



ÄLVSBYNS
KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan 2022 – 2024

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans	Giltighetstid
Plan	Kompetensförsörjningsplan	2022-10-10, KF § 81	KF	2024-12-31
Dokumentansvarig	Version	Senast reviderad	Dokumentinformation	Detta dokument gäller för
HR-chef	2	2020-04-27, KF § 28	0046/22-003	Politik, anställda



ÄLVSBYNS
KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan 2022–2024



<https://i.pinimg.com/originals/97/e4/f1/97e4f14cc3be5c3bcfaa4bd72947a41e.png>

Sammanfattning

Älvsbyns kommun står inför utmaningen att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen då befolkningstrenden visar att färre personer i arbetsför ålder ska försörja fler äldre personer som är i behov av välfärdstjänster. Samtidigt hårdnar konkurrensen om rekrytering av personal då ett flertal industrier etablerat sig inom pendlingsavstånd. Verksamheterna står inför olika utmaningar. Skolan och socialtjänsten har exempelvis en hög åldersstruktur med många pensionsavgångar att vänta, socialtjänsten har även en hög andel deltidsanställda och arbetar för att höja sysselsättningsgraden medan övriga verksamheter ser sin största utmaning i att följa med i den snabba utveckling som sker ute i verksamheterna som till exempel teknikutvecklingen. Det som kan konstateras är att Älvsbyns kommun redan gör mycket positivt inom kompetensförsörjningsområdet men att det finns förbättringsområden och utvecklingspotential. En av de absolut viktigaste förutsättningarna för att organisationen ska lyckas bemöta rekryteringsutmaningen är att alla som har ett anställningsförhållande till Älvsbyns kommun arbetar tillsammans för att säkerställa kompetensförsörjningen. Rapportens syfte är att fungera som ett underlag för att bemöta kompetensförsörjningsutmaningen genom att presentera relevant kunskap och statistik inom området samt ge förslag på möjliga åtgärder.

Sammanfattningsvis i punktform har rapporten kommit fram till följande:

- Kompetensförsörjningen påverkas av omvärldsfaktorer som måste bemötas så som att det kommer en ny generation med nya värderingar in på arbetsmarknaden samt att den demografiska utvecklingen visar att behovet av välfärdstjänster kommer att öka med en åldrande befolkning samtidigt som antalet personer i arbetsför ålder inte ökar i samma takt.
- Älvsbyns kommun måste därför jobba med andra alternativ än bara rekrytering. Det kan vara genom att fler jobbar mer där heltid ska vara normen eller att förlänga arbetslivet så fler medarbetare som närmar sig pensionsålder väljer att jobba kvar längre i organisationen. Att följa med i teknikutvecklingen blir också viktigt eftersom det kan ersätta vissa arbetsuppgifter och spara både tid och resurser om det genomförs på ett effektivt sätt.
- Det förutspås en brist på utbildad arbetskraft för olika yrken inom välfärden vilket gör att det kommer bli konkurrens om arbetskraften. Därför behöver Älvsbyns kommun fortsätta att aktivt jobba mot skolor och universitet samt synas i sociala medier, på mässor och liknande forum där man kan informera om välfärdsyrken för att öka intresset och attraktiviteten i jobben. Att tillvarata målgruppen utrikesfödda är fortsatt viktigt eftersom det kommer att utgöra en stor del av arbetskraftsresursen.

Innehållsförteckning

Inledning och syfte	5
Kompetensförsörjningsplanen 2020–2021.....	6
Omvärldsanalys.....	7
Generation Z på arbetsmarknaden.....	8
Strategier och framgångsfaktorer.....	9
Attraktiva arbetsgivare	10
Nya lösningar	10
Hållbart arbetsliv	10
Älvsbyns kommun som ort	11
Älvsbyn kommun som arbetsgivare.....	11
KS Skola.....	13
KS Socialtjänsten.....	15
KS Övriga verksamheter.....	17
Slutsatser och förslag på åtgärder	19
Ansvarsfördelning och uppföljning.....	24
Kompetensförsörjningsplanen på en minut.....	26

Inledning och syfte

Älvsbyns kommun ska leverera viktiga samhällsfunktioner till medborgarna inom områden som exempelvis social omsorg, skola, miljö- och hälsoskydd, plan och byggfrågor och annan samhällsservice. Vi behöver därför säkerställa att vi har kompetenta och motiverade medarbetare och chefer som kan leverera en bra service till våra invånare. Det handlar dels om att behålla duktig personal och tillvarata resurser som redan finns inom organisationen, men det handlar också om att attrahera och rekrytera ny personal. Detta blir särskilt viktigt när man i prognoser kan se att Älvsbyns kommun kommer ha ett ökat antal pensionsavgångar samtidigt som invånarantalet ser ut att minska. Det innebär att erfarna och rutinerade medarbetare slutar, fler äldre behöver stöd i form av vård och omsorg samtidigt som antalet personer i arbetsför ålder minskar. Denna utmaning måste tas på största allvar för att säkerställa att Älvsbyns kommun kan fortsätta att leverera de viktiga samhällsfunktioner som finns idag med fortsatt hög kvalitet. En förutsättning för att lyckas med kompetensförsörjningsarbetet är att hela organisationen arbetar för detta tillsammans. Genom att strukturera och målmedvetet arbeta **tillsammans** har vi större chans att lyckas.

Syftet med Älvsbyns kommun kompetensförsörjningsplan är att den ska fungera som ett underlag för hur vi som arbetsgivare kan skapa en beredskap kring hur vi möter framtidens kompetensbehov genom att tillgodose organisationen med:

- analys av omvärldsfaktorer som måste bemötas
- nulägesanalys av organisationen
- identifiera framgångsfaktorer och relevanta strategier för att bemöta utmaningen med kompetensförsörjningen
- presentera olika statistik och prognoser på nationell, regional och lokal nivå som berör kompetensförsörjningsområdet
- konkreta åtgärder för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningsplanen 2020–2021

Inför föregående kompetensförsörjningsplan 2020–2021 beslöt kommunfullmäktige om att prioritera följande åtgärder:

- Ökad aktivitet på sociala medier.
- Införa avslutningssamtal som rutin för tillsvidareanställda, som slutar sin anställning i Älvsbyns kommun.
- Samverka med andra kommuner inom fler områden och utreda möjlighet till distansarbete.
- Hög närvaro med eleverna på skolor och universitet.
- Skapa ökade förutsättningar för karriärutveckling och intern rörlighet.

Utifrån ovanstående prioriteringar så har kommunen:

- Skapat användarkonton på Facebook och LinkedIn där man sprider information, medarbetarberättelser och annan positiv marknadsföring som är kopplad till kommunen som arbetsgivare.
- Infört en rutin för avslutningssamtal från och med 1 januari 2021.
- Infört möjligheten att arbeta på distans 2 dagar i veckan.
- tagit emot universitetsstudenter som gjort praktik.
- Haft studenter som skrivit uppsats.
- Anordnat ledarskapsutbildning i förändringsledning för enhetschefer.

