

Plan

Uppdaterad 2023-05-31

Kompetens- försörjningsplan

2023-2026



Fastställt av: Kommunstyrelsen

Fastställt datum: 2023-08-29

Dokumentet gäller till och med: 2026-12-31

Dokumentet gäller för: Alla nämnder och förvaltningar

Dokumentansvarig: Kommunledningsstaben, personalkontoret

Diarienummer: KS/2023:171

Vision och budget med strategisk plan Vision: "Forshaga kommun 2040 – varmt välkommen!"

Här känner sig alla välkomna, trygga och inkluderade. Genom att vara öppna och visa tillit till varandra gör vi alla delaktiga. Våra olikheter är vår styrka. Vi ser möjligheter och utvecklas tillsammans. Gemensamt bygger vi ett hållbart och tryggt samhälle där ingen lämnas utanför. Kommunfullmäktiges budget med strategisk plan är kommunens viktigaste övergripande styrdokument. I budgeten återfinns också vår vision, det önskvärda framtida tillståndet för kommunen och kvalitets- och styrmodellen som övergripande beskriver hur den kommunala verksamheten ska styras, följas upp och utvärderas. Strategisk plan innehåller kommunens övergripande mål och värdegrund.

Plan anger inriktning och konkreta mål i en fråga av större vikt. Den är vägledande för beslut och styrning. Planen tar inte ställning till utförande eller metod. Har en begränsad giltighetstid och ska följas upp. Exempel på plan kan vara Bostadsförsörjningsplan. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

Policy är ett kortfattat dokument på en övergripande nivå om specifika, strategiskt viktiga områden. Den är vägledande för beslut och styrning. Policy tar inte ställning till utförande eller metod. En policy är vanligtvis långvarig, och gäller tills vidare. En policy bör konkretiseras i andra styrdokument, oftast i riktlinjer. Exempel på policy kan vara Upphandlingspolicy och Kommunikationspolicy. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

Handlingsplan är en sammanställning av aktiviteter som tillsammans ska leda till att uppnå mål. Den visar konkret vad som ska göras inom ett visst område, vem/vilka som ansvarar för uppgiften, ekonomiska konsekvenser samt när det ska vara klart alternativt när det ska följas upp. Omsätter ofta inriktningen i planen till konkreta åtgärder. Exempel på handlingsplan kan vara Handlingsplan för nybyggnation av flerfamiljshus på Åsmyren. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

Riktlinjer är den mest konkreta formen av styrdokument. Ett dokument som innehåller en anvisning eller rekommendation för hur exempelvis en policy ska uppnås. Riktlinjer avser främst frågor rörande ren verkställighet. Riktlinjer kan betraktas som en slags handbok som ska ange ramarna för vårt handlingsutrymme i en viss fråga. Gäller tillsvidare vilket innebär att gamla riktlinjer måste upphävas när de blir inaktuella. Exempel på riktlinjer kan vara Riktlinjer för användande av sociala medier. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

Innehåll

Inledning	3
Syfte och mål	4
Begrepp	4
Kompetensförsörjningsmodell.....	5
Strategier för kompetensutveckling	8
Personalstatistik	15
Framtida kompetensbehov	17

Inledning

Forshaga kommun är kommunens största arbetsgivare. Inom Forshaga kommuns förvaltningar och bolag arbetar mer än 1000 anställda, vilket gör att kommunen har en bred arbetsmarknad och ett brett utbud av yrkesroller med olika kompetenser.

Kompetensförsörjning är en av kommunens och övriga arbetsgivare i Värmlands största utmaningar och så ser det även ut i resten av landet de kommande åren. Detta framgår av studier och forskning, utvecklingen på arbetsmarknaden, bedömningar från SKR samt vår egen personalstatistik.

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen 2023-2026 utgår från de nio strategier som SKR tagit fram. De nio strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om hållbart arbetsliv. De nio strategierna är:

1. Använd kompetens rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Förläng arbetslivet
4. Visa karriärmöjligheter
5. Låt fler jobba mer
6. Underlätta lönekarriär
7. Skapa engagemang
8. Utnyttja tekniken
9. Marknadsför jobben

SKR driver också satsningen Sveriges Viktigaste jobb som handlar om att öka intresset för jobben inom välfärden och kommuner och regioner som arbetsgivare.



Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att ha en övergripande gemensam strategi för att klara kompetensförsörjningsbehovet i hela kommunkoncernen både på kort och lång sikt.

