

Kompetensförsörjningsplan 2018-2021

Sammanfattning

Strömsunds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. I kommunens personalpolitiska program finns inriktningsmålet att upprätta en personalförsörjningsplan. På uppdrag av kommunstyrelsen har en arbetsgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren och fackliga organisationer tagit fram denna plan. Syftet har varit att beskriva ett nuläge och utifrån detta ta fram utvecklingsområden som kommunstyrelsen och koncernledningen kan arbeta vidare utifrån.

Befolkningsprognoser i förhållande till framtida arbetskraftsbehov

I planen beskrivs befolkningsprognoser kontra behov av framtida arbetskraft baserat på Statistiska centralbyråns (SCB) och Arbetsförmedlingens statistik. Andelen äldre blir fler och de i arbetsför ålder blir färre. Allt fler går i pension. Viktig resurs för att klara personalförsörjningen framåt är de som flyttar hit från utlandet som till största del är i arbetsför ålder.

Stora behov av arbetskraft inom vård och skola

Största behovet av arbetskraft finns inom vård och omsorg samt inom skola och barnomsorg. Förvaltningschefer och VD:ar beskriver att arbetsgivaren har behov av arbetskraft med särskild kompetens inom alla verksamhetsområden.

Möjliga utvecklingsområden

Arbetsgruppen har identifierat följande områden där arbetsgivaren behöver satsa för att uppfattas vara en attraktiv arbetsgivare.

- Vi behöver arbeta med de chefer och medarbetare vi har för att stärka vårt varumärke internt.
- Vi måste välkomna nyanställda, praktikanter, nyanlända och elever från utbildningar på ett bra och positivt sätt.
- För att trygga välfärden måste fler arbeta mer och längre.
- Vi behöver arbeta mer brett och organiserat tillsammans med det lokala näringslivet på olika sätt.

Utifrån denna plan beslutar kommunstyrelsen om åtgärder årligen i en handlingsplan.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Innehållsförteckning

- 1. Om kompetensförsörjningsplanen**
 - 1.1 Omvärldsanalys**
 - 1.2 Nulägesbeskrivning**
 - 1.3 Verksamheternas kompetensbehov**
- 2. Omvärldsanalys**
 - 2.1 Demografi - befolkningsprognos**
 - 2.2 Arbetsmarknaden**
- 3. Nulägesbeskrivning**
- 4. Verksamheternas kompetensbehov**
- 5. Utvecklingsområden för kompetensförsörjning**

1. Om kompetensförsörjningsplanen

Enligt beslut i kommunfullmäktige, i de politiska budgetprioriteringarna samt i kommunens vision för kompetensförsörjning i personalpolitiska programmet 20160914 ska en personalförsörjningsplan tas fram för arbetsgivaren Strömsunds kommun.

Syftet med planen är att beskriva och analysera kommande kompetensbehov dels utifrån en omvärldsanalys utifrån nationell och regional statistik och prognoser över utvecklingen på arbetsmarknaden och kommunens och regionens demografi, dels utifrån hur personalstyrkan ser ut idag utifrån åldersstruktur och kommande pensionsavgångar samt vilket kompetensbehov vi kan se utifrån troliga verksamhetsförändringar internt såväl som i samhället i stort. Utifrån detta ska vi ta fram viktiga områden där Strömsunds kommun måste agera för att lyckas försörja våra verksamheter med rätt kompetens i tid.

1.1 Omvärldsanalys

Omvärldsanalysen ger en överblick av befolkningsutveckling och arbetsmarknad. Materialet är framtaget via SCB, statistiska centralbyrån och Arbetsförmedlingen. Detta för att ge en prognos gällande tillgänglig kompetens samt hur kompetensbehovet i samhället i stort ser ut.

1.2 Nulägesbeskrivning

En sammanställning av de olika yrkesgrupper som idag finns inom kommunen och kommande pensionsavgångar har tagits fram ur vårt personalsystem.

1.3 Verksamheternas kompetensbehov

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Inför arbetet med att ta fram denna personalförsörjningsplan har förvaltningscheferna och avdelningscheferna i kommunledningsgruppen fått svara på en enkät kring sina nuvarande och kommande kompetensbehov. Enkäten innehåller frågor om vilka yrkesgrupper de idag rekryterar mest till, om de får sökande till utannonserade tjänster, vilka yrken är mest svårrekryterade samt hur ser prognosen framåt ut. Förutom läget har vi också frågat om förhållanden som de ser påverkar framtida personalbehov, vad de anser behöver göras för att höja befintlig personals kompetens, frågor kring utbildningsbehov eller andra insatser samt förslag på fokusområden/framgångsfaktorer.

2. Omvärldsanalys

Framtidsprognoser gällande befolkningen inom olika åldersgrupper har betydelse både för efterfrågan på vård, skola, omsorg med mera. Detta har också betydelse för kommunens intäkter. Det är särskilt storleken på gruppen mellan 20 och 64 år som är viktig. För att få en balans mellan kostnader och intäkter är det viktigt att antalet personer mellan 20 och 64 år är betydligt större än det sammantagna antalet personer i övriga åldersgrupper. Det vill säga de grupper som i normalfallet inte förvärvsarbetar och bidrar med skatteintäkter till kommunen.

SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige visar att den totala befolkningen beräknas öka med cirka 1,4 miljoner fram till 2035. Större delen av ökningen utgörs av personer som är 65 år eller äldre vilket ger stora förändringar på försörjningsbördan. Om andelen förvärvsarbetande personer i befolkningen ligger kvar på dagens nivåer kommer varje förvärvsarbetande person att behöva "försörja" 2,34 personer inklusive sig själv 2035 jämfört med 2,13 personer år 2011. För att försörjningsbördan ska utvecklas i en långsammare takt måste fler personer arbeta. Om den ska ligga kvar på dagens nivå år 2035 krävs närmare 600 000 fler sysselsatta än i dag enligt SKL:s beräkningar.

Den framtida sysselsättningen och försörjningsbördan påverkas positivt om arbetslösheten bland personer i arbetsför ålder sjunker. Till denna grupp kan särskilda insatser behövas för att få in utlandsfödda personer på arbetsmarknaden. Det finns även behov av insatser riktade mot unga vuxna. Fler personer behöver arbeta längre. Åldersgruppen 65 år och äldre väntas växa avsevärt och kommer att bli en allt större andel av den totala befolkningen. Därför är det angeläget att fler arbetar högre upp i åldrarna. Det förs diskussioner om att höja pensionsåldern och samtidigt underlätta för äldre som vill arbeta längre.

Jämtland, liksom ett flertal andra svenska län, står inför en omfattande generationsväxling på arbetsmarknaden. Mer än en tredjedel av den sysselsatta

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

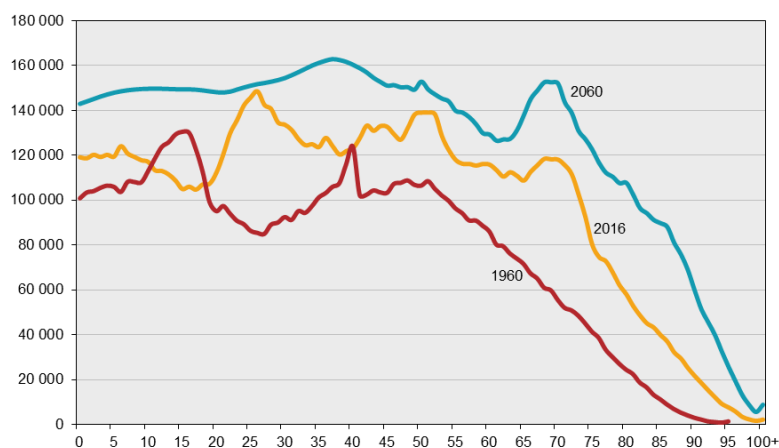
arbetskraften i länet år 2017 förväntas gå i pension till och med 2035 samtidigt som den arbetsföra befolkningen förväntas minska

Analys av antalet personer som utbildas inom olika yrkeskategorier, jämfört med antalet personer som förväntas behövas inom dessa yrkeskategorier ger en möjlighet att förutse var brister kommer att uppstå. Men här finns begränsningar när det gäller möjligheten att rekrytera och behålla befintlig kompetens. Här är vi beroende av en rad olika faktorer som kan påverka våra möjligheter att konkurrera om arbetskraften, som möjlighet att konkurrera med löneläge och karriärmöjligheter hos andra arbetsgivare, hur attraktiv regionen eller orten är sett ur olika aspekter som möjlighet att medflyttande familj kan få jobb samt kvalitet på skola, barnomsorg och övriga samhällstjänster. Att vara en attraktiv arbetsgivare kan innebära en rad olika saker och varierar dessutom beroende på ålder, utbildningsnivå och livssituation.

2.1 Demografi - befolkningsprognos

Befolkningens åldersstruktur 1960 och 2016 samt prognos 2060

I åldersstrukturen för hela Sverige 1960 (den röda linjen i diagrammet nedan) syns en topp i åldrarna 10–15 år. Det är den stora kullen född på 1940-talet. Samma år är det få i 25 års ålder, det är de små födelsekullarna som är födda på 1930-talet. År 1960 är det många 40-åringar och få 41-åringar. Det är spåren av baby-boomen 1920–21 efter Spanska sjukan och första världskrigets slut som syns här.



