



Överkalix kommun

Kompetens- försörjningsplan

2014/2015



Antagen av KF 2013-11-25

Innehåll

1	Syfte med kompetensförsörjningsplan	3
2	Personalstruktur	4
3	Förvaltningarnas uppdrag	8
3.1	Rekryteringsfrågor	8
3.1.1	Roller och ansvar	8
3.2	Flexibilitet avseende anställningar och arbetstider	9
3.3	Lönebildning	9
3.4	Ledarskap och medarbetarskap	9
3.5	Kompetensförsörjning	9
3.6	Arbetsmiljö och rehabilitering	9
4	Trender på arbetsmarknaden	11
4.1	Mer rörlig arbetsmarknad	11
4.2	Ny syn på karriärutveckling	11
4.3	Mer vidareutbildning hos arbetsgivaren	11
4.4	Individuell anpassning och valfrihet	11
4.5	Värderingar och identitet	11
4.6	Mångfald	11
5	Lokala faktorer	12
5.1	Demografi	12
5.2	Konkurrens om arbetskraft	12
5.2	Kundkrav och kompetenskrav	12
6	Framtiden	13
6.1	Aktiviteter och utvecklingsinsatser	13

1 Syfte med kompetensförsörjningsplanen

En god kompetensförsörjning innebär att vi kan attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetens. Konkurrensen ställer krav på att vi kontinuerligt och aktivt säkerställer att rätt kompetensstruktur finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål.

Överkalix kommun vill uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, vilket är en framgångsfaktor i konkurrensen om kompetent personal. Medarbetare i kommunens organisation ska uppleva meningsfullhet och engagemang samt möjlighet till en god kompetensutveckling. Arbetsklimatet ska präglas av arbetsglädje, dialog och delaktighet. Kompetenta medarbetare är en viktig faktor för att ge effektiv service, visa goda resultat och nå de politiska målen med verksamheten.

Personalförsörjning är en strategiskt viktig fråga för Överkalix kommun idag och i framtiden. Samtliga verksamheter är beroende av kompetent personal för att vi ska kunna leverera bästa möjliga tjänster till kommuninvånarna.

Syftet med denna plan är att identifiera kommande personalbehov genom att belysa personalsituationen idag samt vilka faktorer i omvärlden som påverkar våra verksamheters personalbehov. I planen beskrivs vilka strategier vi ska satsa på för att säkra kommande personalförsörjningsbehov. Detta handlar om att utveckla och behålla befintlig kompetens men också om att rekrytera ny kompetens. Personalförsörjningsplanen ska revideras varje mandatperiod och vid behov.

Definition av olika begrepp

Kompetens - adekvat grundutbildning samt förmågan och viljan hos medarbetaren att utföra en konkret arbetsuppgift genom att tillämpa, utveckla och utbyta erfarenheter.

Kompetensförsörjning - Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål.

Kompetensutveckling - Aktivitet för att bredda/höja medarbetarens och gruppers kompetens.

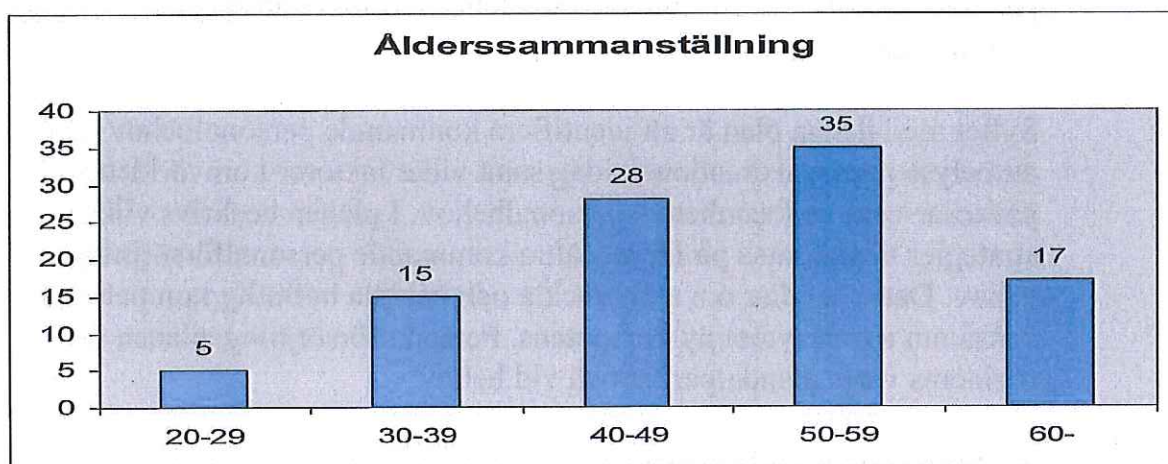
2 Personalstruktur

Alla siffror avser 1 januari 2013

2.1 Antal årsarbetare

	2012	2011
Kommunstyrelsen	72,43	73,82
Socialnämnden	164,10	165,24
Barn- o utbildningsnämnd	75,87	78,17
Hela kommunen	312,40	317,23