Följande åtgärder sker kontinuerligt:

- Se över fler områden där det är möjligt att samverka med andra kommuner
- Se över vilka verksamheter som har möjlighet att ta emot studentmedarbetare
- Se över vilka verksamheter som har möjligheter att ta emot praktikanter i större utsträckning än idag.
- Se över om möjligheter att anordna nytt chefsaspirantprogram eller liknande kompetensutvecklande program för medarbetare.

Följande åtgärd är fortfarande under utredning:

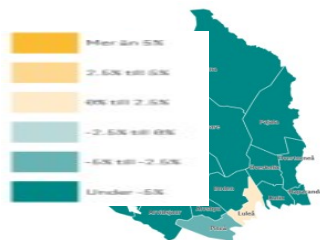
- Se över förutsättningarna för att skapa en intern jobbytarbank för att öka möjligheten till intern rörlighet.

Omvärldsanalys

Antalet anställda i välfärdsyrken uppgick till nästan 1,2 miljoner år 2020. Av dessa arbetar ungefär 875 000 i kommuner. I rapporten *Möt kompetensutmaningen – Rekryteringsrapport 2020* som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram så kommer behovet av anställda i välfärden, inklusive privata utförare, behöva ökas med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 vilket handlar om ca 13 200 nyanställningar per år. Det största behovet, ser SKR, kommer att finnas inom äldreomsorgen då det är många som beräknas bli 80+ under de kommande 10 åren. Antal personer i åldrarna 20–66 år kommer i snitt öka med endast 31 000 personer under samma period och då ska de vara med och täcka upp för hela arbetsmarknadens behov. En konsekvens av detta blir att arbetsgivaren måste rekrytera andra personalkategorier än vad man traditionellt har gjort. Till exempel att man anställer fler vårdbiträden i stället för utbildade undersköterskor vilket i sak inte behöver ha en negativ inverkan då olika kompetenser kan täcka upp olika behov. Förutom undersköterskor förväntas även yrken som exempelvis sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut, data/IT och lärare ha en stor efterfrågan från arbetsgivarna under de kommande åren på grund av underskottet på utbildad arbetskraft.

Även Arbetsförmedlingen visar i sin rapport *Befolkningen i Sverige fram till 2030 – Regionala skillnader* att befolkningsutvecklingen i åldrarna 0–15 år och 65+ beräknas att öka samtidigt som andelen i åldrarna 16–64 år beräknas att minska fram till år 2030. Det kommer dels innebära en ökad konkurrens om arbetskraften, men det kommer också att bli ett finansieringsproblem eftersom färre ska försörja fler. Arbetsförmedlingen konstaterar även att prognosen pekar på att den totala befolkningen kommer att öka i alla länen fram till år 2030 med undantag för Norrbotten där man ser en minskning på 1% av den totala befolkningen. När det gäller befolkningen i arbetsför ålder 16–64 år så kommer Norrbotten ha en minskning på 5,3%. Mer specifikt för Norrbotten förväntas befolkningsutvecklingen för personer i arbetsför ålder se ut enligt följande prognos från Arbetsförmedlingen:

Befolkningsutvecklingen i Norrbottens län i procent mellan 2018 och 2030 i ålder 16 -64 år



Kommun	Befolkningsutveckling i antal	Befolkningsutveckling i procent
Arjeplog	-258	-16,1%
Arvidsjaur	-254	-6,9%
Boden	-1 166	-7,0%
Gällivare	-1 232	-11,7%
Haparanda	-684	-12,8%
Jokkmokk	-268	-9,1%
Kalix	-1 126	-12,4%
Kiruna	-1 144	-8,0%
Luleå	531	1,1%
Pajala	-478	-15,7%
Piteå	-695	-2,8%
Älvsbyn	-309	-6,6%
Övertorneå	-375	-20,9%
Övertorneå	-520	-21,9%
Norrbottens län	-7 978	-5,3%
Riket	453 058	7,2%



För län med denna förväntade befolkningsutveckling kommer den stora arbetskraftsresursen finnas bland utrikesfödda. En nyckelfaktor kommer därför bli att hitta vägar för att tillvarata den resurs som utrikesfödda utgör.

På grund av ett flertal industrietableringar i Norr- och Västerbotten så är det nu än mer viktigt att tänka på arbetsgivarvarumärket och hur man som arbetsgivare kan bli mer attraktiv för potentiella sökande. Även pandemin har fått många arbetsgivare att behöva tänka om och tänka nytt för att kunna möta kompetensutmaningen då man har sett behovet av att kunna digitalisera arbetsuppgifter i större omfattning än tidigare.

Generation Z på arbetsmarknaden

Arbetsgivaren har stora krav på sig att attrahera den nya generationens medarbetare, generation Z, och få dem att stanna kvar och utvecklas i organisationen. Ungdomsbarometern (UB) arbetar med att kartlägga attityder och beteendemönster bland svenska ungdomar genom årliga webbenkäter. De beskriver den nya generationen genom att ge en bild av hur unga ser på sitt framtida arbetsliv och hur man kan bli mer attraktiv som arbetsgivare. Resultatet av studien som Sveriges kommuner och regioner (SKR) beställde 2019 visar att det, trots prognoserna om att det kommer vara ett underskott på utbildad arbetskraft inom välfärden, finns ett intresse för att jobba inom välfärden bland unga.

Däremot vill unga få mer kunskap om vad jobben innebär, prova på jobben och även få kännedom om vilka utvecklingsmöjligheter som finns i välfärdens olika verksamheter. Det är också glädjande att intresset för välfärdsjobben verkar finnas båda bland killar och tjejer även om det fortfarande är fler tjejer som är intresserade av de flesta välfärdsyrkena. De unga vill även vara med och påverka samt få bekräftelse på sin arbetsplats. Samtidigt är det många som värdesätter ett flexibelt arbetsliv där de kan påverka sina arbetstider och ha en balans mellan arbete och fritid. I valet av arbetsgivare är det däremot trevliga kollegor, god stämning på jobbet och bra chefer som hamnar allra högst upp i studien. Välfärdsjobben stämmer alltså väl överens med vad som kännetecknar dagens unga som trygghetssökande, engagerade och medvetna. Jobben i välfärd en associeras dock i lägre utsträckning med bra lön, goda karriärmöjligheter och bra arbetsmiljö (SKR, 2019).

I undersökningen som Ungdomsbarometern gjorde 2021 ser man att Coronapandemins inskränkningar i vardagen har påverkat ungdomarna med en större ovisshet på hur framtiden kommer att se ut. Det innebär bland annat att fler fokuserar på utbildning genom att antingen studera vidare tidigare än vad man tänkte från början eller att man väljer att studera något helt annat än vad som var tanken. Flertalet av de som deltagit i undersökningen uppger att de kommer att söka sig till yrken som uppfattas som trygga och säkra även i kristider.