Den gula kurvan visar åldersstrukturen för hela Sverige år 2016. Här syns en topp för 26-åringarna, det är den stora kullen som föddes 1990. Det är också en topp i åldrarna runt 50 år. Det är kullarna som är födda i mitten av 1960-talet och i åldrarna över 65 år ser man en topp för 1940-talisterna. Generaliserat kan man säga att topparna är 1940-talisterna, deras barn 1960-talisterna och deras barnbarn 1990-talisterna. I den prognostiserade åldersstrukturen för år 2060 syns endast en topp. Det är 90-talisterna som kommit upp i 70 års ålder.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

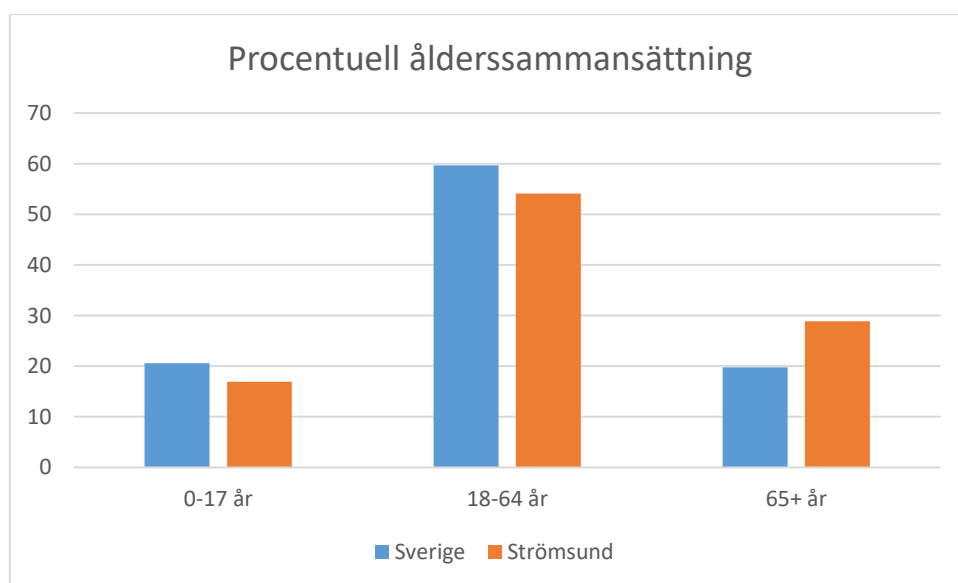
Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Under 2017 beräknas befolkningen i Sverige öka med 124 000 personer och det är en historiskt hög ökning, men lägre än 2016 då befolkningen ökade med 144 000. Ökningen beror främst på att 94 000 fler personer invandrar än utvandrar men också på att 30 000 fler föds än vad det avlider. Under de kommande tio åren förväntas folkmängden öka med en miljon personer. Åldersgruppen 65 år och äldre, ökar enligt prognosen med 295 000 eller 15 procent.

Befolkningen i Strömsunds kommun är äldre än i övriga Sverige

Befolkningen är äldre i kommunen än i övriga Sverige. I Strömsunds kommun är medelåldern 47 år, medan den är 41 år för hela Sverige. Den procentuella ålderssammansättningen visar hur Strömsunds kommun har en betydligt större andel invånare äldre än 65 år, än vad övriga Sverige har. (SCB 31 december 2015)



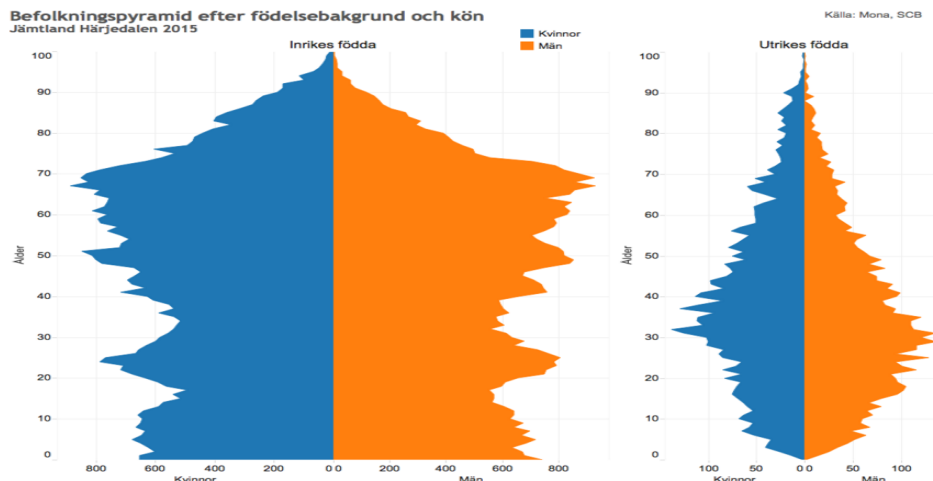
Den största inflyttningen har varit från utlandet

Den största inflyttningen till länet från andra regioner har under det senaste årtiondet varit från utlandet, vilket pekar på vikten av ett bra integrationsarbete för att tillvarata och utveckla de kompetenser som invandringen kan förstärka länet med. Diagrammet nedan visar befolkningspyramiden för Jämtlands län 2015 och hur befolkningspyramiden för utrikes födda ser ut.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

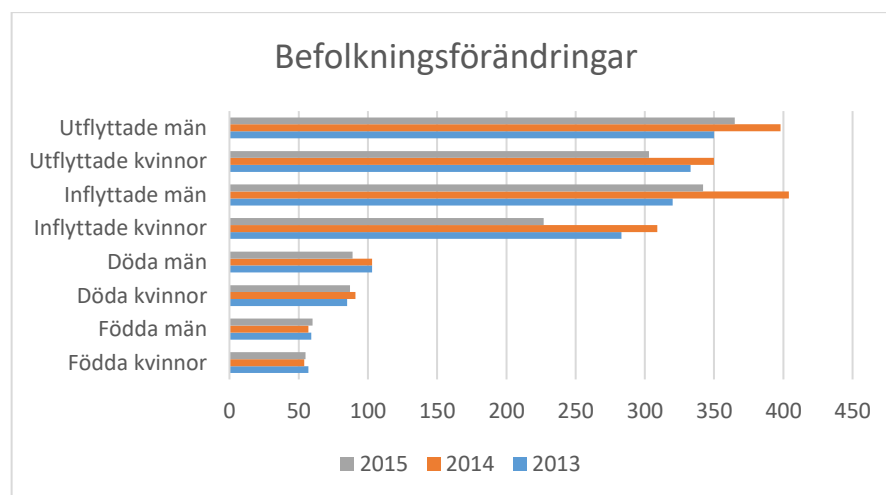
Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



In- och utflyttning, födda och döda i Strömsunds kommun

Inflyttningen är mindre än utflyttningen, för alla redovisade år, förutom för män 2014. Likaså är antalet döda för både män och kvinnor större än antalet födda. (SCB 31 december 2015). Den 21 dec 2016 var flyttnettot +133 personer. Till största delen beror detta på en ökad inflyttning av nyanlända. (Källa: Kommunens bostadsförsörjningsplan)



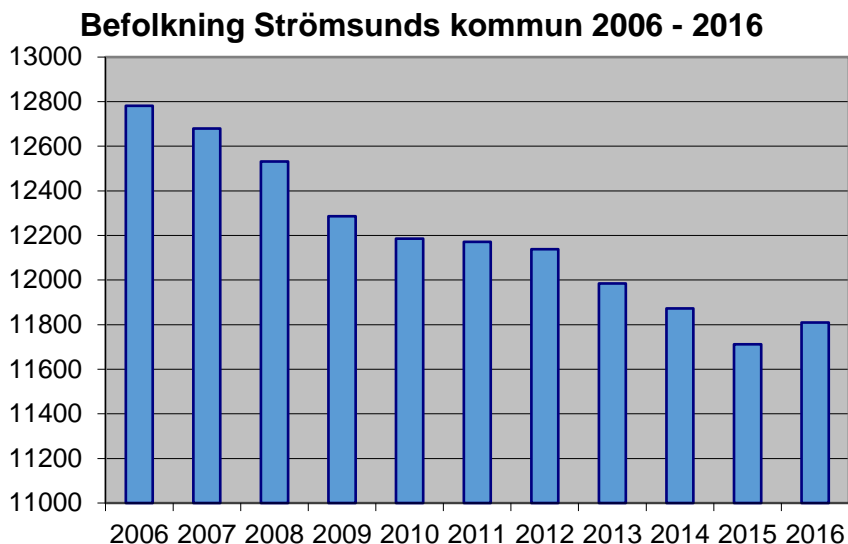
Befolkningsutvecklingen i Strömsunds kommun

Befolkningen i kommunen har de senaste tio åren minskat med cirka 100 personer per år. En viss utplaning har skett under åren 2010-2012 och en ökning har skett mellan åren 2013-2015.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

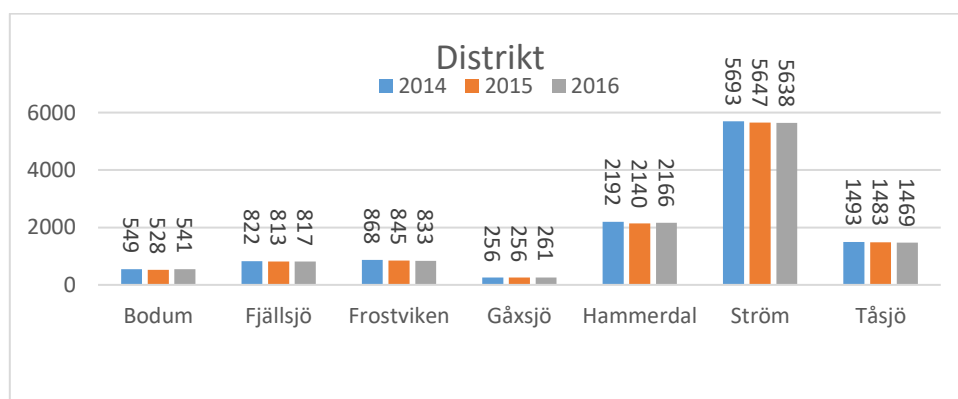
Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