Anställda per åldersgrupp i procent, samtliga nämnder



Medelåldern för de anställda ökar

Medelåldern för kommunens medarbetare är ca 49 år, för kvinnor ca 50 år och för män 47 år. Av de anställda är 52 % 50 år eller äldre.

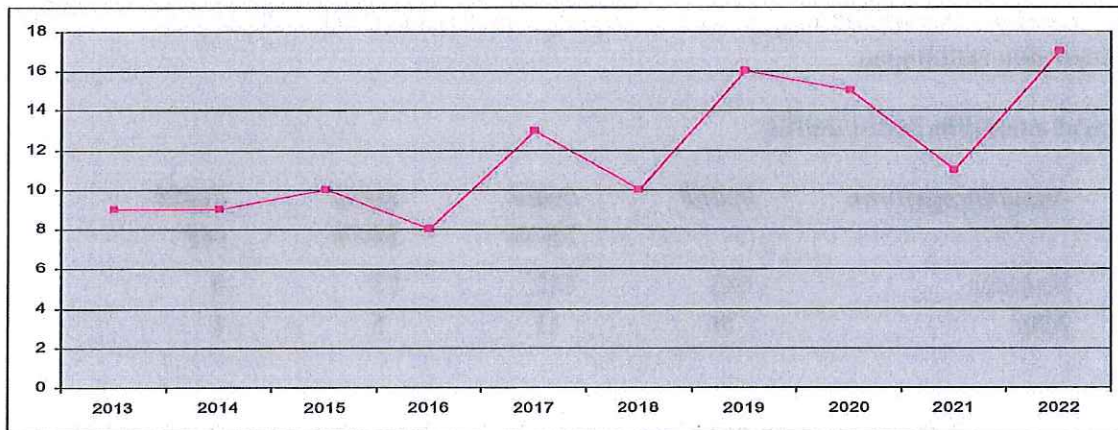
2.2 Pension

Under 2012 har 12 medarbetare avgått med pension. (3,4 % av de tillsvidareanställda).

Kommunen står inför fortsatt ökning av antalet pensionsavgångar de kommande åren.

Pensionsåldern är flexibel mellan 65-67 år. Beräknat på pensionsavgång vid 65 års ålder så kommer inom 10 år 118 medarbetare att avgå med pension.

Beräknad pensionsavgång (antal per år)



Under 2012 var den verkliga genomsnittliga åldern för pensionsavgång 64,5 år.

Pension inom 10 år (Tillsvidareanställda födda 1945-1955)

Förvaltning	Antal	Andel %
Kommunstyrelsen	21	28,0
-Varav ekonomibitr/lokalv/ ledsagare /kokerska, beh, ass	10	
-varav vaktmästare/maskinister/ yrkesarb/lastbilsförare	4	
varav handläggare/avd chef/ fastighetsingenjör, förv chef, pers. chef räddn chef	3	
	4	
Barn o utbildningsnämnden	35	41,6
-varav lärare	17	
-varav förskollärare	3	
-varav barnskötare/clev ass	9	
-varav rektor-/förv chef	2	
-varav skolsköterska	3	
- varav handläggare	1	
- Socialnämnden	62	31,9
-varav undersköt/vårdbitr/ vårdare	46	
-varav sjuksköterskor	8	
-varav vaktmästare	0	
-varav enhetschefer	1	
-varav förvaltningschef- avd- chef, handläggare	7	
Totalt kommunen	118	33,4

2.3 Personalomsättning

Under 2012 har totalt 30 tillsvidareanställda medarbetare slutat sina anställningar. Detta ger en extern personalomsättning på 8,5 %. Avgångar med pension utgör 40,0 % av personalomsättningen.

Antal anställda heltid/deltid

<i>Anställningsform</i>	<i>heltid</i>	<i>deltid</i>		<i>deltid -49</i>
		<i>75-99</i>	<i>50-74</i>	
Kvinnor	143	112	17	6
Män	58	11	5	1

Av antalet anställda var 78,76 % kvinnor och 21,25 % män. Av kvinnorna har 51,44 % heltidsanställning. Motsvarande siffra bland männen är 77,34 %.

