetensförsörjningsstrategi
- Helhetsbild och styrning av vilken kompetens som faktiskt behövs, finns och eventuellt saknas i organisationen
- Vilka insatser som behöver genomföras för att säkerställa förvaltningarnas kompetensförsörjning.
- Kompetensförsörjningsplanen genomförs i följande steg: utvärdering, nuläges- och behovsanalys, kompetensbehov och handlingsplan.





Summering av förvaltningarnas kompetens- försörjningsplaner år 2024-2026

**Alla förvaltningar har
kompetensförsörjnings-
planer**



ID-kontroll

- Tredjelandsmedborgare
- Säkerhetsläget
- ID-kontroll på alla kandidater start i annonser 1/9
 - Kontrollen sker i slutet av intervjun, intervjumallen i Recruit uppdaterad
 - Kan inte visa? → Annat tillfälle eller skicka in, annars går kandidaten inte vidare
- Registrera i Visma Recruit på tjänsteanteckning
- Svenska medborgare kan visa upp svenskt körkort som ID-handling. Om osäkerhet råder, fråga efter ytterligare handling för att kontrollera medborgarskap.
- Se Rutin för kontroll av identitet och arbetstillstånd.

I våra annonser kommer det framgå att vi kommer att genomföra ID-kontroll och hänvisar i samma veva till att man som kandidat kan läsa mer om vår rekryteringsprocess på mjolby.se



Antal medarbetare per chef

- 19 chefer har fler än 30 medarbetare vid utgången av juli, en chefstjänst är under rekrytering, två chefer täcker för två andra chefer, när tjänsten är tillsatt och chefer som är frånvarande är tillbaka så är det 16 chefer som har fler än 30 medarbetare
- 8 chefer inom UTB har fler än 30 medarbetare i huvudsak inom förskolan mellan 32-40
- Inom OSF har 8 chefer mer än 30 medarbetare mellan 31-35
- Utöver ordinarie medarbetare ansvarar de här cheferna för ett stort antal vikarier



Mjölby kommun

KOM-KR Omställnings- fonden

Yvonne Stolt, HR-chef
Malin Odbom, HR-specialist

Om Omställningsfonden

Kollektivavtalsstiftelse

Parter:



Omfattar:

- 290 kommuner
- 21 regioner
- Ca 1 100 kommunala företag
- Ca 1,2 miljoner arbetstagare



Mjölby kommun

Medel att nyttja per år i Mjölby kommun till förebyggande insatser

2017-2019

1 425 647 kr

2020

509 987 kr

2021-2023

1 560 949 kr



Mjölby kommun

2024-2026

- **Belopp:** 1 555 384 kr
- **Insatsanmälningar hittills:** Svenska språket, Valideringsutbildning, Vinna-vinna,