Strategier och framgångsfaktorer

SKR (2020) lyfter fram tre områden som vardera innehåller tre strategier som är tänkta som ett stöd för arbetsgivaren för att kunna bemöta den framtida kompetensutmaningen. I och med den hårda konkurrensen om arbetskraften så kommer arbetsgivare vara tvungna att fokusera mer på att behålla och utveckla den befintliga personalen och se över hur de används samt arbeta med omställningsfrågor.

MÖT KOMPETENSUTMANINGEN



Attraktiva arbetsgivare

Det är viktigt att fortsätta vara attraktiv som arbetsgivare genom att stötta medarbetarnas utveckling, stärka ledarskapet och rekrytera bredare. Genom att lyfta fram verksamhetens resultat och lära sig av goda exempel i organisationen kan både befintlig och kommande medarbetare uppleva arbetsgivaren som attraktiv. Arbetsgivarens stöttande av medarbetarna i deras kompetens- och karriärutveckling kan ske genom att bland annat erbjuda mentorer och handledning för nya medarbetare och att de får tid för kollegialt lärande. Genom att stärka ledarskapet i form av att erbjuda goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer för cheferna blir de mer trygga och säkra i sin roll samt att de i sin tur bidrar till att attrahera och behålla medarbetarna. En annan sak arbetsgivaren behöver bli bättre på är att rekrytera bredare genom att se och ta tillvara på allas kompetens genom att till exempel erbjuda praktikplatser.

Nya lösningar

För att möta kompetensutmaningen så måste arbetsgivaren tänka på nya sätt och kanske utmana det traditionella "Så här har vi alltid gjort..." genom att utveckla arbetssätt, hitta nya samarbeten och använda tekniken smart. Det i sin tur kan komma att minska rekryteringsbehovet utan att välfärdens höga kvalitet behöver stå tillbaka. Under pandemin fick till exempel många verksamheter ställa om och börja arbeta mer digitalt; skolorna började med hemundervisning och fler personer fick arbeta hemifrån vilket var möjligt genom att man nyttjade tekniken på ett smartare sätt. Man ser också här behovet av att utveckla alla medarbetares digitala kompetens och därmed kommer behovet av antalet personer med spetskompetens inom digitalisering att öka. Det kommer bli mer viktigt att använda den befintliga kompetensen rätt och tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som gör det och hur arbetet ska göras. Man måste även se över vilken typ av kompetens vi behöver då behovet kommer förändras över tid. Med begränsade resurser kommer både regioner och kommuner behöva se över olika möjligheter till samarbete och samverkan mellan och inom kommuner och regioner.

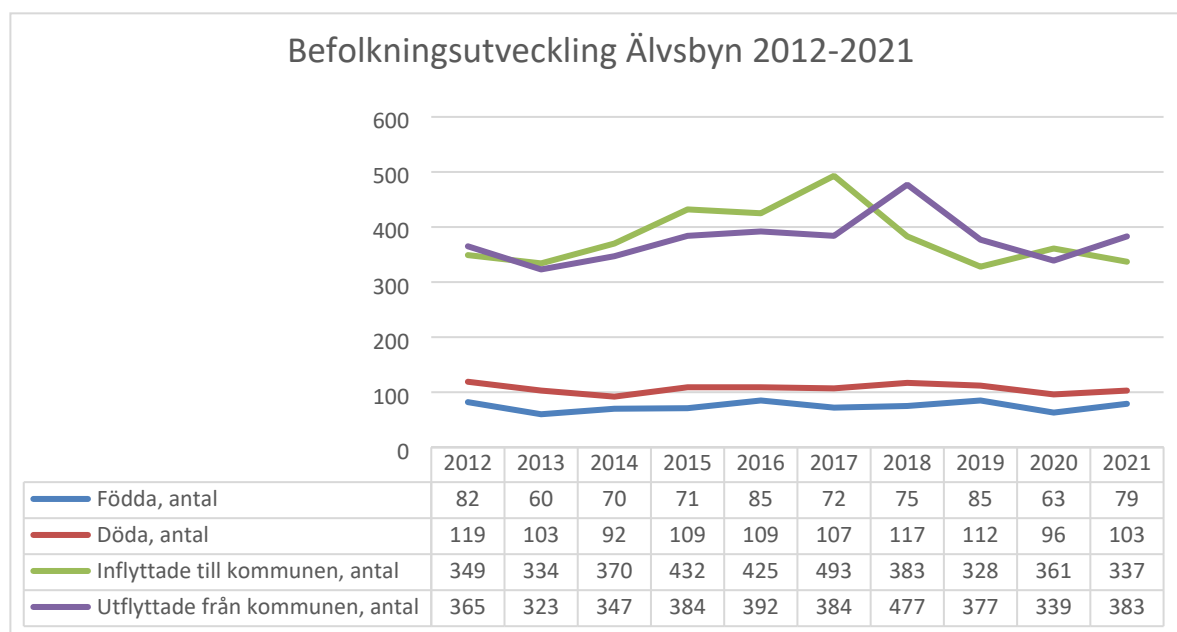
Hållbart arbetsliv

För att uppnå ett hållbart arbetsliv så ställs det stora krav på arbetsgivarna att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre. Genom att arbeta för att öka heltidsarbetet så stärks verksamheternas tillgång till kompetens samt att rekryteringsbehovet minskar. För att öka heltidsarbetet behöver man göra grundläggande förändringar kring hur verksamheterna organiseras och bemannas. Arbetsgivaren behöver ha ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) där man tänker både hälsofrämjande och förebyggande samt efterhjälpande och rehabiliterande. Då medellivslängden ökar så är det många medarbetare som både

kan och vill jobba längre än till 65-års åldern. Här blir arbetsgivarens attityd och villighet till att hitta lösningar för att de äldre medarbetarna ska vilja arbeta längre central.

Älvsbyns kommun som ort

Från 1996 fram till 2021 så har befolkningmängden i Älvsbyns kommun minskat från 9 346 till 8 009 invånare vilket är en minskning med 14,3%. Under det senaste året (2020–2021) så har befolkningen minskat med 45 personer. Av kommunens invånare så är 16,2% i åldrarna 0–15 år och 26,5% är 65 år och äldre.



Den eftergymnasiala utbildningsnivån hos befolkningen är lägre än riksgenomsnittet medan Älvsbyn ligger högre än riksgenomsnittet på den gymnasiala utbildningsnivån. Kommunen har fler invånare som är äldre än riksgenomsnittet och den öppna arbetslösheten ligger på 3,5 % (jmf 3,8 % i Riket). Omvärldsfaktorerna är svåra att påverka utan är något organisationen behöver förhålla sig till vilket ger Älvsbyns kommun både utmaningar och möjligheter. (SCB)

Älvsbyns kommun som arbetsgivare

Älvsbyns kommun har cirka 1 100 anställda, varav 730 personer har en tillsvidareanställning, och ungefär 90 olika yrkesroller och är därmed kommunens största arbetsgivare. Bland de tillsvidareanställda finns 627 kvinnor och 104 män. Rapporten kommer hädanefter bara ha

tillsvidareanställda medarbetare som referensram.