2.4 Löner-jämställdhet

Överkalix kommun genomför regelbundet lönekartläggningar för att säkerställa en jämställd lönepolitik. Kvinnors lön uppgick till 108,69 % av männens lön. Medianlönen för kvinnor under 2012 var 24.762 kr och för männen 22.783 kr. Den totala medianlönen är 24.320 kr.

2.5 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro/snitt per anställd	2012	2011
	Antal dagar	Antal dagar
Kommunstyrelsen	18,01	23,20
Barn- o utbildningsnämnd	16,01	16,40
Socialnämnden	12,08	12,14
	14,06	15,25

Antalet sjukdagar per anställd har minskat med 1,19 dagar per anställd under året. Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan kommunens olika förvaltningar. Sjukfrånvaron har minskat inom samtliga förvaltningar. Den största minskningen av antalet sjukdagar har skett inom barn- och utbildningsnämnden.

Sjukfrånvaro procent

	2012	2011
	Total sjukfrånvaro	6,68
- kvinnor	7,44	7,35
- män	4,18	5,81
- Längre än 59 dagar	53,54	57,02
- Åldersgrupp -29 år	3,15	2,36
- Åldersgrupp 30-49 år	4,81	4,38
- Åldersgrupp 50-w	8,30	9,20

Hälsa

Av samtliga medarbetare har 31 % inte haft någon sjukdag under året.

Frisknärvaro 2012

	0 dag %	1-5 dag %	>6 dag %	Nyckeltal
KS	31,76	23,53	44,71	55,29
BUN	28,28	27,27	44,44	55,56
SOC	32,41	26,39	41,20	58,80
Totalt	31,25	26,00	42,75	57,25

Frisknärvaro 2011

Totalt	33,76	22,94	43,30	56,70
---------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Under 2012 har sjukfrånvaron i förhållande till den arbetade tiden minskat något. Den långa sjukfrånvaron har minskat något under året. Av samtliga sjukdagar i kommunen tillfaller 54 % dem som har en sjukperiod på 59 dagar eller längre. Det finns ett antal medarbetare vars sjukfrånvaro sträcker sig över flera år. Under året har 33 medarbetare haft en frånvaro överstigande 59 dagar. Bland de långtidssjukskrivna var 13 medarbetare sjukskrivna på deltid, vilket motsvarar 39,40 procent. Under 2012 hade 25 medarbetare en sjukfrånvaro överstigande 59 dagar, av dessa var 10 medarbetare deltidssjukskrivna.

2.6 Kompetensförsörjning i framtiden

De kommande åren kommer att ställa krav på att rekrytera och att avveckla personal samtidigt som det är viktigt att ta tillvara på den kompetens som finns hos medarbetare som går i pension. Befolkningsutvecklingen och de ekonomiska ramarna kommer troligen att förändra vår efterfrågan på personal. Möjligheten att behålla en egen gymnasieskola, fortsatt flyktmottagning, utflyttning och möjligheten till ökad tillväxt i de lokala företagen är avgörande faktorer för vårt behov att återbesätta tjänster vid pensionsavgång.

Vi vill här understryka vikten av goda arbetsrutiner och möjlighet att använda kompetens från varandras ansvarsområden. Vår strategi ska borgen för att nyanställda, vikarier och projektanställda ska få en god start i vår organisation som ska ge ett bestående positivt intryck.

2.7 Myndighetsutövning

Kraven på de anställda inom myndighetsutövning (tex biståndshandläggare, socionomer, miljö-/hälsoskydds- och byggnadsinspektörer) är höga, såväl akademiskt som att kunna hantera olika behov. Komplexiteten i arbetet innebär att anställda ofta känner frustration och svårighet att hantera helheten i arbetsuppgifterna. Omsättningen på anställda i yrket är stor och kraven tenderar att bli större på dem som är kvar. Rekrytering till tjänsterna är ofta svårt med risk för att det är unga nyutbildade som alltför snabbt får ansvar för de svåraste arbetsuppgifterna och därför löper stor risk att bränna ut sig.

Personalomsättningen i yrket riskerar att leda till arbetskraftsbrist – vilket kan motverkas genom att utveckla arbetsplatser där olika former av kompetens tas till vara. Redan idag finns exempel på att personer med olika former av funktionsnedsättning är anställda i yrket.

