



KALIX KOMMUN

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN 2021-2025
ARBETSGIVARENHETEN

Kompetensförsörjningsplan

Kalix kommun 2021-2025



Innehåll

1. Kompetensförsörjningsplanen	3
Syfte.....	3
2. Arbetsmarknadsprognos	3
3. Nulägesbeskrivning.....	4
Pensionsavgångar	5
4. Verksamheternas kompetensbehov	6
Socialförvaltningen.....	7
Utbildningsförvaltningen.....	8
Samhällsbyggnadsförvaltningen.....	9
Fritids och kulturförvaltningen.....	10
Kommunledningsförvaltningen.....	11
5. Framgångsfaktorer	11
5.1 Stärka arbetsgivarvarumärket.....	11
5.2 Utveckla befintlig kompetens.....	12
5.3 Behålla kompetensen	12



1. Kompetensförsörjningsplanen

Kommunens viktigaste uppdrag är att bygga samhället, skapa attraktion och ge service till medborgarna. Kalix kommun som arbetsgivare har ett stort ansvar inom området kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare samt satsa på kompetensutveckling av nuvarande medarbetare och chefer. Inom ramen för det strategiska målet att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder och rutiner för kompetensförsörjning.

Syfte

Syftet med Kalix Kommuns kompetensförsörjningsplan är att ge en samlad bild av verksamheten för att underlätta strategisk kompetensförsörjning och bidra till att Kommunens utvecklingsmål på lång och kort sikt uppnås inom samtliga förvaltningar.

Utifrån kompetensförsörjningsplanen ska

- Arbetsgivaren arbeta med varumärket för att attrahera, rekrytera och behålla personal.
- Respektive förvaltning ansvarar för uppföljning av sin verksamhets kompetensförsörjning.

2. Arbetsmarknadsprognos

Idag är 49 procent av befolkningen i Norrbottens län mellan 25 och 64 år. Andelen beräknas minska till 47 procent år 2040, vilket är en lägre andel än i landet som helhet (49 procent). Barn och unga mellan 0 och 24 år utgör 26 procent av befolkningen i länet idag och beräknas utgöra en lika stor andel av befolkningen år 2040. Norrbotten, liksom ett flertal län, står inför en omfattande generationsväxling på arbetsmarknaden. 35 procent av dagens sysselsatta kommer att uppnå pensionsålder på 65 år fram till 2040. Åldersstrukturen i Norrbottens län avviker från riksgenomsnittet framför allt genom att andelen personer i åldrarna 0-10 år och 20-40 år är betydligt lägre medan andelen över 50 år är större. Den lägre andelen i arbetsför ålder är delvis en följd av att länet under en lång tid haft en betydligt större utflyttning än inflyttning i denna åldersgrupp. Den största inflyttningen till länet från andra regioner har under det senaste årtiondet varit från utlandet.¹

Arbetsgivarna kommer enligt Arbetsförmedlingens prognos² ha stora problem med att rekrytera personal. Av de kommunala verksamheterna har grundskola, förskola samt vård och omsorg fortsatt allra svårast att rekrytera men bristen på arbetskraft har stigit tydligt inom samtliga kommunala områden. Bristen på utbildad arbetskraft inom omsorgen är mycket tydlig och beror i hög grad på att för få har sökt sig till vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet.

Kompetensförsörjningen i Norrbotten har varit en utmaning under en längre tid. Arbetslösheten är låg och har trendmässigt sjunkit de senaste åren. Regionalt är arbetskraftsreserverna små och Arbetsförmedlingen bedömer dessutom att sysselsättningstillväxten kommer att vara låg under kommande år. Utvecklingen förklaras av en svag befolkningsutveckling i arbetsför ålder. Länets arbetsgivare har fortsatt stora svårigheter att hitta personer med rätt utbildning och kompetens vid

¹ SCB, Den framtida befolkningen i Sverige län och kommuner 2021-2040

² Arbetsförmedlingen, 2021



rekryteringar. Störst chanser till jobb finns inom yrken som kräver eftergymnasial eller gymnasial utbildning.

I Kalix³ minskar befolkningen totalt sett trots att det är en högre inflyttning än utflyttning. Detta beror på att det föds färre barn. I Kalix är 29,1 % av befolkningen över 65 år och gruppen 20-64 år utgör 51,6 %. Detta innebär att försörjningsbördan på de som förvärvsarbetar är hög. Arbetslösheten 2021 i Kalix var 6,7 %. Kalix kommun är den största arbetsgivaren på orten och stora personalbehov finns främst inom vård och omsorg. Utmaningen är att matcha kompetens och utbildning och arbetslivserfarenhet bland de jobbsökande mot kraven som finns på de lediga befattningarna. Arbetslösheten är högst bland män och de lediga yrkena är traditionellt kvinnodominerade. Viktiga åtgärder för att säkra kompetensförsörjningen är att rekrytera bland båda könen samt att kompetensutveckla de nyanlända.