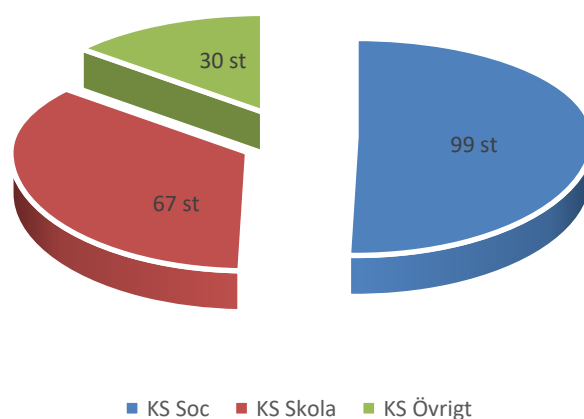
Sedan 2016 har sjukfrånvaron blivit lägre för varje år med undantag för 2020 då sjukfrånvaron låg på 7,78 % vilket till stor del går att härleda till Corona pandemin.

Medelåldern för de anställda är 46 år. Ungefär en tredjedel (26,8 %) av medarbetarna är 55 år eller äldre vilket innebär att cirka 200 personer kommer att gå i pension inom en tioårsperiod, beräknat utifrån en pensionsålder på 65 år. Framför allt noteras pensionsavgångar inom socialtjänstens yrkeskategorier så som:

- undersköterskor,
- personliga assistenter,
- vårdare,
- sjuksköterskor och
- arbetsterapeuter.

Inom barn- och utbildning förväntas förskollärare och lärare vara de stora yrkesgrupperna där pensionsavgångarna är som störst.

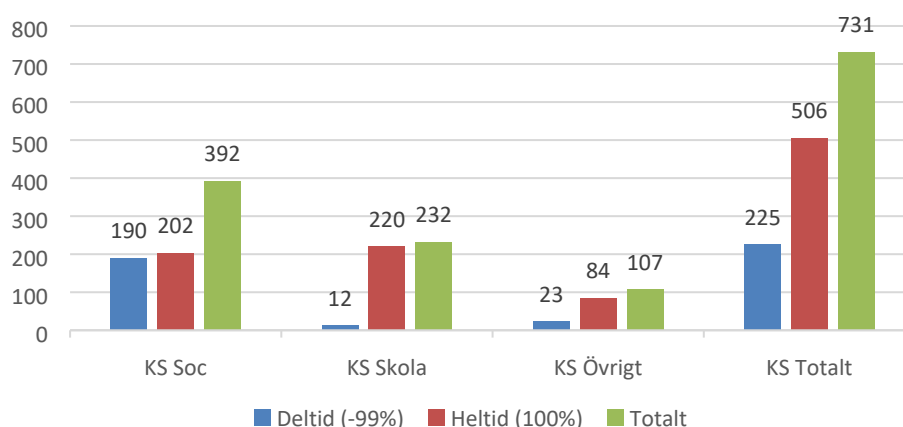
Antal pensionsavgångar totalt 2022-2031



Älvsbyns kommun står inför ett generationsskifte på arbetsmarknaden där 60-talisterna är på väg att gå i pension och lämna plats för generation Z. De olika generationerna har olika fokus utifrån vad som är viktigt för dem i arbetslivet där vi ser att värderingar, att arbeta för ett högre syfte och äkthet kommer bli viktigare för kommande generationer. Det kan därför vara fördelaktigt att ha en medarbetarpolicy där det framgår vilka värderingar som Älvsbyns kommun har. En medarbetarpolicy ska upprättas kommande året.

Medelsysselsättningsgraden i kommunen ligger på 93,29% (jmf 93,11% Kompetensförsörjningsplanen 2020–2021). Kvinnornas medelsysselsättningsgrad är 93,01% och männens medelsysselsättningsgrad är 94,98%. Den vanligaste sysselsättningsgraden i kommunen är heltid (100 %). För deltidsanställda är det vanligast att sysselsättningsgraden ligger i intervallet 75–99%. Inom socialtjänsten är det flest anställda som arbetar deltid och inom skolans område är det minst anställda som arbetar deltid.

Sysselsättning del- och heltid fördelat på KS-område



Skola

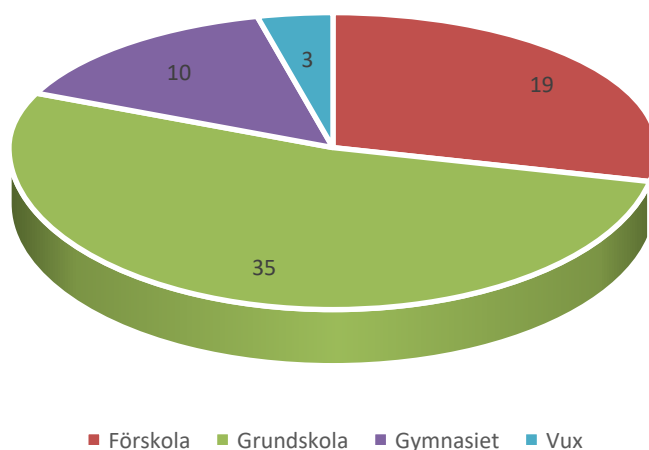
Skolans verksamhetsområde har visat goda resultat i nationella mätningar de senaste åren vad gäller skolkommuner då man undersöker kriterier som exempelvis lärartäthet, lärarbehörighet, resurser till undervisning, andel godkända elever med mera. I senaste mätningen av Lärarförbundet för 2021 hamnade Älvsbyns kommun på en 3:e plats i rankningen bland Sveriges bästa skolkommuner (jmf plats 10, 2020). Trots detta finns det ändå stora utmaningar i skolan vad gäller kompetensförsörjningen. Behöriga lärare, ämneslärare på högstadiet och gymnasiet är i dagsläget väldigt svårt att rekrytera och speciallärare samt specialpedagoger är i princip omöjliga att hitta. Konsekvensen som blir om det inte finns behöriga lärare är att man tvingas anställa obehöriga lärare. Därför arbetar verksamheten med att försöka stimulera obehöriga lärare till att utbilda sig. En åtgärd som kan komma att bli aktuell för detta är projektet Arbetsintegrerad lärarutbildning (AIL) där man kombinerar lärarutbildningen med arbete. Eftersom utbildningen kombineras med arbete blir utbildningen förlängd men fördelen är att man kan undvika att ta studielån eftersom det utgår lön under tiden. I skrivande stund står projektet still i väntan på godkännande men planen är att det ska startas upp hösten 2022 alternativt hösten 2023.

HÖK-21. Den innehåller bland annat krav på att arbetsgivaren ska ta fram en handlingsplan för det lokala arbetet med strategisk kompetensförsörjning tillsammans med fackliga organisationer senast 31 mars 2022. I Älvsbyns kommun pågår arbetet med att färdigställa handlingsplanen tillsammans med fackliga företrädare från Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet, skolchefen samt representant från HR-avdelningen.