3 Förvaltningarnas uppdrag för kompetensförsörjningen i kommunen

3.1 Rekryteringsfrågor

Grunden till en attraktiv arbetsplats säkerställs och blir beständig genom att kompetenserna motsvarar yrkeskraven hos såväl arbetsgivare som alla anställda.

Vi strävar efter att ge chefer och fackliga företrädare medvetenhet, utbildning och personligt ansvar i rekryteringsfrågor som oftast är en lång pågående process från initiering av rekrytering till dess att en nyanställd är introducerad i arbetsuppgifterna och på arbetsplatsen. Alla inom förvaltningarna har här ett ansvar.

Personalkontoret bistår förvaltningarnas chefer i rekryteringar genom stöd i hela rekryteringsprocessen. Det rör sig om kravprofil, urval, intervjuer, referenstagning samt i förekommande fall personbedömning genom personlighetstestet JobMatch.

En bra introduktion och ett gott bemötande av nyanställda skapar trygghet och förtroende för organisationen och hjälper den nyanställda snabbare in i sitt nya arbete.

Rutiner för introduktion av nyanställda finns i Chefspärmen under flik 4, "Introduktion av nyanställd" (även tillgänglig på Bjornet).

Alla nyanställda går igenom hela eller delar av kommunens centrala introduktionsutbildningar. Det gäller tex utbildning i personalsystemet "Självservice", GroupWise, chefspärmen, ekonomisystemet mm. Ansvarig chef ansvarar för att ett anpassat introduktionsprogram sätts ihop för den nyanställda. Det kan också vara aktuellt med en handledare att vända sig till för stöd och hjälp. Förvaltningschefen har återkommande avstämningsmöten med chefer/arbetsledare för att säkerställa en god introduktion.

3.1.1 Roller och ansvar

Personalkontoret leder, samordnar och följer upp det kommunövergripande strategiska arbetet med kompetensförsörjning och fungerar som konsultativt stöd till kommunens chefer.

Förvaltningschefen ansvarar för den strategiska kompetensförsörjningen på samtliga arbetsplatser inom förvaltningen.

Chefen är ansvarig för att rätt kompetens finns tillgänglig för att uppnå målen inom sin verksamhet. Chefen ska, utifrån verksamhetens krav och behov, uppmärksamma och ge medarbetarna förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling. Chefen har också ett ansvar att tillämpa, utveckla och utbyta kunskaper samt färdigheter.

Medarbetaren ska ta ansvar för sin egen utveckling vilket innebär en möjlighet och skyldighet att delta i fortbildning samt utvecklings- och förändringsarbete. Medarbetaren har också ett ansvar att tillämpa, utveckla och utbyta kunskaper samt färdigheter.

3.2 Flexibilitet avseende anställningar och arbetstider

Avtal om flexibel arbetstid finns inom några kollektivavtalsområden. Det innebär att man, i den mån som verksamhetens behov tillåter, under eget ansvar planerar sin egen arbetstid inom givna ramar. All personal som tillämpar flextid ska få information kring hantering av flextid. Inom äldreården finns TimeCare som möjliggör ett individuellt anpassat schema.

Chefer/arbetsledare har ett ansvar för att schemat i första hand ska anpassas efter verksamhetens behov men i ett nära samarbete med våra medarbetare.

3.3 Lönebildning

Överkalix kommun har antagit en lönepolicy och kriterier för lönesättning. Personalkontoret har utarbetat rutiner för den årliga lönerevisionen som antagits av personalutskottet. Alla chefer får årligen i samband med lönesamtal inför lönerevisionen en påminnelse om lönepolicy/lönekriterier samt ett uppdrag att göra dem kända för all personal. Lönekartläggningar görs regelbundet och är en viktig del av arbetet med lönebildning.

3.4 Ledarskap och medarbetarskap

Överkalix kommun har ett förvaltningsövergripande chefsutvecklingsprogram. Vi har under flera års tid arbetat processinriktat med Sunt Liv i Överkalix för att skapa "den goda arbetsplatsen". Det är ett partssammansatt arbete där politik, chefer/arbetsledare och fackliga organisationer tillsammans drar upp riktlinjer för det praktiska arbetet. Att arbeta bra tillsammans stimulerar utveckling, engagemang och trivsel samt en aktiv och god personalpolitik.