Olika befolkningsunderlag inom kommunens olika delar

Kommunens olika delar har mycket olika befolkningsunderlag. Störst andel boende är det i distrikten Strömsund och Hammerdal, medan distrikt som saknar tätort har ett lågt befolkningsunderlag. (2016 års siffror avser kv3) (källa: kommunens bostadsförsörjningsplan)



2.2 Arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen bedömer i sin senaste prognos 20180208 att arbetsgivarernas rekryteringsbehov kommer att öka inom vissa yrkesområden. Ser man dessutom 5 och 10 år framåt i tiden bedömer man att rekryteringsbehoven är fortsatt mycket stora. Bland annat skapar de pågående stora pensionsavgångarna behov av många ersättningsrekryteringar. Inom flera yrkesområden kommer bristen på arbetskraft att öka, vilket förstärks av att utbildningsdimensioneringen inte alltid överensstämmer med behoven på arbetsmarknaden. Detta kan vara särskilt svårt att lösa om orsaken är ett bristande intresse hos unga att utbilda sig mot ett visst yrkesområde.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Generellt sett är de ålderskullar som kommer in på arbetsmarknaden mindre än de som lämnar. Samtidigt som arbetskraften minskar ökar behoven av kommunala tjänster till exempel inom vård och omsorg. Andelen som går i pension beräknas öka med 50 procent och de som är över 80 år bli nästan dubbelt så många som idag. Det här medför stora utmaningar för kommunerna för att kunna upprätthålla kvaliteten inom välfärdssystemen.

Den kommande generationsväxlingen inom hela den svenska arbetsmarknaden innebär troligen arbetskraftsbrist. Detta leder i sin tur till ökad konkurrens mellan olika sektorer av arbetsmarknaden både inom och mellan kommuner. För kommunernas del befaras ökade svårigheter när det gäller att rekrytera till exempel chefer och specialistkompetenser. Men det kommer även att uppstå nya brister inom mer personalintensiva områden som utbildning, It och vård- och omsorg. I och med att många medarbetare under en relativt kort tid kommer att lämna sina arbeten finns det även risk för att värdefull kompetens och kunskap går förlorad. Detta ställer höga krav på arbetsgivare att planera för kunskapsöverföring i samband med avgångar.

De yrken som Arbetsförmedlingen bedömer som framtida bristyrken inkluderar till stor del yrken som återfinns i kommunala verksamheter som utbildning, barnomsorg och vård och omsorg.

Här finns jobben enligt Arbetsförmedlingens prognos 20180208

Listan över yrkesområden som är, och kommer att vara, heta på arbetsmarknaden i år toppas av pedagogiskt arbete, bygg- och anläggning, tekniskt och naturvetenskapligt arbete, data/IT och hälso- och sjukvård. Det är yrken som vanligtvis kräver en gymnasieutbildning eller högre utbildning. Sverige har en fortsatt bred jobbtillväxt, men det är utbildad arbetskraft som efterfrågas. För att ha goda chanser till jobb krävs i allmänhet en gymnasieutbildning, säger Arbetsförmedlingens analytiker. Analytikerna visar också på en mer utbredd brist på kvalificerad arbetskraft. De pedagogiska yrkena sticker ut, med en allt större brist på utbildade lärare i hela landet. Samtidigt blir jobbtillväxten svag inom flera yrken med låga eller inga formella krav på utbildning. Alltför inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen saknar gymnasieutbildning. För att klara matchningen på arbetsmarknaden blir det viktigt att vägleda och motivera till utbildning som leder till jobb. (Källa: Vart finns jobben? 20180208 Arbetsförmedlingen) Arbetsförmedlingen visar på följande områden:

Brist på arbetskraft och lätt att få jobb

Exempel inom yrken på högskolenivå

- Förskollärare
- Sjuksköterskor, både specialistsjuksköterskor och grundutbildade

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

- Speciallärare och specialpedagoger
- Grundskollärare och lärare i yrkesämnen
- Civilingenjörer och ingenjörer inom bygg och anläggning samt elektronik
- Socialsekreterare
- Läkare
- Mjukvaru- och systemutvecklare, systemanalytiker och IT-arkitekter
- Psykologer

Exempel på yrken inom övriga utbildningsnivåer

- Kockar och kallsköter
- VVS-montörer
- Byggnads- och ventilationsplåtslagare
- Installations- och serviceelektriker
- Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende
- Träarbetare, snickare och andra byggnadsmedarbetare som målare, murare
- Motorfordonsmekaniker
- Lastbilsförare
- Medicinska sekreterare, vårdadministratörer

Överskott på arbetskraft och svårt att få jobb

Exempel på yrken på högskolenivå

- Journalister och fotografer
- Musiker, sångare och kompositörer
- Grafisk formgivare
- Finansanalytiker, investeringsrådgivare och banktjänsteman

Exempel på yrken inom övriga utbildningsnivåer

- Kassapersonal och butikssäljare
- Vaktmästare
- Kontorsassistenter, receptionister och sekreterare
- Telefonister

3. Nulägesbeskrivning

Strömsunds kommun har i dagsläget en personalstyrka på ungefär 1400 anställda, sett till antalet registrerade anställningar för månadsavlönade. Medelåldern hos arbetsgivarens Strömsunds kommun ligger på 47,5 år. Fördelningen mellan olika yrkesgrupper visar att vård- och omsorg sysselsätter och omsätter mest personal, följt av lärare och förskolepersonal.

Pensionsavgångar 2017-2022

Undersköterskor är den enskilt största yrkesgruppen som går i pension

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

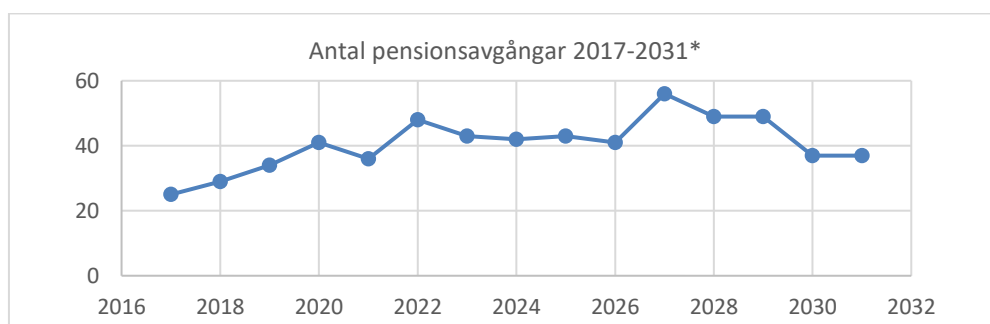
Det största behovet av arbetskraft finns inom äldreomsorg och omsorgen för funktionshindrade, de närmaste åren. Prognosen visar att 82 kvinnor och män som idag arbetar som undersköterskor, vårdare, vårdbiträden och personliga assistenter uppnår pensionsåldern, det vill säga 65 år till och med år 2022. Rekryteringsbehov kommer att finnas inom de flesta yrkeskategorier. Tabellen nedan visar antalet pensionsavgångar för olika yrkesgrupper de närmaste sex åren.

Pensionsavgångar vid 65 år per yrkesgrupp år 2017-2022*	Antal
Vård - yrken där undersköterskekompetens egentligen krävs (Anställda som undersköterskor, vårdare, vårdbiträden, personliga assistenter)	82
Vård - övriga (Sjuksköterskor, fysioterapeut, arbetsterapeut, socialsekreterare)	9
Skola (Lärare och specialpedagoger)	26
Förskoleverksamhet (förskollärare, barnskötare, elevassistenter)	29
Chefer och arbetsledare	12
Kök och lokalvård	9
Administratörer (Skola, kansli, ekonomi, bibliotek m fl)	16
Drift, vaktmästeri, transport	17

*) Prognosen är osäker eftersom en del går redan vid 61 år och andra väljer att arbeta till 67. Tabellen visar de som fyller 65 år närmaste sex åren. (Källa: Personalekonomisk redovisning 2016)

Kommande pensionsavgångar

Under 2016 har 43 tillsvidareanställda gått i pension. Av dessa har 14 kvinnor och 3 män valt att gå i förtid. Samtidigt har 12 kvinnor och 3 män valt att kvarstå i tjänst efter fyllda 65 år. Fram till 2031 kommer nästan hälften (610 personer) av kommunens anställda att gå i pension vid 65 års ålder. Det motsvarar i genomsnitt 41 personer per år.



*) Prognosen är osäker eftersom en del går redan vid 61 år och andra väljer att arbeta till 67. Tabellen visar de som fyller 65 år. (Källa: Personalekonomisk redovisning 2016)

Personalekonomi Strömsunds kommun 2016

- 71 % av kommunens anställda har heltidsanställning. 68% av kvinnorna har heltid och 75% av männen.