Parterna ska vidare fortsätta arbetet med individuell och differentierad lön för att uppnå en önskvärd lönestruktur samt ha en lokal uppföljning och analys efter genomförd löneöversyn.

Skolan har en hög andel heltidsanställd personal vilket till stor del kan bero på ferietjänsterna där man har stor möjlighet att planera sin arbetstid genom förtroendearbetstid. Även om behörigheten bland lärare ser god ut i dag enligt skolrankningen så kan man i diagrammet nedan se att det, framför allt i grundskolan, kommer att finnas en hel del pensionsavgångar inom de närmaste åren.

Antal pensionsavgångar skolan 2022-2031

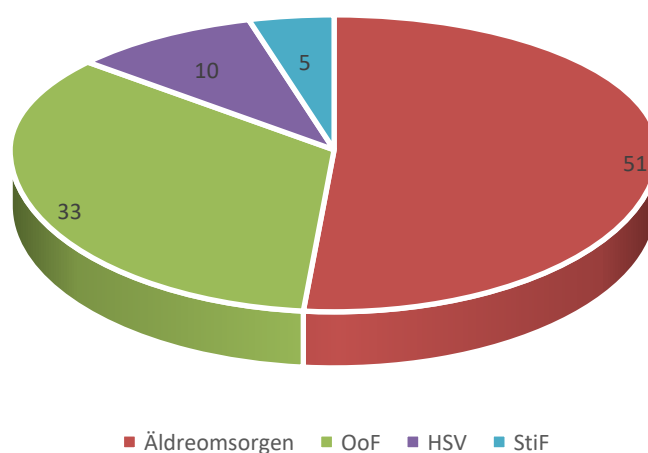


Något annat som skolan också lyfter fram kring kompetensförsörjningen är att det är svårt att hitta vikarier främst till byarna Vidsel, Visträsk och Korsträsk. Konsekvensen av detta blir att den ordinarie personalstyrkan drabbas eftersom lärlösa lektioner inte räknas som undervisningstid enligt bedömning från Skolinspektionen. Älvsbyn är också beroende av pendlingen inom fyrkanten där flera av de behöriga lärarna utgörs av pendlare och det är en utmaning att få dessa att stanna under en längre tid i kommunen. Mönster som går att utläsa är att pendlare bara stannar i några år och säger sedan upp sig då de får jobb i hemkommunen. Därför behöver Älvsbyns kommun jobba med att vara en attraktiv arbetsgivare genom att förslagsvis erbjuda alla lärare pedagogiska luncher och kraftigt reducerade priser på motorvärmastolpe.

Socialtjänsten

Andelen utbildade undersköterskor i Älvsbyns kommun ser lovande ut inom socialtjänsten. Då annonser läggs ut med underskötersketjänster har ansökningsunderlaget varit gediget vilket är positivt. Det är främst under sommaren och semesterperioderna som det jobbar färre utbildade undersköterskor under en tillfällig period, men det är inget som är unikt för bara Älvsbyns kommun. Med sjuksköterskorna är det samma, där man har bra bemanning under året men kan tvingas att under somrarna nyttja bemanningsföretag för att klara av vikariebehovet. Det man däremot ser är att behovet av fler undersköterskor och sjuksköterskor med specialistutbildningar inom till exempel demens, psykiatri och geriatrik ökar. Även arbetsterapeuter och fysioterapeuter lyfts fram som en befattning där det har blivit svårare att hitta behöriga sökanden. Ser man till åldersstrukturen för de som närmar sig pension de kommande åren är det framför allt befattningsgrupperna undersköterskor, personliga assistenter och vårdare som kommer ha högst andel som går i pension inom de närmaste åren.

Antal pensionsavgångar socialtjänsten 2022-2031



Heltid som norm inom socialtjänsten började gälla från och med 1 januari 2020 och innebär att alla tjänster som annonseras ut inom äldreomsorgen och omsorgen för funktionshindrade ska vara på heltid. Detta har fått till följd att andelen heltider inom socialtjänsten har ökat från 43,1% då handlingsplanen för Heltid som norm gjordes 2017 till 45,6% då en uppföljning av andelen heltider gjordes i november 2021.

Utrikesfödda är fortsatt en viktig resurs för att klara bemanningen inom socialtjänsten. Älvsbyns kommun som arbetsgivare behöver säkerställa att det finns möjlighet till handledning i det dagliga

arbetet med tanke på hur kraven ser ut idag gällande dokumentation och information.

Det är även viktigt hur man väljer att prata och skriva om vård- och omsorgsyrken och att man lyfter fram goda exempel i verksamheterna vilket kan ge en mer positiv uppfattning om dessa yrken.

Age Management i Sverige AB (AMSAB) gjorde en översyn av Älvsbyns kommuns hälso- och sjukvårdsverksamhet som de presenterade i februari 2021. Översynen resulterade i ett förslag till handlingsplan. I rapporten gick de bland annat igenom de förutsättningar som finns enligt de olika lagstiftningarna som styr verksamheterna så som Socialtjänstlagen (SOL), Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). De lyfte även Coronakommissionens delbetänkande "Äldreomsorgen under pandemin" SOU 2020:80, kompetensutvecklingen inom vård och omsorg samt hur hälso- och sjukvårdsverksamheten är organiserad i kommunen idag.

Förslag till handlingsplan är bland annat:

1. att inrätta ett kommuninternt "Kompetensråd för vård, omsorg och kommunal primärvård" som ska ta ställning till kompetenskrav vid nyrekrytering. De ska även ta fram underlag för behovet av kompetensutveckling som kan ligga till grund för individuella kompetensutvecklingsplaner.
2. att inrätta en funktion som Medicinsk Ansvarig för Rehabilitering (MAR) som ska ansvara för de uppgifter som tillkommer MAS som rör rehabiliteringsverksamheten. Funktionen ska även ansvara för det systematiska kvalitetsarbetet inom rehabiliteringsverksamheten.
3. att inrätta en funktion som Särskilt Ansvarig för Socialtjänsten (SAS) som ska ansvara för det systematiska kvalitetsarbetet inom socialtjänsten och ta över ansvaret för Lex Sarah som för närvarande ligger på MAS och som rör SOL/LSS.

Vidare skriver man att kompetensen hos de redan anställda medarbetarna, både med och utan legitimation, inom socialtjänsten måste höjas då de ser att det kan bli svårigheter att behålla respektive rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens och pekar på Äldreomsorgslyftet som en åtgärd. De lyfter även vikten av arbetet med Älvsbymodellen inom äldreomsorgen där man arbetar utifrån ett salutogent perspektiv vilket innebär att man fokuserar på de faktorer som orsakar och bibehåller hälsa i stället för att fokusera på vilka faktorer som orsakar sjukdom.

Socialtjänsten har utifrån handlingsplanen inrättat en MAR och en SAS fram till årsskiftet

2022/2023. Det finns även en plan att höja kompetensen för sjuksköterskor och undersköterskor inom geriatrik, psykiatri och demens under kommande åren genom äldreomsorgslyftet. Ett kompetensråd kommer däremot inte att prioriteras under den närmaste framtiden som det ser ut i dagsläget.