3. Nulägesbeskrivning

Kalix kommun har i nuläget ca 1500 månadsavlönade anställda. Medelåldern ligger på 48,1 år. Fördelningen mellan olika yrkesgrupper visar att vård och omsorg är de verksamheter som sysselsätter flest personer följt av lärare och barnomsorgspersonal.

yrkesområde, ålder						
Kategori	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Chef/arbetsledare	1	9	16	40	12	78
Administration	2	6	17	31	24	80
Vård*	78	99	111	155	82	525
Omsorg**	11	30	36	36	18	131
Socialt arbete	9	8	12	12	6	47
Lärare	5	38	77	93	36	249
Förskolepersonal ***	11	20	37	42	32	142
Övrigt skola****	1	4	11	12	5	33
Kultur/fritid	11	5	3	7	1	27
Teknik/fastighet	5	12	14	35	20	86
Räddningstjänst	1	5	4	4	1	15
Kost/lokalvård	1	12	21	33	20	87
Totalt	136	248	359	500	257	1500

Tabell 1. Yrkeskategori, åldersindelad

*Sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeuter **personliga assistenter, vårdare, stödassistent, ***förskollärare, barnskötare, fritidspedagog, ****elevassistenter, utvecklare, studie/yrkesvägledare

Nedan visas en översikt över antal anställningar i nuläget fördelat på befattningsgrupp.

³ SKR, Kolada, 2021

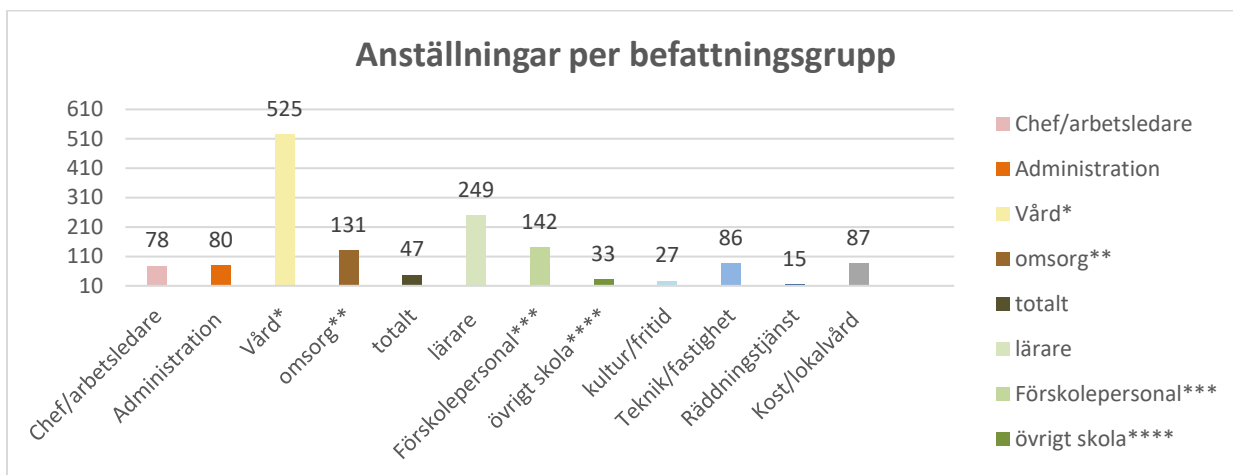


Diagram 1. Anställningar per befattningsgrupp

*Sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeuter **personliga assistenter, vårdare, stödassistent, ***förskollärare, barnskötare, fritidspedagog, ****elevassistenter, utvecklare, studie/yrkesvägledare

Pensionsavgångar

En uppdelning av åldersgruppen över 60 år ger en prognos över pensionsavgångarna de kommande fem åren. Beräkningarna visar på pension vid 67 år. I Kalix kommun har pensionsåldern höjts och fler har valt att arbeta längre. Åldersgränsen i LAS höjdes från 67 till 68 år den 1 januari 2020 och från 68 till 69 år den 1 januari 2023. Det innebär att pensionsavgångarna kan komma ännu senare än beräknat. Enligt SKR⁴ minskar rekryteringsbehovet om fler jobbar längre. Störst antal pensionsavgångar förväntas inom vård/omsorg samt lärare och förskolepersonal.