Målet är att Forshaga kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att lyckas attrahera och behålla Rätt medarbetare med Rätt kompetens på Rätt plats nu och i framtiden.

Begrepp

SKR

Sveriges kommuner och Regioner (SKR) är en medlems- och arbetsgivarorganisation för landets alla kommuner och regioner.

Kompetensförsörjning

Ett samlingsbegrepp som innefattar hur organisationer rekryterar och tillvaratar rätt kompetens, samt behåller befintliga medarbetare. Det handlar även om hur organisationen/kommunen hanterar avveckling av personal, t.ex. pensionsavgångar och uppsägningar.

Kompetens

Förmåga och motivation att utföra en arbetsuppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

- Förmåga – erfarenheter, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper och färdigheter, vid rätt tillfälle och i rätt sammanhang
- Motivation – vilja, attityd, engagemang, mod och ansvar.
- Kunskaper – inlärd teoretisk förmåga, fakta och metoder.
- Färdigheter – personliga förmågor att med hjälp av kunskap och erfarenheter kunna utföra en viss handling.

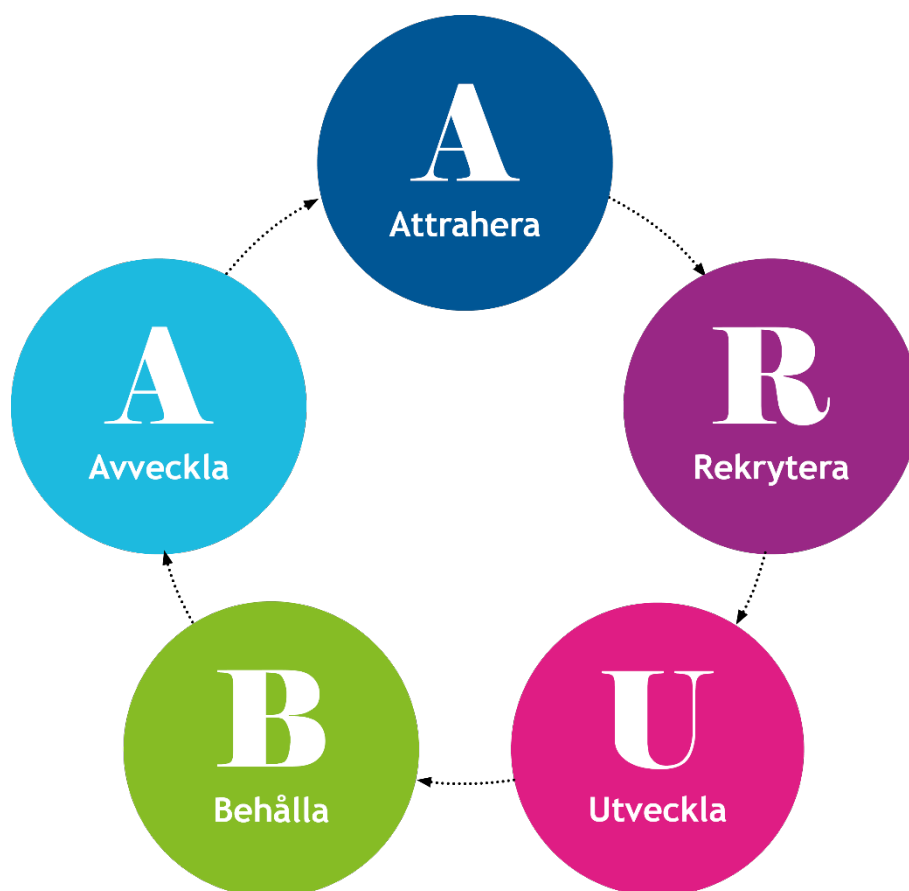
Kompetensutveckling

En sammanfattande beteckning för de olika aktiviteter som vidtas för att bredda och höja individers och gruppers kompetens. Kompetensutveckling handlar dels om kunskapspåfyllnad i form av kurser och utbildningar, dels om att medarbetare får förutsättningar att utvecklas i det dagliga arbetet. Några exempel på hur kompetensutveckling kan skapas är: utbildning och kurser, handledning och att handleda andra, lära av kollegor, olika nätverk och forum osv.

Kompetensförsörjningsmodell

Kompetensförsörjningshjulet, är en modell och ett vanligt sätt att beskriva vad som ingår i begreppet kompetensförsörjning.

Hjulet innehåller sex olika delar som beskriver processen från att en medarbetare vill börja arbeta i en organisation och tills att den slutar. Processen består av delarna attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, behålla och avveckla. Varje verksamhets egna handlingsplaner och planerade åtgärder ska utgå från kompetensförsörjningshjulet.