Övriga verksamheter

Inom övriga verksamheter finns bland annat funktioner som ska vara stödjande mot verksamheterna. Med anledning av detta blir en framgångsfaktor att vara verksamhetskunnig och följa med i utvecklingen som sker för att kunna vara en stödjande funktion.

Det är framför allt erfarna kvalificerade handläggare samt personal inom IT som är svåra att rekrytera i dagsläget. Kompetensprofilen på en rekrytering idag ser helt annorlunda ut än den gjorde förut framför allt inom IT-branschen. Det som förut var traditionellt arbete inom IT där man enbart arbetade med själva driften ser annorlunda ut idag då man även ska arbeta med flera andra faktorer som digitalisering, säkerhet och verksamhetsutveckling.

Inom samhällsbyggnad är det på vissa befattningar bara enstaka personer som är anställda med rätt kompetens. Dessa befattningar är byggnadsinspektör/bygglovshandläggare, där man ser att man kommer att behöva avlasta med en till person om inte bygglovshanteringen avtar samt befattningen planhandläggare. Även befattningarna miljöinspektör samt livsmedelsinspektör behöver rekryteras omgående om någon av dem skulle sluta eller bli frånvarande under en längre tid.

Inom kultur- och fritid är det brist på bibliotekarier med IT-kompetens då verksamheten blir mer digitaliserad och de har samtidigt uppdrag från nationell nivå i bibliotekslagen att de ska arbeta för att överbrygga de digitala klyftorna i samhället. Man ser även att det kommer vara brist på musiklärare med kompetens inom specifika instrument vid kulturskolan. Därför blir det viktigt att kunna erbjuda kompetensutveckling för att säkerställa detta och följa med i utvecklingen.

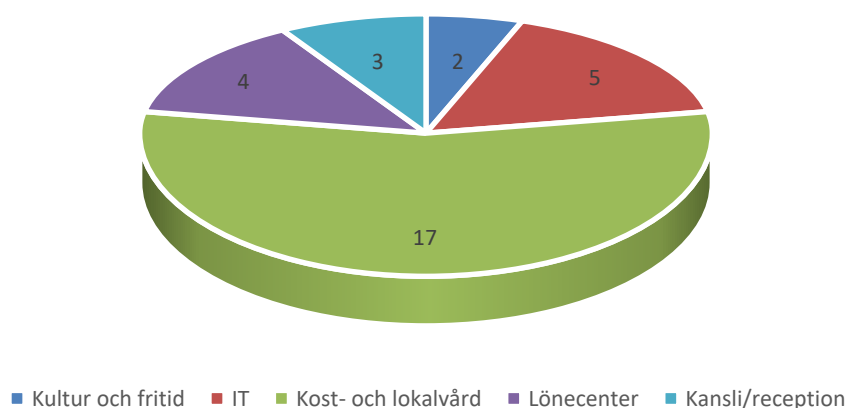
Inom verksamheten kost- och lokalvård är det kockar, måltidsbiträden och lokalvårdare med utbildning/erfarenhet som är svårrekryterade. På grund av Corona pandemin så har många kockar och måltidsbiträden som tidigare har kunnat komma in som vikarier valt att skola om sig eller hitta annat arbete vilket gör att det är svårt att få tag på ersättare vid längre frånvaro.

Att erbjuda kompetensutveckling behöver inte ske enbart genom att erbjuda utbildningar. Det kan även handla om att personal åker till grannkommunerna för att ta del av deras arbetssätt och utbyta erfarenheter eller att man till exempel anordnar bokcirkel på arbetsplatsen som man

sedan diskuterar kring. Det som är viktigt är att kompetensutveckling är något man uppmuntrar till som arbetsgivare.

Åldersstrukturen inom KS Övriga verksamheter är lägst i kommunen och det är inom kost- och lokalvård som de flesta pensioner kommer att ske, främst bland lokalvårdare och måltidspersonal.

Antal pensionsavgångar KS Övriga verksamheter 2022-2031



Framgångsfaktorer för kompetensförsörjningen inom KS Övriga verksamheter blir att försöka vara så konkurrenskraftig som möjligt och hela tiden prata om hur Älvsbyns kommun kan bli attraktivare som arbetsgivare. Exempel på sådana åtgärder är möjligheterna till semester- och lönevaxling och möjlighet till distansarbete som har införts. Man ser även över hur friskvårdsförmånen ska se ut framledes för medarbetarna. Alla arbetsgivare i Norrbotten drabbas dels av att det blir färre invånare i länet, dels av att många stora etableringar av stora industrier görs just nu runt om i länet, därför gäller det att hitta faktorer som gör att man vill jobba åt just Älvsbyns kommun. Att jobba i en kommun bidrar till goda karriärmöjligheter och därför gäller det att se över hur man kan kommunicera detta. Det behöver inte handla om att man ska erbjuda chefstjänster utan det kan handla om att skapa förutsättningar för att prova ett nytt yrke då det finns så många olika befattningar i en kommun. Detta bör ses som särskilt viktigt för den yngre generationen för att de ska stanna kvar i organisationen och även som ett led i redan nämnda kompetensutvecklingen.

Slutsatser och förslag på åtgärder

Avsikten med att presentera konkreta åtgärder som sedan prioriteras och beslutas av kommunfullmäktige är ett sätt att aktivt och samordnat arbeta med kompetensförsörjningen. Genom att prioritera, besluta och verkställa visar Älvsbyns kommun handlingskraft.

Åtgärderna i detta avsnitt bygger på det som har presenterats i kombination med nulägesanalysen, information från chefer i verksamheterna samt den statistik som presenterats. Åtgärderna gäller som förslag till Älvsbyns kommun som arbetsgivare. Vissa av dessa åtgärder arbetar Älvsbyn kommun med redan idag men för att uppmuntra till det fortsatta arbetet och se över eventuella utvecklingsområden kommer de att tas med likväl som nya förslag på åtgärder. Åtgärderna är indelade i **Snabba åtgärder**, som kan verkställas inom ett år, samt **Långsiktiga åtgärder**, som kan behöva upp till två år eller längre innan verkställighet. De långsiktiga åtgärderna kräver att flera funktioner och tjänstepersoner samarbetar vilket tar mer tid och resurser i anspråk.

Hög närvaro och kontakt med eleverna på skolor och universitet

Omvärldsanalysen lyfte fram att den nya generationen delar många värderingar som går att finna i välfärdsjobben. Därför måste Älvsbyns kommun säkerställa att informationen om välfärdsjobben når ut till skolorna och i ett tidigt skede ge skolungdomarna chansen att prova på de olika välfärdsyrkena genom att erbjuda praktikplatser och feriejobb. Där är det även viktigt att säkerställa att upplevelsen blir positiv för skolungdomarna genom att erbjuda en bra introduktion och utse duktiga handledare åt eleverna. Även de som sommarvikarierar är viktiga att ta hand om, en positiv upplevelse av att arbeta under sommaren kan stimulera sommarvikarien att vilja fortsätta arbeta i kommunen. Älvsbyn kommun ingår idag i ett samarbete som heter Vård- och omsorgscollege där man arbetar med att bland annat anordna praktikplatser. Dessutom besöker Älvsbyns kommun olika mässor på både gymnasie- och universitetsnivå.