Pensionsavgångar ålder/yrkesgrupp 2021-01-01 TV								
Yrkesgrupp	61	62	63	64	65	66	67	Totalt
Chefer/ledare	1	6	2	2	0	0	0	11
Administration	1	5	3	5	5	2	1	22
Vård*	17	16	7	11	6	3	3	63
Omsorg**	2	3	2	2	2	2	0	13
Socialt arbete	2	0	1	1	0	0	0	4
Lärare	8	3	2	6	6	2	1	28
Förskolepersonal***	1	9	8	4	2	1	0	25
Övrigt skola****	2	1	1		1	0	0	5
Teknik/fastighet	5	2	2	2	2	4	1	18
Kost/lokalvård	6	1	0	5	5	1	0	18
Kultur/fritid					1			1
Totalt	45	46	28	38	30	15	6	208
Pensionsår vid 67	2027	2026	2025	2024	2023	2022	2021	

Tabell 2. Pensionsavgångar åldersgruppen över 60 år.

* sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeut **personliga assistenter, vårdare, stödassistent ***förskollärare, barnskötare, fritidspedagog ****elevassistenter, socialpedagog, utvecklare, studie/yrkesvägledare

⁴ SKR 2020

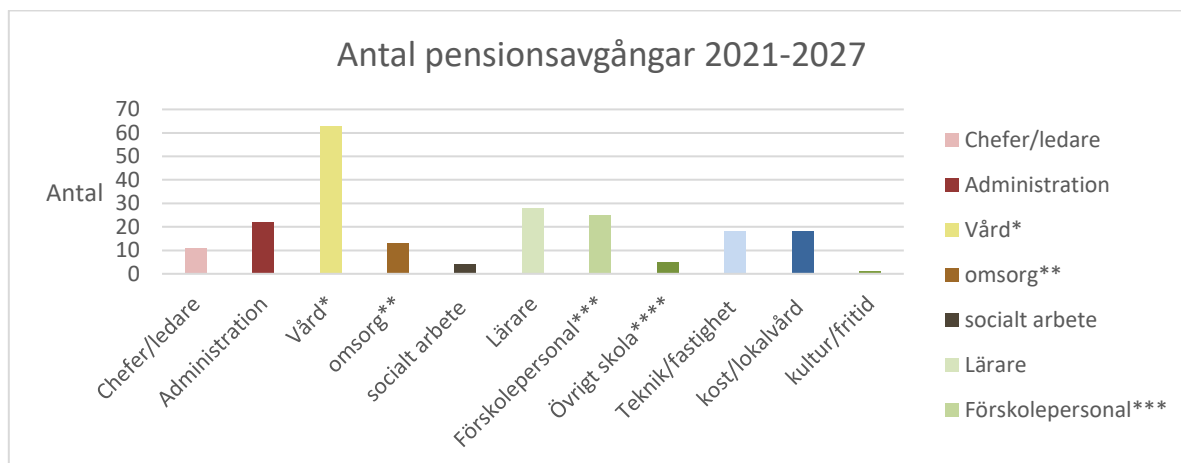


Diagram 2. Antal pensionsavgångar 2021 -2027

*sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeut **personliga assistenter, vårdare, stödassistent ***föskollärare, barnskötare, fritidspedagog ****elevassistenter, socialpedagog, utvecklare, studie/yrkesvägledare

4. Verksamheternas kompetensbehov

Vilket kompetensbehov som finns i en verksamhet beror på många olika faktorer. I kommunal verksamhet är samhällsutveckling, demografi, teknik och innovationer samt politisk styrning de största påverkansfaktorerna. SKR⁵ lyfter i sin senaste rekryteringsstrategi några exempel.

Höjd sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad är ett mått på hur stor del av arbetstiden som utgör heltid. SKL menar att rekryteringsbehoven kommer minska om fler arbetar mer. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i Kalix kommun är totalt 97,45%. Kommunen strävar efter att erbjuda heltid till alla med möjlighet till frivillig deltid. Av de som har en heltidsanställning har ca 30 procent valt att arbeta deltid frivilligt. Om fler av de tillsvidareanställda faktiskt skulle arbeta heltid och inte frivilligt gå ner till deltid skulle detta innebära ett minskat rekryteringsbehov.

Bredda rekryteringen

Idag är färre än 10 procent av de anställda inom vård och omsorg män, inom förskolan är tre procent män. Enligt SKR kan var tredje ung man tänka sig att jobba i dessa sektorer. Det handlar om att förändra normer om vem som passar var utifrån kön. Att få in fler män kommer gynna kompetensförsörjningen i framtiden eftersom urvalet av möjliga kandidater blir större. De nyanländas kompetens kommer att behöva tas tillvara genom riktade satsningar.