Attrahera

För att lyckas att attrahera nya medarbetare behöver vi vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunens personalpolitiska vision, värdegrund och förhållningssätt mm utvecklas ytterligare i våra policys och riktlinjer.

Rekrytera

Rekrytera medarbetare är en av de största investeringarna arbetsgivaren gör och det är därför viktigt att rekryteringsarbetet genomförs professionellt och med hög kvalitet. Det handlar om att rekrytera *rätt medarbetare* med *rätt kompetens* på *rätt plats*. Kommunens syn på rekrytering utvecklas ytterligare på vårt intranät.

Introducera

Den första tiden för en ny medarbetare är mycket viktig och särskilt avgörande för hur den nya medarbetaren kommer trivas och utvecklas.

Introduktionsutbildning finns för alla nya medarbetare och chefer på vårt intranät. Vi arrangerar en till två ggr per år en rullande introduktion för alla nyanställda med busstur runt om i kommunen.

Varje förvaltning ansvarar själva för att den förvaltnings- och verksamhetsspecifika introduktionen blir av och att den blir bra. Forskning visar att en bra introduktion är en avgörande faktor för om nya medarbetare stannar kvar länge hos sin arbetsgivare.

Utveckla

Målsättningen är att våra medarbetare ska vara stolta över sitt arbete och ambassadörer för arbetsgivaren och att de har en vilja att ständigt se möjligheter till utveckling. Vi vill att alla våra medarbetare är aktiva medarbetare och är med och utvecklar kommunen till en attraktiv plats att leva, bo och jobba i.

Kommunens syn på aktivt medarbetarskap och ledarskap utvecklas ytterligare på vårt intranät, utbildningen Aktivt medarbetarskap som alla medarbetare ska genomföra samt i vår framtidsplan Forshaga 2040.

Behålla

Aktiva insatser behövs kontinuerligt både på kort och lång sikt och i alla nivåer i organisationen för att medarbetare som valt att arbeta i kommunen ska orka, vilja och kunna arbeta kvar.

På vårt intranät finns mer och aktuell information om friskvård och personalförmåner.

Avveckla/avsluta

När en medarbetare eller kommunen väljer att avveckla/avsluta en anställning är det viktigt att det blir ett så bra avslut som möjligt. Det är närmaste chefs ansvar att ett avslutningssamtal genomförs med alla medarbetare som slutar. Medarbetare ska även kunna erbjudas ett samtal

med Hr-konsult eller personalchef om samtal med närmaste chef inte är möjligt.

Strategier för kompetensutveckling

Sveriges kommuner och regioner, SKR, har tagit fram nio strategier inom ramen för Sveriges viktigaste jobb.

De nio strategierna är:



Använd kompetensen rätt

Det handlar om att hitta Rätt person med Rätt kompetens på Rätt plats. När verksamheterna utvecklas måste yrkesrollerna hänga med. Genom att organisera arbetet på rätt sätt med fokus på behov kan både medarbetare och verksamhet utvecklas och resurser användas så effektivt som möjligt. Allt börjar med att använda den kompetens vi redan har på bästa sätt.

Det kan även handla om att utveckla:

Nya eller förändrade yrkesroller

Det tillkommer nya eller ändrade yrkesroller, så kallad professionsförskjutning, till exempel lärarassistent och servicemedarbetare.

Samarbete

Genom att arbeta mer tillsammans tas kompetens tillvara. Det kan vara både inom kommunen men även utanför att man samarbetar med andra om olika kompetenser och spetskompetenser på olika sätt. Vidare kan deltagande i olika nätverk vara ett bra exempel på god samverkan.

Medborgarmedverkan

Dagens pålästa medborgare, brukare och användare av kommunal service skapar förutsättningar för ökat inflytande. Vissa kan sköta mer själva och via digitala tjänster och erfarna och kunniga organisationer med flera kan användas och ses som resurser. Medborgardialog är ett bra sätt att ge ökat medborgarinflytande och därmed främja en ökad hänsyn till den lokala miljön i kommunen.

Bredda rekryteringen

Fler kan och behöver bidra till vår gemensamma välfärd. I många verksamheter är könsfördelningen ojämn och mångfalden kan öka. Det handlar om att tillsammans förändra bilden av att vissa yrken passar kvinnor eller män bäst. Hos oss är alla välkomna!