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

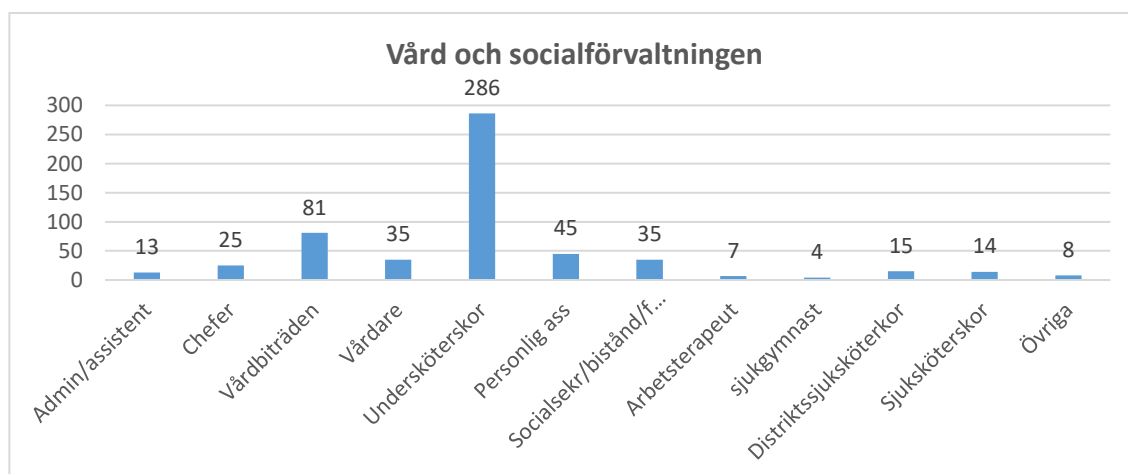
- Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för en kvinna är 91 % och för männen 94%
- Under 2016 motsvarande den totala arbetade tiden 1288 årsarbetare.

4. Verksamheternas kompetensbehov

Vilket kompetensbehov som finns i en verksamhet beror av många olika faktorer som påverkar verksamhetens innehåll. I kommunal verksamhet är samhällsutvecklingen i form av demografi, teknik, innovationer och politisk styrning de mest synbara påverkansfaktorerna. För Strömsunds kommuns del är det en utmaning att kunna bedriva verksamhet i alla kommundelar när andelen människor i arbetsför ålder minskar inom området.

Vård- och Socialförvaltningen

Förvaltningens uppdrag är att bistå de som på grund av sjukdom och/eller funktionsnedsättning inte själva klarar av den dagliga livsföringen och har behov av hälso- och sjukvård som ligger inom kommunens ansvarsområde för hemsjukvård. Bistå barn, unga och familjer med behov av skydd och stöd, personer med beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa samt personer med försörjningsproblem. Utredda, bedöma och besluta om insatser enligt socialtjänstlagen och lagen om särskilt stöd och service samt att verkställa beslut i egen regi eller med hjälp av andra utförare. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 2017/12/31. Gruppen övriga består av handledare språk, rehab assistent, aktivitetsassistent, ekonomibiträde samt köksbiträden(2). Totalt tillsvidareanställda 605 personer.

Socialchefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

I likhet med många andra glesbygdskommuner har Strömsund en utmaning i det ökande behovet av vård och omsorg, främst inom äldreomsorg men även inom omsorgen för funktionsnedsatta och övriga verksamheter. Fler vårdtagare och brukare, högre krav vad gäller delaktighet, aktiviteter och utveckling av verksamhetens innehåll ställer krav på att vi som arbetsgivare måste arbeta strategiskt med kompetensförsörjning.

Den största andelen av pensionsavgångarna under kommande fem åren, finns inom vård- och omsorgsyrskena, där undersköterskor, personliga assistenter, vårdare och vårdbiträden är de befattningar där flest anställningar finns (se tabell ovan).

I Strömsunds kommun finns ett omfattande behov av sjukvårdande och rehabiliterande insatser i hemmet. Genom införandet av ny lag om samverkan vid utskrivning från slutenvården kan vi förvänta oss att sjuka äldre skrivs ut snabbare från sjukhus än vad som tidigare varit fallet. Detta ställer krav på fler personer med rätt hälso- och sjukvårdskompetens samt kompetens för att klara krav på exempelvis rapportering och dokumentation av olika slag.

Bristen på sjuksköterskor är påtaglig redan i dagsläget och inga prognoser tyder på att det skulle bli bättre framöver. Bristen på personer med vårdbiträdes- och undersköterskekompetens väntas öka. För att kunna tillgodose dessa behov på lång sikt behövs aktiva insatser och strategier. Det handlar bland annat om att se över möjligheter och alternativ vad gäller kompetensutveckling och kompetenshöjande insatser för befintlig personal, men även samverkan med utbildningsinstitutioner för att locka utbildad personal till Strömsunds kommun. För att vi ska ha möjlighet att handleda studenter under utbildning vid högskola och universitet krävs att vi har väl utbildade handledare. Detta gäller bland annat sjuksköterske-, arbetsterapeut och fysioterapeutstudenter. Vi behöver se över vilka insatser som kan göras för att ge oss bästa förutsättningar att locka nyutbildad personal till Strömsund.

Samarbeten och utbildningsinsatser i länet, exempelvis med aktörer som Akademi Norr, Lärcentrum, Vårdcollege, Mittuniversitetet och FoU Jämt (regionalt kunskapscentrum för forskning och utveckling), är nödvändiga för att Strömsund även i framtiden ska kunna hålla en god kvalitet i välfärdstjänsterna som levereras och efterfrågas.

SKL pekar på vikten av medarbetare med teknisk nyckelkompetens inom vården, vilket även lyfts fram som ett ökande behov i Strömsunds kommuns verksamhet. IT-stöd för brukare blir allt vanligare och kräver personal som kan hantera dessa verktyg. SKL menar att detta är avgörande för att Sverige ska fortsätta ha en vård som ligger i internationell framkant. Logistiker, tekniker och beteendevetare med IT-kompetens lyfts fram som exempel på kompetenser som kommer att öka inom vård och omsorg. Även andra kompetenser, exempelvis projektledning, controller inom såväl verksamhet som ekonomi, anges som ett kompetensbehov inom vård- och socialförvaltningen.

Även andra befattningar som redan finns får betraktas som nyckelkompetenser för att klara verksamheten inom hela vård- och sociala sektorn. Det gäller bland annat enhetschefer, biståndshandläggare, socialsekreterare, administratörer samt ovan nämnda sjuksköterskor, distriktssköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

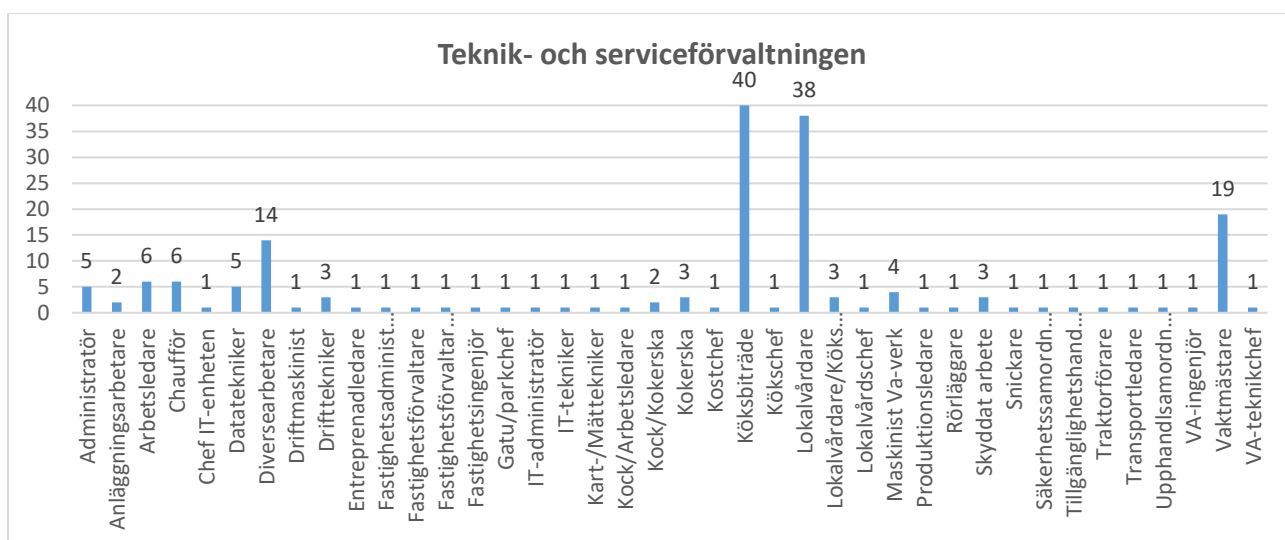
Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Teknik- och Serviceförvaltningen

Förvaltningens uppdrag är att sköta drift och underhåll av kommunens fastigheter, VA- anläggningar, gator, vägar och parker. Ansvara för bostadsanpassning. Sköta utredningar, projektering och upphandling samt genomföra ny-, om- och tillbyggnad av kommunens fastigheter samt anläggningar. Förvalta kommunens skog, ansvara för teknisk beredskap, köpa och sälja mark och fastigheter. Ansvara för försäkringsavtal, lokalvård, kostverksamhet, fordon och transport, färdtjänst, reception/kundtjänst och IT. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda inom förvaltningen. Totalt var 178 personer anställda 2017/1031

Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

För teknik- och serviceförvaltningens del ser vi rekryteringsproblem av kompetent personal överlag. Utbildad kökspersonal, tekniker, ingenjörer oavsett det är VA, fastigheter eller andra områden är svåra att rekrytera. Förutom att det är brist rent allmänt så är nog största problemet konkurrensen i lönesättning och andra förmåner jämfört med samma yrkeskategorier.