Teknikutveckling

Teknisk utveckling och innovationer skapa möjligheter till nya hjälpmedel som kan minska personalbehovet. Kunskapsutvecklingen kan göra det möjligt att ge vård och omsorg på nytt sätt.

⁵ SKR, Möt kompetensutmaningen, rekryteringsrapport (2020)



Även utvecklingen av IT-stöd kan bidra till effektiva arbetsplatser. Inom skolan kan teknikutveckling leda till att undervisning kan ske på distans där det inte finns lärare att tillgå.

Socialförvaltningen

Kalix kommun står inför en stor utmaning genom ett ökat behov av vård och omsorg inom äldreomsorgen, handikappomsorgen och övriga verksamheter. Fler brukare ställer högre krav på aktiviteter och förändringar i verksamhetens innehåll ställer krav på att vi som arbetsgivare måste arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. I Kalix märks även ett ökat behov av sjukvårdande och rehabiliterande insatser i hemmet, då sjuka äldre skrivs ut snabbare från sjukhusen i dagsläget än vad som tidigare varit fallet. Detta ställer krav på fler personer med denna kompetens.

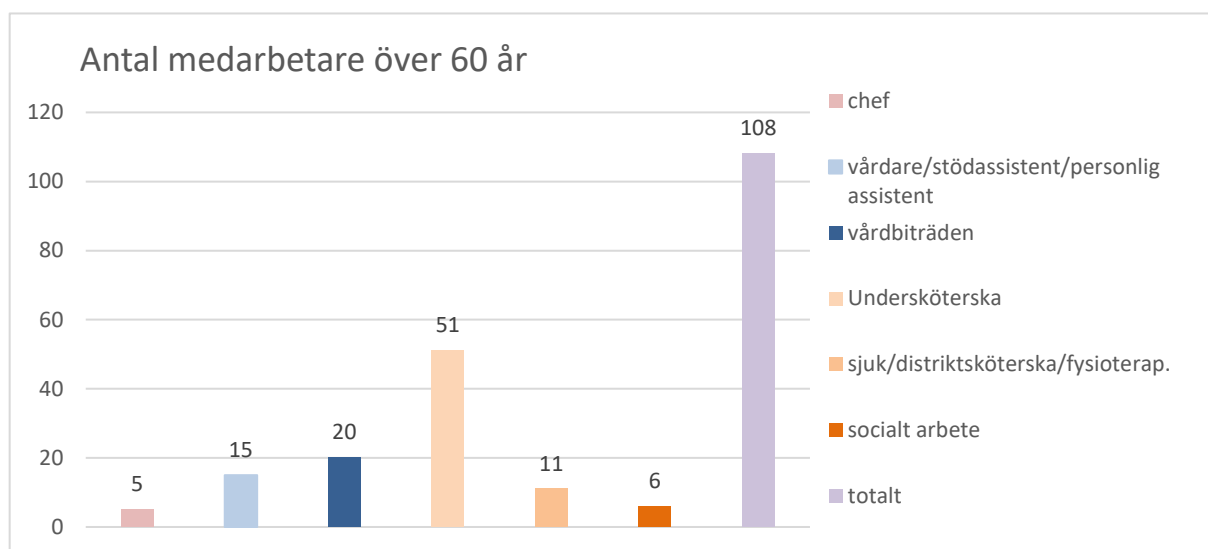


Diagram 3. Antal medarbetare över 60 år inom socialförvaltningen

Den största andelen pensionsavgångar inom kommunen finns inom välfärdssektorn och vård och omsorg. Undersköterskor är den befattning som har flest anställda och det finns 51 undersköterskor över 60 år. Det råder stor brist på undersköterskor och sjuksköterskor i nuläget och inga prognoser visar på att bristen minskar i framtiden. En konsekvens av svårigheter med att rekrytera sjuksköterskor/distriktsköterskor i tillräcklig omfattning inför semestrarna, är att inhyrd personal anlitas för att säkerställa att patientsäker vård kan upprätthållas. Det råder även brist på socionomer inom barn och unga området.

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. För att säkerställa kompetensen och att samtliga medarbetare innehar den utbildning som krävs behöver arbetsgivaren stimulera till utbildning och även utbilda våra egna medarbetare främst de som saknar adekvat utbildning. Det rör sig om undersköterskor men även vidareutbilda ex) sjuksköterskor till en specialistutbildning, socionomer och chefer. Inom funktionshinderområdet ser vi att vi ska höja kompetensen inom ämnet hälso- och sjukvård och rehabilitering, stärka det systematiska samarbetet mellan



sjuusköterska samt arbetsterapeut och fysioterapeut med baspersonalen. Socialförvaltningen vill utveckla arbetet med karriärstegar. En ny satsning som heter Yrkesresan som ger kompetensutveckling inom socialtjänsten har Kalix kommun socialtjänsten anslutit sig till som är en viktigt och nödvändig satsning inom området.