Förslag på Snabb åtgärd:

- Anordna och delta på olika arbetsmarknadsdagar för skolungdomar på högstadiet och gymnasiet.
- Besöka nischade gymnasieskolor i närliggande kommuner i rekryterande och marknadsförande syfte, till exempel NTI-gymnasiet i Luleå som bland annat utbildar elever inom IT och nätverk.

- Marknadsföra Älvsbyns Kommun som en arbetsgivare som gärna tar emot praktikanter från gymnasium och eftergymnasiala utbildningar. Detta för att stärka arbetsgivarvarumärket samt indirekt i rekryterande syfte. Utöver detta behöver ett internt arbete göras och en intern dialog föras i syfte att samtliga verksamheter ska vara beredda och vilja ta emot praktikanter.
- Pilotprojekt som går ut på att anställa 1-2 pensionärer till en verksamhet (exempelvis särskilt boende eller omsorgen om funktionshindrade) som handledare de första veckorna under sommaren. Syftet är att säkerhetsställa en god introduktion för sommarvikarier på arbetsplatsen och ge en positiv bild av Älvsbyns Kommun som arbetsgivare.

Skapa ökade förutsättningar för karriärutveckling och intern rörlighet

Kompetensutveckling har lyfts fram som ett viktigt område hos alla verksamheterna. Det kan handla om att låta medarbetare prova nya arbetsuppgifter eller att delegera ut särskilda ansvarsområden. En arbetsgivare som Älvsbyn kommun har fördelen att det finns många olika befattningar. Att göra karriär behöver inte bara innebära att man ska bli chef utan kan likväl innebära att man "breddar" sina kunskaper genom att prova ett nytt yrke. På så sätt behåller man arbetstagare längre i organisationen och uppmuntrar intern rörlighet som kan både stimulera och motivera medarbetare. Genom att skapa ett arbetsklimat som förespråkar utveckling kan förhoppningsvis motivationen att vidareutbilda sig till exempelvis undersköterska, sjuksköterska eller förskollärare också bli en positiv följd effekt. Att som medarbetare kunna vara med och lära upp andra kan även bidra till att ens egen kompetens stärks.

Förslag på Snabb åtgärd:

- Utredda om möjligheten att erbjuda fadder/handledare till nyanställda utrikesfödda under 6 månader upp till 1 år, beroende på verksamhet för att de ska komma in i arbetet på ett bra sätt.
- Möjlighet att auskultera i andra verksamheter för ökad kompetens och förståelse för andra verksamheter.

Förslag på långsiktig åtgärd:

- Erbjuder Kunskapslyftet igen efter önskemål från enhetschefer inom alla verksamheter och inte bara inom äldreomsorgen och socialtjänsten.

- Utredda om arbetsgivaren kan hjälpa medarbetare med finansiering av utbildning – till exempel att arbetsgivaren betalar av en viss del på studielånet för nyblivna lärare för varje år de arbetar hos kommunen

Öka arbetsglädjen, engagemanget och stoltheten för att arbeta inom Älvsbyn kommun

Att kunna känna arbetsglädje på jobbet är en förutsättning för att kunna prestera sitt bästa på jobbet. Känner man glädje över att gå till arbetet så ökar även ens engagemang och stoltheten över att få tillhöra en bra arbetsplats. Detta i sin tur medför att medarbetarna pratar gott om arbetsplatsen och får fler personer att vilja söka de arbeten som annonseras ut.

Förslag på snabb åtgärd:

- Älvsbyns kommun ska bli en familjevänlig arbetsgivare – kommungemensam familjepolicy upprättas som beskriver hur Älvsbyns kommun ska vara en familjevänlig arbetsgivare genom till exempel inga möten ligger för tidigt eller för sent på arbetsdagen med hänsyn till föräldrar med skol- och förskolebarn som ska lämnas och hämtas, möjlighet till distansarbete, inga viktiga möten förlagda under sport-, påsk-, höst- och jullov. Erbjud medarbetare möjligheten att ta med sina barn till arbetet de gånger skola/förskola är stängt. Anordna 1–2 aktiviteter per år för anställda och deras familjer, till exempel "Familjedag på Kanis" eller "picknick i Lomtjärnsparken".
- Lyfta fram årets arbetslag, kollega, medarbetare, chef – för att uppmärksamma och premiера de som gör speciellt goda insatser i verksamheten. Detta medför att man som medarbetare och chef kommer att känna en yrkesstolthet och ett engagemang till att se förbättringsmöjligheter på sin arbetsplats. Pris i form av presentkort, blombukett och/eller diplom kan utgå till vinnaren.
- Arbeta hälsofrämjande och förebyggande genom att arbeta mer aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) – genom att inventera, bevara och utveckla de friskfaktorer som finns på arbetsplatsen kan man stimulera medarbetarnas trivsel, utveckling och prestation.
- Utredda möjligheten att erbjuda alla lärare pedagogiska luncher.
- Se över kostnaderna för hyra av motorvärmastolpe.
- Utse 5–10 anställda som fungerar som ambassadörer för Älvsbyns kommun. Dessa frontas på hemsidan med bild och text, kan medverka vid eventuella mässor och arbetsmarknadsdagar, berätta om sina arbetet på sociala medier med mera.

Förändrade arbetsätt – gör vi rätt?

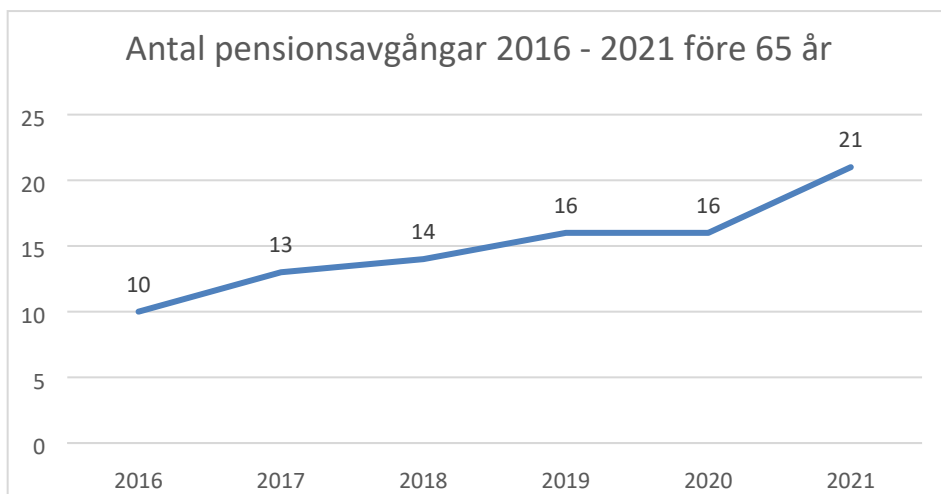
För att möta kompetensutmaningen så måste arbetsgivaren tänka på nya sätt och kanske utmana det traditionella "Så här har vi alltid gjort..." genom att utveckla arbetsätt, hitta nya samarbeten och använda tekniken smart. Det kommer bli mer viktigt att använda den befintliga kompetensen rätt och tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som gör det och hur arbetet ska göras. Man måste även se över vilken typ av kompetens vi behöver då behovet kommer förändras över tid. Då arbetsmarknadsprognosen för de kommande 10 åren ser ut att bli kärv så bör en arbetsgivare fundera på hur arbetet organiseras och utförs. Gör vi rätt saker eller har vi kvalificerad personal som gör arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av någon annan?