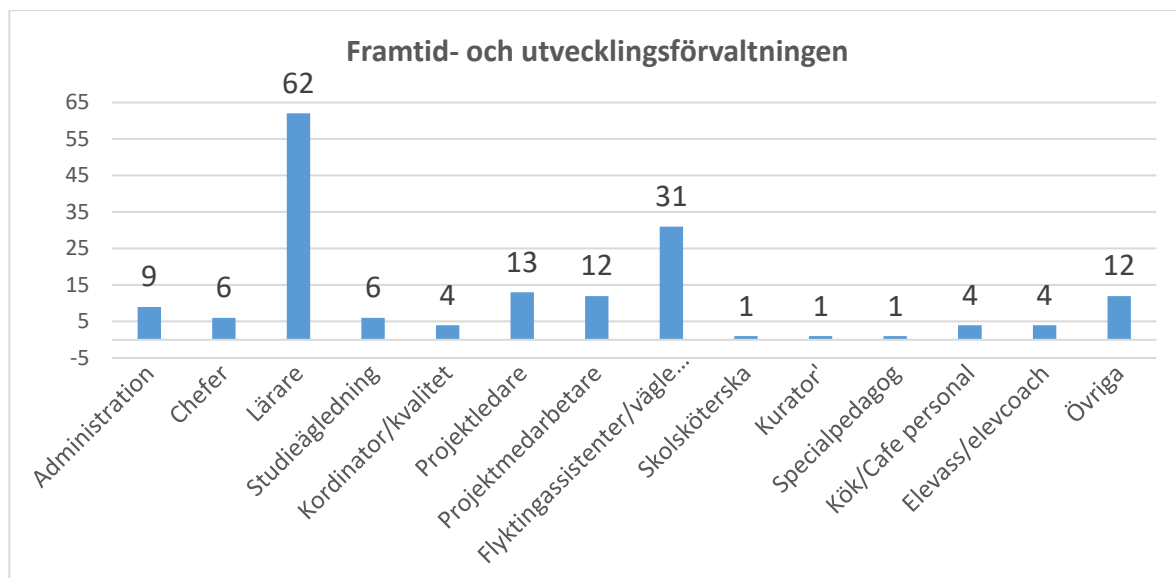
Framtid och utvecklingsförvaltningen

Framtid och utvecklingsförvaltningen samordnar satsningar på kompetenshöjning, tillväxt och samhällsutveckling. Förvaltningen ansvarar för verksamheten i gymnasieskolan, vuxenutbildningen, Lärcentrum och Akademi Norr. Här bedrivs inflyttarservice och flyktingmottagning för personer som fått uppehållstillstånd i Sverige samt för mottagande och omsorg om ensamkommande barn och unga. Förvaltningen driver hem för ensamkommande barn. Förutom detta ansvarar förvaltningen för EU-projekt med kommunal medfinansiering (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 2017/12/31. Gruppen övriga består av personer i skyddat arbete, språkstöd samt resurspersoner). Inom förvaltningen arbetar totalt 161 tillsvidareanställda personer.

Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Lärarbrist och svårigheter att rekrytera behörig personal till gymnasieskolan och vuxenutbildningen är ett problem i många kommuner. Strömsunds kommun är inget undantag. Pensionsavgångar i kombination med redan befintlig brist på personal med rätt kompetens, leder till en tydlig konkurrens om arbetskraften. Införandet av snävare behörighetsregler och lärarlegitimation gör också att efterfrågan, generellt sett, kommer att vara stor på bland annat lärare i matematik, fysik, språk och yrkesämnen.

I Skolverkets lägesbedömning 2017 beskrivs rekryteringsbehovet till gymnasieskolan vara 26 000 tjänster fram till 2029. Behovet beräknas bli lika stort för yrkesämnen som för allmänna ämnen: 13 000 heltidstjänster vardera. Många yrkeslärare väntas lämna yrket, vilket gör att rekryteringsbehovet av yrkeslärare är mycket stort i förhållande till yrkeskåren. Enligt Skolverkets övergripande beräkning ser examinationen inte ut att kunna täcka examinationsbehoven som helhet. Vi har kartlagt de befintliga lärarnas behörigheter men det är ändå svårt att kunna förutse de behov som finns i framtiden dels på grund av rörligheten inom lärargruppen men också för att elevernas val till gymnasieskolan varierar över tid.

Det är viktigt att Strömsunds kommun erbjuder en bra arbetsmiljö för sina anställda så att lärare väljer att stanna kvar i yrket. Goda möjligheter till professionell utveckling är viktigt. Återkommande kompetensutveckling är en förutsättning för att skolan ska kunna erbjuda alla elever en undervisning av hög kvalitet. Det kollegiala lärandet, det vill säga kompetensutveckling som innebär att lärare tillsammans och på ett strukturerat sätt reflekterar kring sin undervisning, har visat sig vara mer framgångsrikt än individuella insatser som bygger på den enskilde lärarens intresse och ansvar. Med hjälp av förstelärare har gymnasieskolan i kommunen utvecklat det kollegiala lärandet och det är av stort värde att denna utveckling fortsätter.

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Inom framtids- och utvecklingsförvaltningen bedrivs många projekt

Förvaltningen genomför kontinuerligt projekt av olika slag. Det leder till ett behov av erfarna projektledare som snabbt kan sätta sig in i de olika projektens förutsättningar, mål och aktiviteter. I vissa fall har vi haft behov av extern projektledarkompetens som visat sig vara svår att rekrytera. Vi har därför ofta valt interna lösningar. Tidigare projektmedarbetare blir projektledare och får stöd under projektprocessen av utvecklingsenhetens utvecklingsledare.

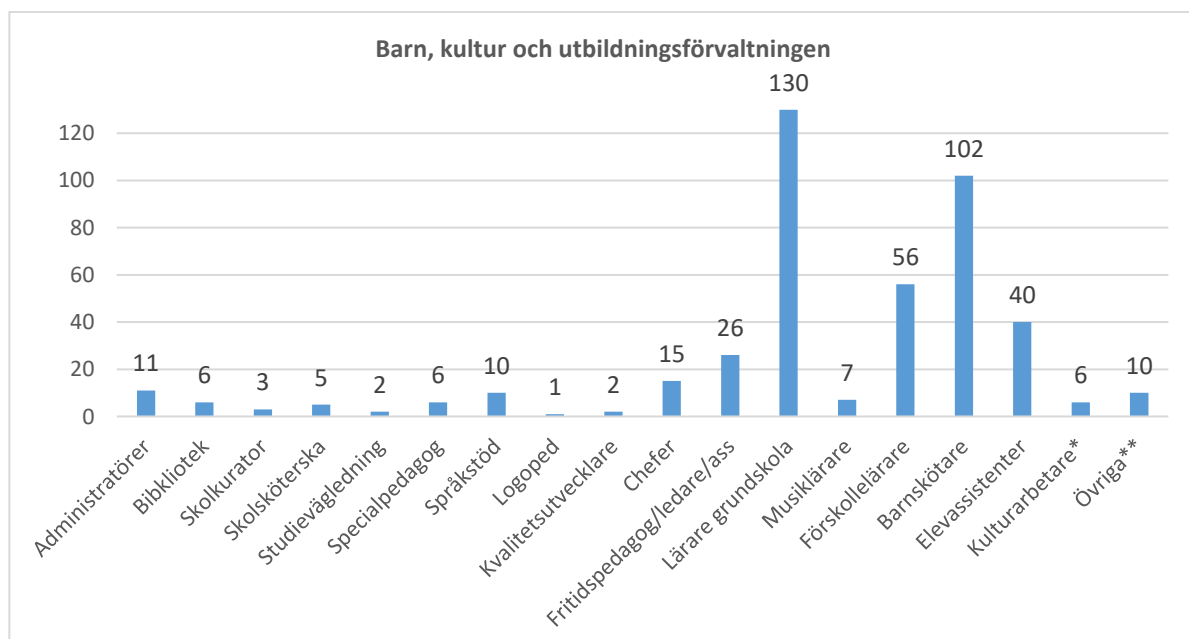
Chefsrekryteringen i förvaltningen omfattar enhetschefer, rektorer och biträdande rektorer. Det har varit relativt få sökande som uppfyllt kvalifikationskraven vid de senaste årens rekryteringar. Det känns angeläget att ha ett chefsrekryteringsprogram i kommunen som kan fånga upp lämpliga personer i organisationen som är beredda att söka chefstjänster inom kommunen. Vi behöver också samverka med utbildningsanordnare för att locka utbildad personal till Strömsunds kommun. Det kan ske genom mässor och andra kontakter men också genom att erbjuda goda möjligheter till praktik och handledning under utbildningstiden.

Ett gott samarbete med andra aktörer är nödvändigt

För att kunna rekrytera personal är ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen, Akademi Norr, Lärcentrum, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege med flera nödvändigt.

Barn, kultur och utbildningsförvaltningen

Förvaltningen ansvarar för förskola, familjedaghem, fritidshem, förskoleklass och grundskola. I kommunen finns sju rektorsområden med nio grundskolor. I kommunen finns 18 förskolor. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 20171231. Gruppen kulturarbetare består av kultursamordnare, konst- drama- danspedagoger, ungdomskonsulent, fritidsledare. Gruppen övriga består av personer i skyddat arbete, skolvärd, badvärdar, badvakt, cafévärdinna, lokalvårdare och köksbiträden). Inom förvaltningen arbetar totalt 434 tillsvidareanställda personer.

Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Behörig personal till grundskolan är för närvarande svårrekryterad. Vi ser brist på såväl behöriga ämneslärare som klasslärare t.ex. lärare i estetiska ämnen (slöjd, musik, idrott, hem- och konsumentkunskap), lärare i språk (svenska, engelska och tyska), lärare i matematik, NO och teknik, studiehandledare, modersmålslärare och fritidspedagoger. Dessutom skapar införandet av lärarlegitimationen svårigheter att tillsätta vakanta tjänster. Det är dock svårt att förutse framtida behov, då många lärartjänster är mycket specialiserade (ämnesinriktade).