Arbetsgivaren kommer behöva locka nya medarbetare till äldreomsorgen och till Stöd och omsorg. Extern rekrytering är en viktig del till att få in mer och nya medarbetare. Vi ska vara välkomnade till nya medarbetare och grunden är att ha en god arbetsmiljö och ett gott förhållningsätt mellan varandra, där alla har ett ansvar.

Intern kunskap och förmågor vill socialförvaltningen ta till vara, förvalta väl och utveckla. Omvärlden förändras ständigt och vi måste vara beredda att ifrågasätta, förnya och utveckla våra verksamheter till nytta för Kalix medborgare. Därför är det viktigt med medarbetare och interna ambassadörer som vill bidra i ett ständigt pågående förändrings- och utvecklingsarbetet.

En ökad samverkan med utbildningsinstitutioner behövs för att locka utbildad personal till Kalix Kommun. För att vi ska ha möjlighet att handleda studenter under utbildning vid högskola och universitet krävs att vi har handledare med hög utbildningsnivå (magister). Detta gäller bland annat sjuusköterskestudenter och sjukgymnaststudenter. Vi vill ge de bästa förutsättningar att locka nyutbildad personal till oss. Samarbeten och utbildningsinsatser i länet, exempelvis med aktörer som Luleå Tekniska Universitet och Vårdcollege är nödvändiga för att Kalix och övriga glesbygdskommuner även i framtiden ska kunna hålla en god kvalitet i välfärdstjänsterna som levereras och efterfrågas. Samverkan i länet och i Östra Norrbotten ser vi måste utvecklas för att klara av framtida kompetensförsörjningsbehov.

Utbildningsförvaltningen

Under senare år har den statliga styrningen av skolan intensifierats genom bland annat införandet av en ny gymnasieskola, lärarlegitimation, skärpta behörighetsregler och ny skollag med förstärkt pedagogiskt uppdrag för förskolan.⁶ Allt detta är reformer som påverkar det framtida rekryteringsbehovet. Lärarlegitimation och skärpta behörighetsregler innebär en begränsning av vilka ämnen och årskurser en lärare får undervisa i. Införandet av snävare behörighetsregler och lärarlegitimation gör också att efterfrågan, generellt sett, kommer att vara stor på bland annat speciallärare, yrkeslärare och lärare inom matematik, teknik och vissa språk. Mer resurser kommer därför att behöva läggas på att rekrytera behöriga lärare och planera för vidareutbildning av lärare som redan idag är anställda i vår verksamhet men inte har behörighet att undervisa i vissa ämnen.

Utbildningsförvaltningen har en egen rekryteringsstrategi med en rad åtgärds punkter där det framför allt handlar om att göra läraryrket mer attraktivt. Genom att satsa på arbetsmiljön med en rimlig arbetsbörda och ökad tid för undervisningen blir Kalix kommun en attraktiv arbetsgivare. 2021 ingår utbildningsförvaltningen i ett forskningsprojekt tillsammans med Karolinska institutet. Syftet är att stärka arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljön för att minska stress och arbetsbelastning. Rekryteringsstrategin tar bland annat upp vikten av att bredda rekryteringen för att få fler män att

⁶ (SKL, 2011)



vilja utbilda sig till lärare/fritidspedagoger samt upptäcka potentialen bland de utrikesfödda. Karriärmöjligheter och utvecklingsmöjligheter ligger ofta högt upp på listan i undersökningar om vilka faktorer som gör arbetsgivare attraktiva. I Kalix finns förstelärartjänster, rektorstjänster och verksamhetsutvecklare. Kompetensutveckling av befintlig personal och ledare är en viktig del genom exempelvis ledarskapsutbildningar, individuella kompetensutvecklingsplaner och att främja det digitala lärandet för att möta teknikutvecklingen inom skola och förskola.