Förslag på Långsiktig åtgärd:

- Ett pilotprojekt där en verksamhet/avdelning ser över den egna bemanningen/organisationen i syfte att fördela och omfördela de olika arbetsuppgifterna som förekommer i verksamheten. På detta sätt sker en uppdragsväxling vars syfte är att ta tillvara de mänskliga resurserna på ett effektivt sätt. Uppdragsväxling kan ske i befintlig personalstyrka alternativt att tillföra en ny kategori personal. Till exempel inom äldreboende där undersköterskan förutom omvårdnad av den äldre även ska tvätta och städa. Detta blir även relevant då undersköterska kommer att bli en legitimationsskyddad arbetstitel från och med 1 juli 2023. Ett annat exempel är inom skolan där lärarna gör mer och mer administrativa arbetsuppgifter som tar tid från planering av undervisning och att skapa elevrelationer som kanske till viss del går att lägga på till exempel någon form av "servicepersonal". Genom att förändra arbetsätt och kartlägga vem som är bäst lämpad att göra vad så höjer man status på de olika yrkena samt man får en bättre arbetsmiljö vilket skapar en högre arbetstrivsel som får medarbetaren att stanna kvar längre och prata gott om Älvsbyns kommun som arbetsgivare.

Förläng arbetslivet

Statistiken visar att det är fler som väljer att gå i pension tidigare än 65 år jämfört med tidigare och detta är något man bör jobba med eftersom det är mycket värdefull kompetens och erfarenhet som annars går förlorad. De kan även fylla en viktig roll när nya medarbetare ska introduceras. Vad gäller tidiga pensionsavgångar så har det sett ut så här mellan 2016 – 2021 för Älvsbyns kommun:



Förslag på Långsiktig åtgärd:

- Utreda möjligheten att erbjuda 80/90/100-modellen för äldre arbetstagare från 62 år inom samtliga yrkesgrupper.
 - Tillsvidareanställda som arbetar heltid erbjuds att minska sin arbetstid från 100% till 80% och få 90% av sin heltidslön. Den tjänstepensionsgrundande lönen är oförändrat 100% av lönen före arbetstidsminskningen. Möjligheten omfattar även tillsvidareanställda som arbetar deltid enligt samma grundmodell som ovan. Det innebär att arbetstiden minskar med 20 %, lönen minskar med 10 % och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på deltidsnivån före arbetstidsminskningen. Arbetstiden efter arbetstidsminskningen måste vara minst 50 % av heltid.

Ansvarsfördelning och uppföljning

Det är viktigt att poängtera att det är **allas** ansvar att tillsammans arbeta med kompetensförsörjning för att lyckas, oavsett om man arbetar på strategisk eller operativ nivå. Syftet med Älvsbyns kommun kompetensförsörjningsplan är att den ska fungera som ett underlag för hur vi som arbetsgivare kan skapa en beredskap kring hur vi möter framtidens kompetensbehov. Kompetensförsörjningsplanen ska, utöver vad som delges under inledning och syfte, även fungera som inspiration kring hur respektive verksamhet aktivt kan arbeta med kompetensförsörjningen. För att uppföljningen och genomförandet av kompetensförsörjningsplanen ska fungera blir kommunikationen och ansvarsfördelning central. Det handlar om kommunikation både internt och externt mellan förtroendevalda och tjänstemän. Det bidrar till tydlighet, transparens och förutsägbarhet. Kompetensförsörjningsplanen är ett dokument som ska vara väl känt i organisationen och till varje prioriterad åtgärd ska en ansvarig tjänsteperson eller avdelning utses.

Planering, uppföljning och analys – HR-avdelningen är ansvarig avdelning för Kompetensförsörjningsplanen, detta gäller planering, revidering, uppföljning och kommunikation av dokumentet och de prioriterade åtgärderna.

Åtgärder – Utifrån omvärldsanalys, statistik, samtal med chefer och verksamhetsföreträdare tas konkreta åtgärder fram som prioriteras och beslutas av de förtroendevalda. Åtgärderna är indelade i snabba åtgärder, vilka bedöms kunna verkställas inom en 12 månaders period. De långsiktiga åtgärderna är större förändringar som kräver samarbete mellan verksamheter. Dessa bedöms ta upp till 24 månader från beslut till verkställighet.

Uppföljning och information till förtroendevalda, chefer och fackliga organisationer – HR-avdelningen ansvarar för uppföljning och information till de förtroendevalda, chefer och fackliga organisationer.

Kompetensförsörjningsplanen på en minut

- 26,8% av Älvsbyns kommuns medarbetare beräknas gå i pension under de kommande 10 åren.
- Förutom undersköterskor förväntas även yrken som exempelvis sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut, data/IT och lärare ha en stor efterfrågan från arbetsgivarna under de kommande åren på grund av underskottet på utbildad arbetskraft enligt rapporten *Möt kompetensutmaningen – Rekryteringsrapport 2020* som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram.
- Älvsbyns kommun står inför stora utmaningar gällande framtida kompetensförsörjning, där pensionsavgångar och en åldrande befolkning, samtidigt som andelen i arbetsför ålder minskar, är några av orsakerna.
- 13,5 % av kommunens 731 tillsvidareanställda är 60 år eller över.
- Medelåldern bland kommunens tillsvidareanställda är 46,2 år och det vanligaste åldersintervallet bland de anställda är 50–59 år.
- Socialtjänsten har högst andel deltidsanställda.
Verksamheten har i nuläget ingen alarmerande brist på grundutbildade undersköterskor men vittnar i stället om rekryteringsutmaningar gällande arbetsterapeuter samt specialistutbildade under- och sjuksköterskor.
- Inom kommunens övriga verksamheter, där man hittar exempelvis kommunledningskontoret och administrativa enheter, har kvalificerade handläggare och IT-personal visat sig särskilt svårrekryterade.
- Älvsbyn kommun måste prioritera kompetensförsörjning för att även i framtiden kunna säkerhetsställa viktiga samhällsfunktioner till kommunmedborgarna.
- Ska Älvsbyn kommun lyckas med kompetensförsörjningen är ledordet **tillsammans**, där medarbetare och förtroendevalda har ett gemensamt ansvar.