



Till
Vilhelmina Kommun
Kommunstyrelsen

VILHELMINA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN		
2025 -02- 06		
Dnr.		

Svar motion - Förmånsanställningar

Ingress - kort sammanfattning av ärendet

Erik Axelsson, SD, inkom 2024-12-09 med en motion om förmånsanställningar. Kommunchef har fått i uppdrag av Allmänna utskottet att bereda ärendet.

Beskrivning av ärendet

Kommunchef och personalchef har gjort en tjänsteskrivelse (e bilaga) där vår bedömning är att ska det avsättas medel som tar sikte på kompetensförsörjningen bör det först prioriteras till våra befintliga medarbetare och inte till avskrivning av lån för nya medarbetare.

Detta innebär att vi ej anser att förmånsanställningar bör utredas vidare utan SDs yrkanden bör avslås.

Konsekvenser –

Samverkan med annan förvaltning -

Analys -

Alternativ -

Ekonomiskt åtagande -

Personal – finansiering – konsekvenser -

Checklista för barnets bästa -

Besparingspotential -



Förslag till beslut:

att Vilhelmina avslår SDs yrkanden att bereda vidare frågan om förmånsanställningar.

VILHELMINA KOMMUN

Maria Westin

Personalchef

Karl-Johan Ottosson

Kommunchef

Bilaga:

Tjänsteskrivelse - Svar motion förmånsanställningar



Tjänsteskrivelse - Svar motion förmåns anställningar

Kompetensförsörjning är ett av Vilhelmina kommuns största utmaningar nu och i framtiden och något som vi behöver arbeta med på olika sätt. Det finns nu en antagen Kompetensförsörjningsplan med riktning för hur vi ska arbeta under perioden 2025-2027.

I den planen går att läsa:

Kompetensförsörjning är ett brett begrepp som innefattar att jobba förebyggande och ställa om, att attrahera och rekrytera rätt kompetens, utveckla och behålla befintliga medarbetare samt värna om goda avslut. Den samlade bilden över de kommande årens behov och vad Vilhelmina kommun behöver göra på kort och lång sikt inom ramen för kompetensförsörjning är inom följande aktiviteter:

- Jobba mer förebyggande och främjande för att minska rekryteringsbehovet samt ställa om och arbeta annorlunda.
- Attrahera kompetenta medarbetare.
- Rekrytera medarbetare genom en kvalitativ process.
- Behålla och motivera medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Skapa goda arbetsmiljöförhållanden och möjliggöra karriärutveckling.
- Värna om goda avslut.

Alla delar inom kompetensförsörjning är viktiga att arbeta med men vi har valt att fortsätta att belysa området, *jobba mer förebyggande och främjande för att minska rekryteringsbehovet samt ställa om och arbeta annorlunda* under åren 2025-2027.

Med anledning av år av tuff ekonomi har Vilhelmina kommun inte kunnat erbjuda några förmåner till sina medarbetare och detta påverkar vår möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare som får behålla våra befintliga medarbetare. Vi har tagit bort friskvårdsbidrag, fritt kaffe och the samt inte gett bidrag till jul i form av 100-lappen. Inför budget 2025 lade kommunledningsgruppen in om prio medel för att kunna göra strategiska satsningar inom ram för löneöversyn då vi ser att vi halkat efter inom löner inom de flesta befattningar jämfört med Västerbotten.

Vår bedömning är att ska det avsättas medel som tar sikte på kompetensförsörjningen bör det först prioriteras till våra befintliga medarbetare och inte till avskrivning av lån för nya medarbetare. Detta innebär att vi ej anser att förmånsanställningar bör utredas vidare utan SDs yrkanden bör avslås.

Maria Westin
Personalchef

Karl-Johan Ottosson
Kommunchef