3.5 Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en process för att säkerställa att rätt kompetens finns och uppfyller verksamhetens mål. Det innebär att arbeta strategiskt och målmedvetet med sådana processer syftar till att:

- Utveckla och behålla redan anställda medarbetare
- Attrahera och rekrytera nya medarbetare
- Avveckla medarbetare vid pensionering eller vid övergång av till annan verksamhet

Överkalix arbetar idag aktivt med kompetensförsörjningsprocessen. Kompetensinventering ska genomföras i förvaltningarna och fungera som utgångspunkt för kommande kompetensutvecklingsinsatser.

Inom Överkalix kommun ska alla erbjudas ett medarbetarsamtal per år och därefter upprättas individuella kompetensutvecklingsplaner.

3.6 Arbetsmiljö och rehabilitering

För att vi ska kunna behålla och utveckla vår personal samt attrahera nya personer krävs ett aktivt arbete med arbetsmiljö och hälsa. Vi ser en hälsofrämjande arbetsplats som en förutsättning för att kunna vara en god och attraktiv arbetsplats.

Förvaltningarna genomförde 2012 en uppföljande medarbetarenkät (AHA-enkäten) och verksamheterna har därefter arbetat med handlingsplaner. Chefer/Arbetsledare har under våren 2013 utbildats i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) för att få verktyg att implementera ett ännu bättre arbetsmiljöarbete.

I rehabiliteringsfrågor finns en rehabiliteringshandläggare som stöd till förvaltningarnas chefer. Överkalix kommun har antagit en rehabiliteringspolicy som reglerar vilka möjligheter till stöd som finns utöver lagens krav.

Överkalix kommun har en integrerad företagshälsovård, "Kommunhälsan". Här finns tillgång till stöd för chefer och medarbetare i arbetsrelaterade problem. Kommunhälsan finns i egna lokaler och har en anställd företagssköterska samt avtal med företagsläkare med besökstider ca 2 ggr per månad. Till kommunhälsan är också knutet andra funktioner som KBT-terapeut, psykolog, beteendevetare, organisationskonsult och ergonom.

Alla medarbetare erbjuds att träna en timme per vecka på betald arbetstid sk friskvårdstimme. Friskvården beskrivs i häftet "Må bra" som revideras årligen. Det finns tillgång till grupper för t.ex. rökavvänjning, medicinsk yoga, mindfulness samt tillgång till massagestolar. Grupper kan startas upp efter förfrågan.

Hälsoundersökning erbjuds alla från 55 års ålder och därefter vart tredje år. Hälsoprofilen är en kartläggning av hälsotillståndet, eventuella förekommande riskfaktorer, friskvårdsstimulerande insatsförslag och samtal om alternativa livsstilsförändringar för att må bra.

Kommunen subventionerar friskvård för personal (nattpersonal och personliga assistenter) som har svårt att ta ut friskvård under arbetstid med ett friskvårdsbidrag på 600 kr enligt särskilda regler.

Tidigare inventering visar att ca 43 procent av de anställda nyttjar möjlighet till friskvård.

4 Trender på arbetsmarknaden

4.1 Mer rörlig arbetsmarknad

Idag är det vanligare att byta arbetsgivare ofta och dagens organisationer förändras snabbt vilket ställer nya krav på arbetsgivare och arbetstagare.

4.2 Ny syn på karriärutveckling

Idag är det inte självklart att karriär betyder att klättra uppåt i hierarkin, det kan lika gärna handla om att få nya arbetsuppgifter/ansvarsområden.

4.3 Mer vidareutbildning hos arbetsgivaren

Allt eftersom många verksamheter kräver mer specialistkunskaper hos sina medarbetare ökar kraven på att arbetsgivaren tillhandahåller vidareutbildning. I många fall krävs kompetenser som kanske inte finns på den öppna marknaden.

4.4 Individuell anpassning och valfrihet

I samhället överlag kan vi se en trend med ökad valfrihet för individen, detta påverkar även oss som arbetsgivare där det i framtiden kan vara aktuellt att kunna erbjuda mer flexibla lösningar avseende förmåner, utvecklingsmöjligheter och arbetsvillkor.

4.5 Värderingar och identitet

I takt med att konkurrensen ökar, ökar också behovet av att som organisation ha en tydlig identitet med tydliga värderingar och att leda verksamheten med hjälp av dessa.

4.6 Mångfald

Vårt samhälle blir allt mer präglad av mångfald med människor från olika kulturer. För att kunna möta kunder/brukare på ett så bra sätt som möjligt krävs ett så bra sätt som möjligt krävs ett aktivt arbete med mångfaldsfrågor.