Inom förskolan märks en stor brist på förskolelärare. Utbildningsinsatser för att utbilda dagbarnvårdare till förskolelärare planeras i kommunen, för att täcka upp förskolelärarbristen. Ett personligt rekryteringsbrev har skickats ut till alla förskollärostudenterna, som gick ut vid Mittuniversitetet vårterminen 2016 och vårterminen 2017.

Chefsrekryteringen i förvaltningen omfattar förskolechefer och rektorer. Till dessa tjänster är det få sökande med rätt kvalifikationer. Det är viktigt att vi inom förvaltningen tillvaratar den kompetens och de personer som kan anses vara lämpliga för denna typ av tjänster. Vad avser "övriga skoltjänster" som till exempel specialpedagoger, kuratorer och studie- och yrkesvägledare, har det under flera år varit få behöriga sökande till de utlysta tjänsterna.

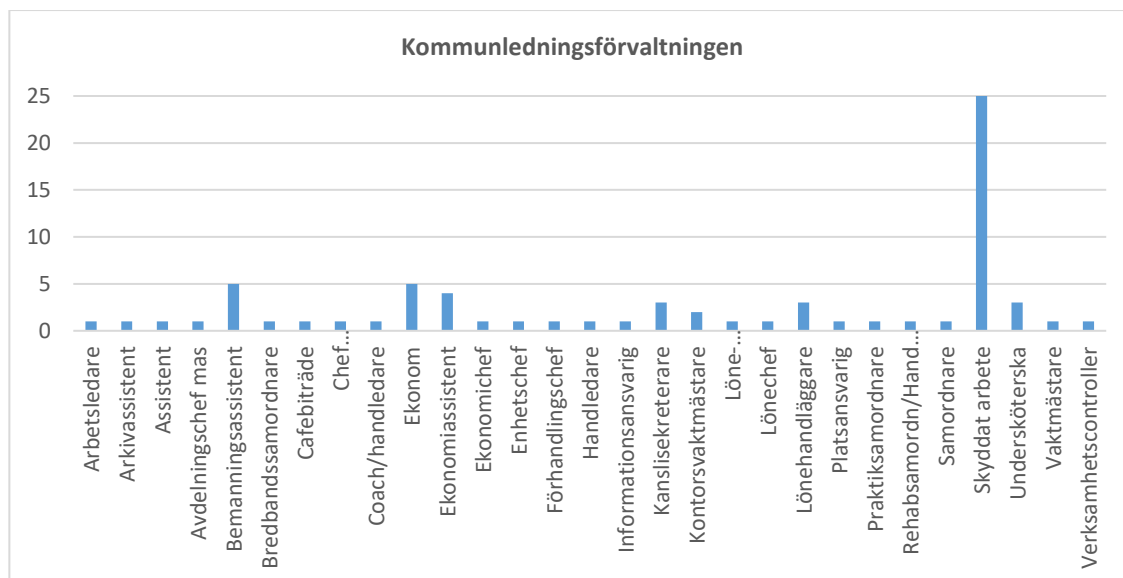
Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningens uppdrag är att vara kommunstyrelsens tjänstemannastab och ledningsstöd. Hjälpa till att leda, samordna och följa upp verksamheten i nämnder, förvaltningar och bolag. Verkställa och genomföra kommunstyrelsens beslut. Stötta kommunstyrelsen i frågor som rör demokrati, tillgänglighet och säkerhet samt vid kriser. Vara kommunens centrala administration där kansli, personal, bemaningen, löner och ekonomi ingår. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda inom förvaltningen. Totalt var 71 personer anställda 2017/2018. Arbetsmarknadsenheten flyttas över till vård- och socialförvaltningen 1 januari 2018.

Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Förvaltningen i sin helhet verkar för att säkra det grundläggande systemet i våra verksamheter. Uppföljning av ekonomi och arbetsmiljö är en framgångsfaktor då arbetslivet planeras bli längre. Inom kansli finns flera enstaka kompetenser inom bland annat arkiv, administration, information, bredband och utredning. Det är viktigt att förvaltningsorganisationen har kunskap och verktyg. Enheterna behöver följa utvecklingen och tillgodogöra sig nya arbetsätt. Flertalet medarbetare har utvecklat en specialistkompetens i sitt arbete genom lång arbetslivserfarenhet. Inom förvaltningen finns självklart pensionsavgångar. Framdeles kommer minst 1 pensionsavgång årligen. Konkret innebär det rekrytering av enstaka kompetenser. Vid rekrytering krävs många gånger eftergymnasial utbildning. I takt med att antalet medarbetare minskar kommer behovet av medarbetare med bredare kompetens att öka.

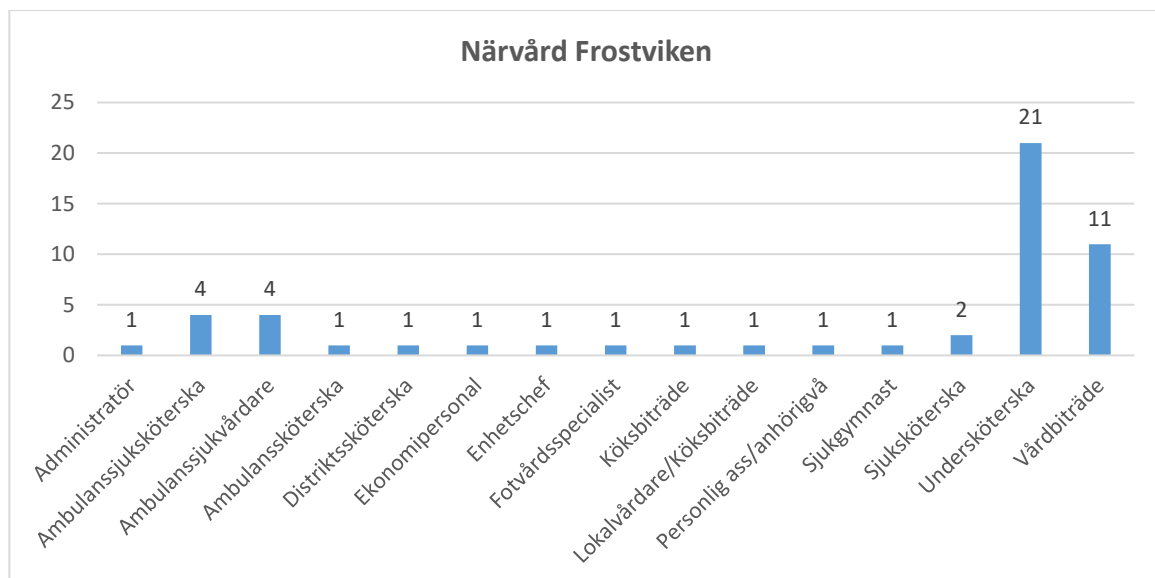
Närvård Frostviken

Närvård Frostviken är ett samarbete mellan Strömsunds kommun och Region Jämtland Härjedalen. Här bedrivs primärvård vid hälsocentral. Ambulans, särskilt boende, trygghetsboende, personlig assistans, hemtjänst, hemsjukvård och fotvård. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda inom Närvård Frostviken. Totalt var 55 personer anställda 2017/2018.

Närvårdschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Liksom i resten av Strömsunds kommun ser vi en utmaning i det ökande behovet av vård och omsorg, främst inom äldreomsorg. Fler vårdtagare och brukare, högre krav vad gäller aktiviteter och förändringar i verksamhetens innehåll ställer krav på att vi som arbetsgivare måste arbeta strategiskt med kompetensförsörjning.

Vi har framför oss en hög andel pensionsavgångar av främst undersköterskor men även sjuksköterskor, ambulanspersonal och läkare. Bristen på sjuksköterskor är påtaglig redan i dagsläget och inga prognoser tyder på att det skulle bli bättre framöver. Bristen på undersköterskor är även den redan stor och väntas öka. För att kunna tillgodose bland annat dessa behov på lång sikt behövs aktiva insatser och strategier. Det handlar bland annat om att se över möjligheter och alternativ vad gäller kompetensutveckling och kompetenshöjande insatser för befintlig personal, men även samverka med utbildningsinstitutioner för att locka utbildad personal till Frostviken. Möjligheten att studera på hemorten behöver utvecklas för att både kunna erbjuda befintlig personal som saknar rätt kompetens eller vill vidareutbilda sig, samt även göra det lättare att rekrytera ny utbildad personal

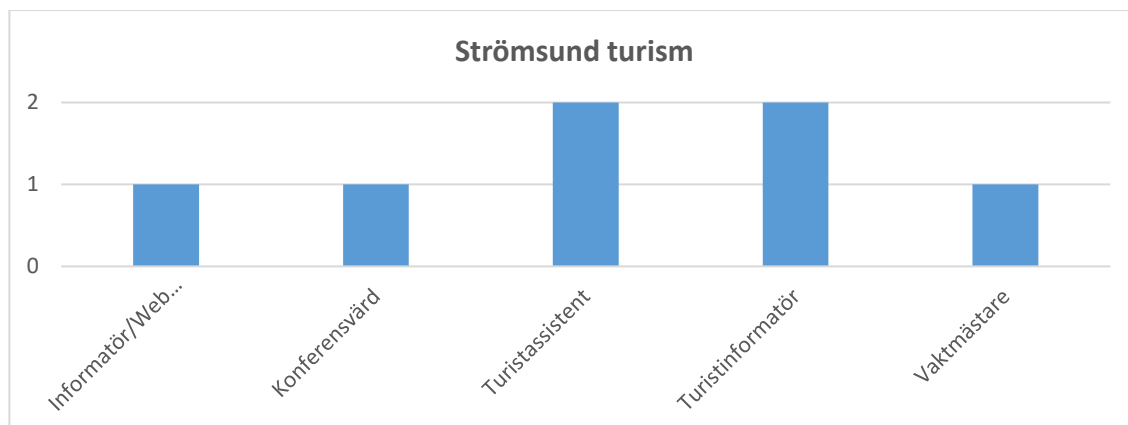
Turism

Strömsunds turism har i uppdrag att marknadsföra kommunen som en turist destination och samordna insatserna inom turismområdet. Skoter- och fiskefrågor är en viktig del av verksamheten. Dessutom driver man Strömsunds camping och folkets hus i Strömsund samt ansvarar för konsumentrådgivning och olika typer av extern information. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021