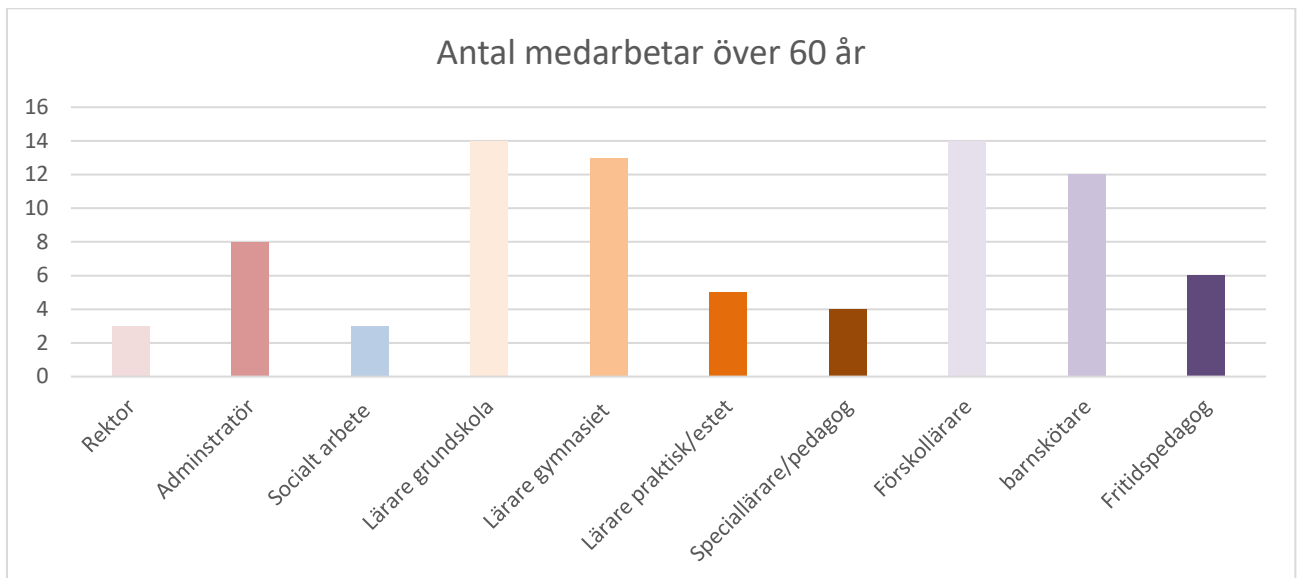


Diagram 4. Antal medarbetare över 60 år inom utbildningsförvaltningen

Det finns 82 medarbetare över 60 år inom utbildningsförvaltningen. Pensionsavgångarna beräknas bli många de närmaste åren, både inom förskolan och inom skolans verksamhet. I Kalix finns behov av framförallt speciallärare och lärare i matematik och naturvetenskapliga ämnen. Genom att stötta blivande lärare med litteratur och tjänstledighet med lön, kan de arbeta och studera på distans. Kalix kommun har avtal med Tech for Sweden och arbetar tillsammans med Norrbottens kommuner gällande arbetsintegrerat lärande.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Samhällsbyggnadsförvaltningen består av fyra avdelningar. Teknisk försörjning, fastighet, bygg- och miljö samt räddningstjänst. Förvaltningen omfattar ett stort antal befattningar med varierande utbildningskrav.

Samhällsbyggnadsförvaltningen ser goda möjligheter att hitta flexibla lösningar vad gäller karriärvägar och utveckling för individen. Man poängterar här att varje rekrytering ska utgå från hela förvaltningens behov i ett längre perspektiv och inte bara det aktuella behovet vid den enskilda arbetsplatsen. Därför finns ett behov av att, inför varje rekrytering, göra en behovsanalys utifrån dessa förutsättningar. Detta ses som nödvändigt och avgörande för verksamhetens utveckling och resultat.