5 Lokala faktorer

5.1 Demografi

Överkalix kommun har under de senaste 50 åren genomgått en omfattande befolkningsminskning. Antalet invånare minskade med 52 personer under 2012 och invånarantalet var vid årsskiftet 3 497 personer. Under den senaste tioårsperioden har befolkningen minskat med 561 invånare. Kommunen har i mars 2013 uppdragit till Statisticon att genomföra en avancerad prognos av befolkningsutvecklingen fram till år 2022. Denna är en del av underlaget för att placera för verksamheternas behov i framtiden.

Befolkningsprognosen visar följande:

Totala folkmängden beräknas år 2022 att uppgå till ca 3200. Andelen barn/ungdomar (0 – 19 år) minskar något från ca 700 personer till 600. Andelen i arbetsför ålder (20-64 år) minskar från ca 1800 personer till 1500 personer. Andelen 65 år och äldre ökar något från ca 1000 personer till 1100.

Om utvecklingen följer denna prognos kan vi anta att underlaget för barnomsorg/skola minskar något och att andelen äldre ökar något vilket kan leda till något större efterfrågan i äldreomsorgen. Samtidigt minskar andelen som ska bidra till försörjningen vilket kan riskera minskade intäkter likväl som arbetskraftsbrist i verksamheterna.

Invånarna i Överkalix kommun har en relativt låg utbildningsnivå och medelinkomst jämfört med övriga landet samtidigt som arbetslösheten är relativt hög (7,7%). Många pendlar till arbete i en annan kommun, i genomsnitt ca 270 personer per dag. Inpendlingen är ca 200 personer. Bland utpendlarna kan vi finna en del av vår framtida arbetskraft då det kan röra sig om personer som skulle kunna lockas av arbete närmare hemmet.

5.2 Konkurrens om arbetskraft

Inom några av våra verksamhetsområden upplevs att det råder en hård konkurrens om den kompetenta arbetskraften. Det har visats sig främst vad gäller tex följande tjänster: sjuksköterskor, lärare med viss behörighet och socionomer. Idag konkurrerar vi om arbetskraften på hela marknaden, såväl privat som offentlig. Svårigheterna att rekrytera har visat på att vi haft svårt att konkurrera med löner, trots att lönen som erbjudits legat högre än de arbetsgivare som vi konkurrerar med.

5.3 Kundkrav och kompetensbehov

Idag kan vi se ökade krav från kommuninvånarna. De förväntar sig en hög effektivitet kombinerat med en hög kvalitet på utförda tjänster. Detta kräver att våra medarbetare har en hög kompetens inom sina respektive områden och att vi fortsätter att öka vår tillgänglighet och servicenivå genom att tex utveckla moderna e-baserade tjänster.

6 Framtiden

6.1 Aktiviteter och utvecklingsinsatser

- Arbeta för en hög kompetens inom förvaltningarnas ansvarsområden
- Ta fram och följa upp individuella kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna
- Tillhandahålla praktikplatser och examensarbeten för studerande inom våra verksamhetsområden
- Tillhandahålla praktikplatser för nyanlända, fas 3 mfl
- Hålla arbetsmiljöfrågorna aktuella genom utbildning
- I Sunt Liv fortsätta att arbeta för att skapa ”den goda arbetsplatsen”
- Vid nyanställningar beakta jämställdhetsfrågor och etnisk mångfald
- Utveckla metoder för god resursplanering
- Översyn av lönekriterier och lönepolicy

6.2 Den goda arbetsplatsen

Personalkontoret ska under 2014/2015 utreda följande frågor för att öka Överkalix kommuns attraktivitet som arbetsgivare:

- Heltid en rättighet – deltid en möjlighet
- Semesterväxling – förutsättningar för att byta semesterlön mot fler semesterdagar
- Ögonoperationer med bruttolöneavdrag
- Möjlighet till hälsoundersökningar via företagshälsovården för alla oavsett ålder
- Friskvårdstimme – friskvårdsbidrag, hur ska det se ut i framtiden
- Framtidens kontor - Möjlighet att arbeta hemifrån och på resande fot
- Ny lönepolicy – nya lönekriterier

6.3 Samarbete runt kompetensförsörjning genom SÖN (Samarbete Östra Norrbotten)

Kommunerna i Östra Norrbotten har erhållit projektmedel för åren 2013 – 2015 bla för att inventera och planera för kompetensförsörjning inom utvalda områden samt för hur kommunerna bättre kan planera för att ta tillvara flyktingarna som en resurs i kompetensförsörjningen.