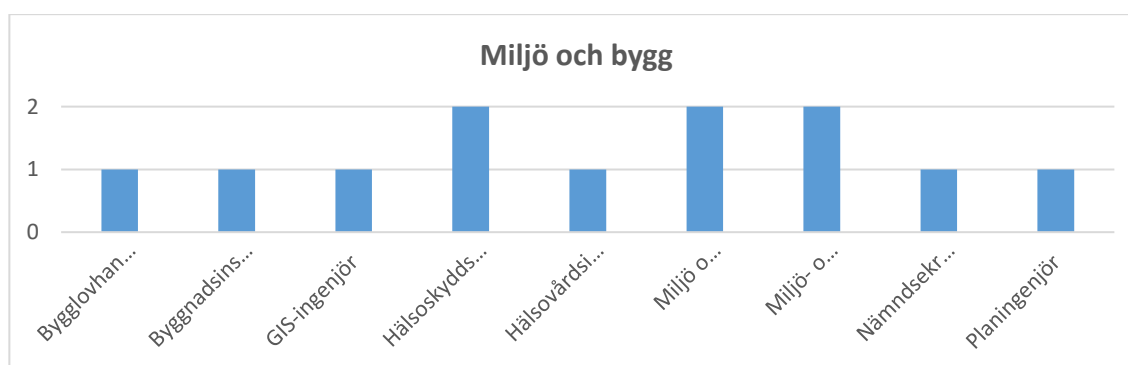
Diagrammet visar antal anställda inom Strömsund turism. Totalt var 7 personer anställda 2017/2018

Turistchefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Då vi bedriver besöksservice på olika anläggningar som Folkets hus, Strömsunds camping och turistinformationer och det skall tillsättas ett stort antal personer under sommarmånaderna så är det en stor utmaning att hitta lämpliga personer, med känsla för värdskap, service och bemötande till tjänsterna. Behovet av flerspråkig personal, främst tyska och engelska, till informatörs och receptionstjänster ökar i takt med att vi har allt fler utländska besökare. Framtidens besöksservice innebär utökad digitalisering vilket innebär krav på kunskaper i hantering av sociala media och digital teknik. Framtida behov finns för anställning som administratörer, informatörer, vaktmästare, lokalvårdare.

Miljö- och byggavdelningen

Avdelningens uppdrag är att sköta tillsyn och besluta om tillstånd inom miljö-, hälso- skydds- och livsmedelsområdet. Handlägga och besluta om bygglov, bygganmälan och strandskyddsdispens. Upprätta detalj- och översiktsplaner. Underhålla byggnads- och adressregister. Arbeta med GIS, vårt geografiska informationssystem. Handlägga och göra tillsyn enligt regelverken för serveringstillstånd, folköl- och tobaksförsäljning, samt handel med vissa receptfria läkemedel. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda på miljö och byggavdelningen. Totalt var 12 personer anställda 2017/2018

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Miljö och byggchefens syn på personalförsörjning utifrån kompetens och utvecklingsområden

En övervägande del av miljö- och byggavdelningens arbete är lagstyrd. Vissa delar av arbetet är dessutom händelsestyrda, varvid arbetsstrycket varierar både under året och mellan åren beroende på vad som händer i samhället. Förändringar i lagstiftningar kan ofta medföra förändrade/nya arbetsuppgifter. Då avdelningen är liten blir varje arbetstagare specialiserad inom vissa områden.

Såväl utbildade byggnadsinspektörer som miljö- och hälsoskyddsinspektörer är oftast svåra att rekrytera. På sikt kan avdelningen vara i behov av att rekrytera personal inom framför allt miljöområdet.

Överförmyndaren

Överförmyndaren är en kommunal myndighet. Strömsunds kommun har en överförmyndare och en ersättare som är utsedda av kommunfullmäktige.

Det måste finnas en överförmyndare, eller en överförmyndarnämnd, i varje kommun. Verksamheten har i uppdrag att förhindra att rättsförluster drabbar personer som inte själva kan ta tillvara sin rätt. Kontrollera hur förmyndare, gode män och förvaltare sköter sina uppdrag. Länsstyrelsen har tillsyn över överförmyndarens verksamhet. Ansvarar även för budget- och skuldrådgivning. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda hos överförmyndaren. Totalt var 4 personer anställda 2017/12/31

Avdelningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Överförmyndarens verksamhet är starkt lagreglerad och innebär myndighetsutövning utifrån reglerna i bland annat förvaltningslagen, föräldrabalken och ärvdabalken. Arbetsbelastningen är hög och förändringar i lagstiftningen medför oftast ytterligare arbetsuppgifter. Överförmyndaren är en liten del av kommunens verksamhet men där det ställs stora krav på de anställdas kunskap och noggrannhet. Inför framtida rekryteringar finns behov av anställda med juridisk och ekonomisk kompetens.

Jämtlandsvärme

VD:s syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Jämtlandsvärme bedriver en verksamhet där specialistkunskaperna som krävs för vår verksamhet även efterfrågas av den privata marknaden. Löneläget och förmåner för personalen kan se bättre ut hos de privata aktörerna. Vi har därför till stor del köpt tjänster via ramavtal med lokala entreprenörer som har visat sig vara väldigt kostnads-effektivt. Vi ser även fördelen med att hyra in personal vissa perioder under året för att klara av högre arbetsbelastningar..

Strömsunds hyresbostäder

VD:s syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Strömsunds hyresbostäder ser ett betydande rekryteringsbehov när det gäller fastighetsskötare de fem närmaste åren. Pensionsavgångar är den primära orsaken till behovet och samtidigt bidrar alltmer inbyggd, modern teknik i fastigheterna till att nya kompetenser krävs av morgondagens fastighetsskötare. Här kan vi se en utbildningsproblematik i kombination med hård konkurrens om de främsta talangerna. Konkurrensen är speciellt påtaglig från branschspecialister som till exempel VVS-företag eller aktörer i elbranschen där lönenivåerna ofta är högre. Inom ett par år blir det troligtvis även aktuellt att rekrytera personal med specifik energikompetens.

Strömsunds utvecklingsbolag

VD:s syn på personalförsörjning utifrån kompetens och utvecklingsområden

Strömsunds utvecklingsbolag ser att framtida rekryteringar kommer att bli in-
nebära en del problem. Det är framförallt möjligheten att locka personal med relevant utbildning och erfarenhet som kommer att bli svårt. De senaste rekryteringarna har visat att det är svårigheter att hitta rätt kompetens inom kommunen. Detta gör att det inte bara är arbetsuppgifter, lön med mera utan också boende, möjlighet till arbete för medflyttare, goda förhållanden i barnomsorg och skola som spelar stor roll för att bli en attraktiv arbetsgivare.

5. Utvecklingsområden för kompetensförsörjning

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har tillsammans identifierat ett antal områden där vi behöver satsa för att uppfattas vara en attraktiv arbetsgivare. En viktig del i det arbetet är de som redan är anställda i kommunen. Om de tycker att vi är en bra arbetsgivare då för de också det vidare. De är viktiga ambassadörer inför kommande behov av rekryteringar. Den pågående generationsväxlingen ställer höga krav på arbetsgivaren att ta tillvara på befintlig kom-

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

petens och planera för kunskapsöverföring i samband med avgångar. Arbetsgivaren behöver satsa tillsammans med andra lokala aktörer för att få människor med kompetens att välja att arbeta och bo i Strömsunds kommun.

Kommunens personalpolitiska vision: Strömsunds kommun är en attraktiv arbetsgivare med goda hälsofrämjande arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje och bra resultat. (kommunens personalpolitiska program fastställd av KF 20160914, §75)

Med denna vision som ledstjärna har arbetsgivaren under 2017 utbildat samtliga chefer och medarbetare i salutogent hälsofrämjande medarbetarskap och ledarskap. Utbildningen ska ge medarbetare och chefer inspiration och ny kunskap. Uppdraget att utveckla och bevara goda arbetsplatser är ett långsiktigt arbete som förutsätter allas vilja och medverkan. Totalt 1270 medarbetare deltog i en halvdagsutbildning som genomfördes vid sju tillfällen för att så många som möjligt skulle kunna delta. Syftet med utbildningen var att ge medarbetarna en grundläggande förståelse för vad ett hälsofrämjande förhållningssätt innebär i mötet med arbetskamrater och kollegor samt i mötet med brukaren/medborgaren/ företagaren/besökaren och att ge konkreta exempel och motivation att fortsätta dialogen och träningen av ett hälsofrämjande förhållningssätt och medarbetarskap på din arbetsplats.