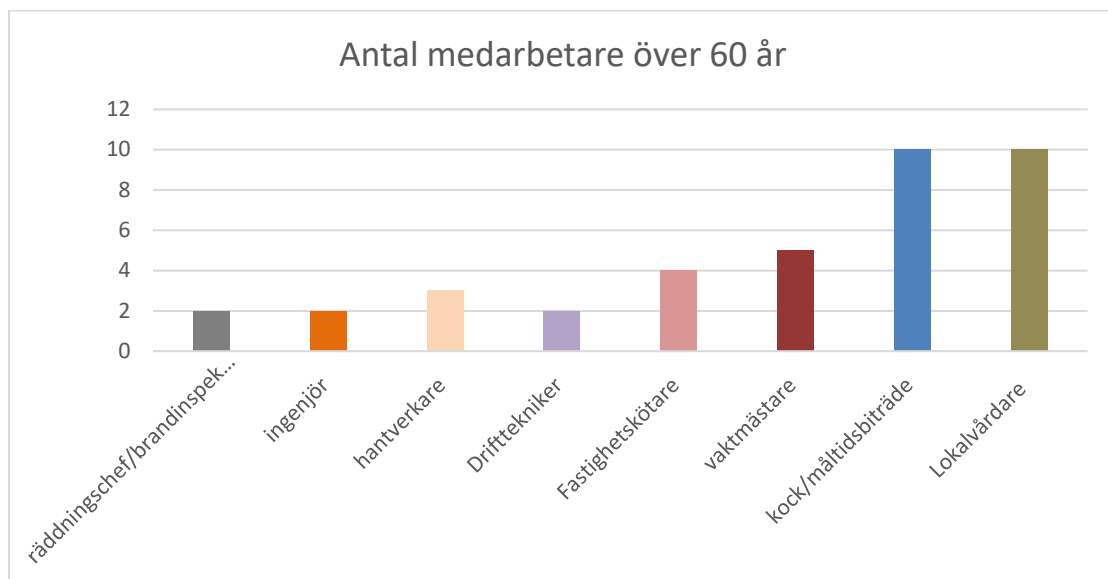


Diagram 5. Antal medarbetare inom samhällsbyggnadsförvaltningen över 60 år

Det finns 38 medarbetare som är över 60 år inom samhällsbyggnadsförvaltningen. Störst rekryteringsbehov finns inom kost/lokalvård samt vaktmästare och fastighetskötare.

Inom samhällsbyggnadsförvaltningens verksamheter finns en rad faktorer som anses påverka kompetensförsörjningen. Teknisk försörjning har kompetenser som även nyttjas av andra förvaltningar och avdelningar i form av utredningar och projekt som inte är initierade av den egna verksamheten. Om andelen sådana uppdrag ökar kan det leda till rekryteringsbehov. Ökade krav från verksamheten att anpassa lokaler kan leda till att det behövs mer resurser för att undvika att projektingenjör inom bygg (tillika ansvarig för planerat underhåll) får en för stor arbetsbelastning.

Fritids och kulturförvaltningen

Fritids- och kulturförvaltningen är den av förvaltningarna som har lägst medelålder (47,11 år). Kompetensförsörjningen påverkas av att fler och fler nya verksamheter och uppgifter faller inom förvaltningens område, vilket ställer krav på flexibilitet och ständiga utvecklingar. Kommande pensionsavgångar ses inte som en svår uppgift att lösa då tillgången på exempelvis bibliotekarier bedöms vara god. Teknikutvecklingen inkluderar kommande investeringar i nya maskiner som ställer krav på rätt kompetens hos de som ska hantera dessa. Det blir då frågan om att utbilda befintlig personal för detta syfte.

Det är ett fåtal verksamheter inom fritids- och kulturområdet som ställer krav på högre utbildning, och dessa yrkesgrupper tillhör de där konkurrensen om arbetskraft är lägst på arbetsmarknaden. Det utbildas fler personer inom kultur, media och bibliotek än behovet på arbetsmarknaden, enligt Arbetsförmedlingen.



Kommunledningsförvaltningen

Inom kommunledningsförvaltningen finns ekonomi, arbetsgivarenheten, staben, näringsliv och säkerhet. Arbetsgivarenhetens verksamhet omfattar lön, personal och bemanning. Under staben finns IT, information, växel och kansli.

Kompetensförsörjningen inom kommunledningsförvaltningens verksamheter rör ett stort antal olika befattningar inom yrken med varierande krav på utbildning och erfarenhet. Det finns en utmaning i att rekrytera och behålla medarbetare då det finns stor arbetsmarknad för de akademiska yrkena.

Det finns 14 medarbetare som är över 60. Bland annat finns flera pensionsavgångar de kommande åren inom främst IT och administrativa tjänster. För att möta kommande pensionsavgångar finns ett behov av att närmare kartlägga den befintliga kompetensen för att kunna fördela resurser och organisera arbetet så effektiv och kvalitetssäkrat som möjligt. Behov av kompetensutveckling för befintlig personal inom främst IT-stöd är viktigt för den interna rörligheten. IT-enheten har en ständig utmaning i att hitta kompetens eftersom IT-kompetens generellt är en bristvara, då främst vad gäller certifierade nätverkstekniker. Det är svårt att hitta personer med rätt kompetens eftersom det saknas utbildning på orten och det dessutom ofta behövs en viss erfarenhet, utöver utbildning, för att klara av de arbetsuppgifter som ska utföras. Detta ställer krav på arbetsgivarens förmåga och resurser att inskola och handleda ny personal. IT-enhetens kompetensbehov varierar främst i samband med införande av ny teknik, då vissa arbetstoppar förekommer.

5. Framgångsfaktorer

Den samlade bilden över kompetensförsörjningen i Kalix Kommun utmynnar i ett antal framgångsfaktorer som ger förutsättningar för att bättre hantera de kommande utmaningarna.

Framgångsfaktorerna bygger på de olika stegen i personalförsörjningsprocessen: *Attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, behålla och avveckla personalen.*

Attrahera och rekrytera - handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare och anställa rätt kompetens.