Kommunens samtliga chefer, (78 st) deltog i chefsprogrammet som bestod av tre utbildningstillfällen varav två i internatform. Under våren byggdes kunskapsbasen kring hälsofrämjande medarbetarskap och ledarskap genom litteratur och föreläsningar för att under hösten mer handla om hur omsätta teori till praktik. Samtidigt fick alla chefer individuella coachningssamtal. Grupper på tre eller fyra bildades för fortsatt utbyte och stöd chefer emellan. Denna form av mentorskap ska sedan genomföras regelbundet över tid framåt. Syftet med utbildningsinsatsen är att skapa en gemensam värdegrund för chefsroll och medarbetarskap och att ge en god förståelse för vad ett hälsofrämjande ledarskap innebär ur ett organisatoriskt, strategiskt och verksamhetsutvecklande perspektiv.

Genom utbildningsinsatsen vill arbetsgivaren stärka chefers förmåga att tillämpa ett hälsofrämjande förhållningssätt och arbetssätt i det personliga ledarskapet samt säkerställa ett professionellt ledarskap i kommunens olika verksamheter. Utbildningen ger ett antal pedagogiska och metodiska verktyg för att driva en fortsatt utveckling av hälsofrämjande medarbetarskap i den egna arbetsgruppen.

Målet är att skapa ett hållbart hälsofrämjande arbetsklimat och en god ansvarskultur på våra arbetsplatser.

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

Identifierade områden

Vi behöver arbeta med de chefer och medarbetare vi redan har för att stärka vårt varumärke internt

Hälsofrämjande ledarskap - Ledarskapet har stor påverkan på hur arbetsklimat och arbetsglädje upplevs på arbetsplatsen. Vi behöver satsa på kommunens chefer och ge chefer förutsättningar att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap. Det handlar om tydlighet om krav- och kompetens för chefsuppdraget vid rekrytering, välplanerad och tydlig introduktion, tydlighet i mandat och befogenhet. Det handlar även om kommunikation, om information och dialog, bra samtal och mentorskap. Liksom rimlig arbetsbelastning, rimligt antal medarbetare eller rimligt antal arbetsplatser per chef. Inte minst är det viktigt att chefer ges möjlighet till egna arbetsplatsträffar där deras egen arbetsmiljö och arbetsbelastning kan följas upp.

Hälsofrämjande medarbetarskap - Arbetsgivarens främsta resurs för en god välfärd är våra medarbetare. På den hälsofrämjande arbetsplatsen ser alla varandra och värnar tillsammans den goda arbetsmiljön genom att se möjligheterna i vardagen. Alla medarbetare ska ha god arbetsmiljö som präglas av god kommunikation, rimlig arbetsbelastning och arbetstid. Detta följs upp kontinuerligt på arbetsplatsträffar i samband med att den egna arbetsmiljön följs upp och där varje medarbetare ges möjlighet att medverka i dialog.

Hälsobefrämjande åtgärder

För att medarbetare och chefer ska se kommunen som en bra och attraktiv arbetsgivare behöver arbetsgivaren satsa på hälsobefrämjande åtgärder. Exempel på sådana åtgärder kan vara att

- upprätthålla och omsätta det salutogena hälsofrämjande arbetssättet, kunskap och metoder som förmedlats i chef och medarbetarprogrammet.
- lyfta fram det vi redan gör utöver lag och avtal till exempel i egna lokala avtal.
- synliggöra de förmåner som redan finns.
- satsa på medarbetardagar där vi satsar på utbildning till samtliga medarbetare regelbundet återkommande.
- införa hälsobefrämjande stimulansåtgärder till exempel genom friskvård i någon form, trivselpeng eller annat som uppmuntrar och visar arbetsgivarens uppskattning över medarbetarens insats. Något för alla.
- belöna och uppmuntra i "det lilla". Andra tänkbara åtgärder kan vara att med enkla medel som exempelvis bjuda på fika eller annat som kan uppmuntra i vardagen.
- erbjuda profilkäddor eller profilprodukter kan vara något vi ska överväga att ta fram.

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

- erbjuda stöd till livsstilsförändring för att främja medarbetarens hälsa.
- fokusera på friskfaktorer och tillåta oss att se det som är bra.
- följa upp arbetstider, arbetsvillkor och arbetsbelastning regelbundet.
- genomföra resultat- och medarbetarsamtal som är meningsfulla både för medarbetare och chef.

Vi välkomnar nyanställda, praktikanter, nyanlända och elever från utbildningar på ett bra och positivt sätt. De är våra kommande arbetskamrater.

Första intrycket av arbetsgivaren är viktigt.

Att bli väl bemött och mottagen när man börjar på ett nytt arbete och kanske på en ny ort kan vara avgörande för hur den fortsatta upplevelsen av arbetsgivaren blir. Om man väljer att vara kvar eller inte. Medarbetare och chefer har stort ansvar att ta emot alla på ett bra och positivt sätt så att alla känner sig välkomna. Exempel på viktiga pusselbitar kan vara åtgärder som

- bra informationsmaterial som vi kan dela ut till den som kommer ny. Som till exempel välkomstbrev, information om kommunen, vart man vänder sig i olika frågor som till exempel barnomsorg, boende. Information om arbetsgivaren, kartor med mera.
- att vi ger en väl planerad introduktion med utsedda handledare och/eller mentorer för alla nyanställda medarbetare och chefer, nyanlända, praktikanter och elever och som anpassas efter den vi möter.
- att vi har och erbjuder individuella kompetensutvecklingsplaner utifrån individens behov samt för arbetsgruppens gemensamma behov utifrån det gemensamma uppdraget.
- ta lärdom av de som väljer att avsluta sin anställning genom att genomföra bra avslutningsamtal. Att få ett bra avslut är minst lika viktigt som att få en bra introduktion.

Fler måste arbeta mer och längre om vi ska kunna trygga välfärden

Anställningar - fler måste jobba mer och längre

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder trygga anställningsvillkor med grundanställning på heltid och jämställda, konkurrenskraftiga löner. Visstidsanställningar som staplas på varandra ska undvikas.

För att trygga välfärdens behov av kompetens, minska behovet av visstidsanställningar samt öka jämställdheten måste fler arbeta mer och längre enligt Sveriges kommuner och landsting, SKL. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet. När fler arbetar heltid uppstår positiva effekter för yrkenas attraktivitet. I detta ingår att minska mertidsuttaget för att istället tillsvidareanställa. Vi ser brist på sökande till vissa yrken. Arbetsgivaren behöver bygga organisationen för att möjliggöra olika former av tänkbara åtgärder som

Id nr: **0:40**
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

- intern rörlighet. För att ge möjlighet till ett längre och mer utvecklande arbetsliv, kan anställda erbjudas att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde.
- intern karriär. Möjliga åtgärder kan till exempel vara att fånga upp för- mågor till exempel chefsämnen genom tester, utforma traineeprogram för att bygga kompetens och erbjuda arbete i kombination med utbildning. Men det kan även handla om andra yrkeskategorier "på bredden".
- modellen 80-90-100. Det är en modell som innebär att arbeta 80%, få be- talt för 90% och pensionsgrundande på 100%. Modellen kan vara ett ex- empel på en tänkbar insats för att ge medarbetare möjlighet att arbeta längre och att arbets-givaren kan ta vara på värdefull kompetens.
- se till att ta emot praktikanter och extratjänster inom alla verksamheter.
- att ta emot nyanlända och använda deras kompetens samt vid behov erbjuda kompetensutveckling, som exempelvis yrkessvenska.

[Vi behöver människor som arbetar i hela kommunen. Hur kan vi locka männi- skor att flytta hit?](#)

Professionell rekrytering - hur når vi ut och vad behöver vi göra

Vi har stora behov av arbetskraft inför framtiden. Det innebär att vi också för- utom det vi kan erbjuda våra befintliga medarbetare också måste få människor med rätt kompetens att söka sig till oss. Vi behöver bli bra på rekrytering och ha något att locka med. Vi ska ha en bra organisation kring detta. Särskilt måste vi kunna ta emot och hantera de som aktivt hör av sig till kommunen och vill ha arbete. Här finns en rad exempel på möjliga åtgärder som att

- organisera för rekrytering som kan ta emot förfrågningar, stötta vid rekry- tering, organisera för att marknadsföra kommunen.
- ha ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen, Akademi Norr, Lärcen- trum, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege med flera.
- samverka med det lokala näringslivet för att kunna tandemrekrytera.
- gemensamma satsningar och marknadsföring med det lokala näringslivet.
- erbjuda inflyttarservice. Hjälpa att få tag i bostad, barnomsorg eller annat.
- förtydliga befintliga riktlinjer om hur rekryteringen ska gå till. En del i detta är att ta fram tydliga kravprofiler.
- erbjuda något extra för att få personal till hela kommunen. Exempel på riktade förmåner eller stöd skulle kunna vara bilförmån, annat stöd eller boende eller att hitta andra arbetsformer.
- kontinuerligt identifiera bristyrken de närmaste åren och erbjuda anställ- ning, förmåner under utbildning.
- samverka med lokala markägare eller skogsbolag med flera för att kunna erbjuda jakt eller fiske.

Id nr: 0:40
Version: 1.0

Typ: Plan
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare
Uppdateras: 2021

- ge möjlighet till distansarbete.

Hur går vi vidare?

Koncernledningens uppdrag

Under innevarande fyraårsperiod det vill säga 2018-2021 har koncernledningen till uppdrag att prioritera vad som ska göras och när utifrån ovanstående punkter i samverkan med de fackliga organisationerna. De åtgärder som föreslås läggs in en handlingsplan som följs upp årligen. Mycket måste utredas och kostnadsberäknas. Handlingsplanen beslutas av kommunstyrelsen.