Att vi som arbetsgivare har ett starkt varumärke och marknadsför oss mot rätt målgrupper.

Introduktion - bra introduktionsprogram inom hela organisationen ger en bra grund till att vilja stanna kvar, prestera och trivas på arbetet.

Behålla och utveckla - kompetensutveckling av befintliga medarbetare och ledare ger en bra och attraktiv organisation.

Avveckling/avslutning - alla som lämnar är viktiga ambassadörer för Kalix kommun.

5.1 Stärka arbetsgivarvarumärket

För att kunna säkerställa kompetensförsörjningen i framtiden behöver vi attrahera och rekrytera rätt medarbetare. Detta gör vi genom att ha ett tydligt och starkt arbetsgivarvarumärke, s.k. *Employer branding*. Arbetsgivarvarumärket handlar om hur vi som arbetsgivare uppfattas av potentiella, nuvarande och tidigare anställda. För att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke behövs ett nära samarbete mellan arbetsgivarenheten, information och näringslivsenheten. Kalix Kommun behöver en gemensam strategi för att kommunikationen internt och externt skall ske på ett likvärdigt sätt.



Använda Luleåregionen vid marknadsföring

Luleåregionen är samverkans forum för att skapa tillväxt och består av kommunerna Kalix, Boden, Piteå, Älvsbyn och Luleå. Genom gemensam riktad information och deltagande på event och arbetsmarknadsmässor runt om i landet når Luleåregionen en stor målgrupp. Detta ger strategiska kontakter med utbildningsinstitutioner och framtida arbetssökanden inom flera yrkesgrupper.

Arbete med ambassadörskap för våra verksamheter

För att öka förståelsen för de olika yrkena inom kommunen, skapa en bättre sammanhållning bland personalen inom hela kommunen samt sprida en positiv bild av kommunens olika enheter är det bra att arbeta med goda exempel. Våra medarbetare som talar gott om sin arbetsplats är de bästa reklampelarna.

Bredda rekryteringen genom att öka antalet män inom vård/omsorg och barnomsorg.

Att marknadsföra kommunen som arbetsgivare för att attrahera fler män till de kvinnodominerade yrkena. Detta kommer gynna kompetensförsörjningen i framtiden eftersom urvalet av möjliga kandidater blir högre.

Främja mångfald i arbetslivet

Genom att stötta och arbeta för att utlandsfödda kommer in på arbetsmarknaden har vi en stor potentiell rekryteringsbas. Arbetsgivarenheten utvecklar rekryteringsprocessen och informerar om möjligheter till att rekrytera utlandsfödda.

5.2 Utveckla befintlig kompetens

För att kunna planera kompetenshöjande insatser för personalen och skapa interna karriärmöjligheter behöver vi få en tydlig överblick över vår befintliga kompetens. Om personalens utbildning och erfarenhet dokumenteras ger det möjligheter att följa upp och utvärdera kompetensen på ett enkelt och effektivt sätt.

Öka kompetensutvecklingen hos våra medarbetare

Möjligheter till kompetensutveckling för befintlig personal inom yrkesområden där det råder brist på arbetskraft kan bli nödvändigt för att det är svårigheter att rekrytera. Exempelvis undersköterskor, sjuksköterskor och förskollärare. Genom att skapa individuella kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna i samband med medarbetarsamtal finns möjlighet att kartlägga kompetensutvecklingsbehov.

Introduktion

Samtliga anställda skall få introduktion. Särskilt viktigt är att de timanställda får en god introduktion så att de får en positiv bild av arbetsgivaren och vill stanna kvar inom kommunen.

5.3 Behålla kompetensen

Arbetsmiljö, hälsa och ett hållbart arbetsliv är viktiga förutsättningar för att personalen skall stanna kvar hos arbetsgivaren och vilja arbeta mer.



KALIX KOMMUN

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN 2021-2025
ARBETSGIVARENHETEN

Få fler medarbetare att arbeta längre

I nulåget är den genomsnittliga pensionsåldern bland de anställda drygt 63 år. Arbetsgivaren kan aktivt uppmuntra, stödja och främja att fler väljer att arbeta fram till 68 års ålder.

Öka andelen medarbetare som faktisk arbetar heltid

Kommunen stråvar efter att erbjuda samtliga medarbetare heltid med möjlighet till frivillig deltid. Av de som har en heltidsanställning har ca 30 procent valt att arbeta deltid frivilligt. Om fler av de tillsvidareanställda faktisk skulle arbeta heltid och inte frivilligt gå ner till deltid skulle detta innebära ett minskat rekryteringsbehov.