Vi vill gärna att alla våra medarbetare, förtroendevalda och medborgare är goda ambassadörer för hela kommunen. Det är viktigt hur vi pratar om vår verksamhet med varandra men framförallt till andra för att attrahera nya medarbetare.

Förändra normer om vem som passar

Vi behöver förändra normer om vem som passar var utifrån kön. Vidare behöver vi ta tillvara ungas intresse för jobben genom att inspirera, informera, erbjuda feriejobb, praktikplatser mm

Vi vill vara en välkomnade kommun för alla, där allas lika värde är en självklarhet. Kommunen jobbar för att bli en MR-kommun (MR= Mänskliga Rättigheter)

Ta tillvara nyanländas kompetens

Nyanländas kompetens kan tas tillvara bättre genom att korta vägen till arbetsmarknaden tex validering, språkstöd, praktik, kompletterande studier och möjlighet att kombinera arbete och studier.

Olika vägar in i arbete

Distansutbildningar har blivit allt vanligare. Läser en medarbetare på deltid kan möjligheter ses över till att kombinera utbildning och studier. Vidare olika snabbspår, komplettering av behörigheter mm. Möjligheterna att byta yrke mitt i livet behöver bli större inom många yrken.

Vid Forshaga Lärcenter finns Komvux, yrkeshögskola och utbildningar till bland annat behandlingsassistent och undersköterska

Förläng arbetslivet

Tiden i arbetslivet behöver bli längre. Idag är etableringsåldern på arbetsmarknaden 26 år och medellivslängden 82 år enl SKR. Vi lever i genomsnitt 25 år längre än för hundra år sedan. Med fler år i yrkeslivet kan vi lättare klara kompetensförsörjningen.

Attityder och kultur

Vi behöver signalera att medarbetare i alla åldrar är viktiga. Likaså är medarbetare som uppnått pensionsålder en viktig resurs. Äldre medarbetare kan bättre tas tillvara genom till exempel mentorskap och handledarskap.

Förbättra ingången för unga

Genom att erbjuda praktik, traineepplatser och yrkesintroduktionsavtal mm öppnar vi upp våra arbetsplatser så snabbt som möjligt för unga i yrkeslivet. Samarbetet mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare spelar stor roll.

God arbetsmiljö

Alla ska kunna orka och vilja jobba ett helt yrkesliv. En god arbetsmiljö är därför avgörande för att medarbetarna ska kunna jobba hela yrkeslivet. "Vi är varandras arbetsmiljö".

Sunt arbetsliv har tagit fram friskfaktorer som ger bra arbetsmiljö och bidrar till verksamhetsmålen. Friskfaktorerna är tidiga insatser och arbetsanpassning, rättvis och transparent organisation, ledarskap som är närvarande, tillitsfullt och engagerat, delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling, prioritering av arbetsuppgifter, kompetensutveckling hela arbetslivet och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Visa på karriärmöjligheter

En bredare syn på karriär ger medarbetarna chansen att utveckla sig själva och verksamheten. Det gäller att både synliggöra karriärvägar som finns, men även vara lyhörd och skapa nya. Det finns olika sätt att erbjuda karriär.

Sidledes karriär

Arbetsrotation och interna arbetsbyten kan bidra till ökad rörlighet inom organisationen och att medarbetarna som vill göra något nytt tillåts att göra det inom ramen för regler och avtal.

Karriär -inte bara chef

Synliggör och möjliggör att det går att göra karriär utan att vara chef. Det kan handla om andra ansvar och uppdrag som tex projektledartjänster eller utvecklingsuppdrag.

Underlätta vägen till chefskap

Det finns många potentiella ledare i vår kommun har historien visat sig då många som är chefer idag, arbetat på andra tjänster i kommunen innan dem blev chefer. Vi ska uppmuntra medarbetare att söka chefstjänster och underlätta för studier inom ledarskap och inom kommunen erbjuda program för nya och eller potentiella chefer men även vidareutveckling för erfarna chefer.

Låt fler jobba mer

Många medarbetare arbetar idag deltid. Fler kan arbeta mer och då kan rekryteringsbehoven minska. De flesta som arbetar deltid är kvinnor och arbetar inom vård och omsorgsförvaltningen.

Heltid som norm

Med stöd av det centrala kollektivavtalet mellan SKR och Kommunal ska vi göra heltidsresan som innebär att deltid är en möjlighet och att heltid är en rättighet. Det handlar om att möjliggöra för dem som vill arbeta mer att de orkar och vill göra det.

Kombinationsanställningar

Vi behöver se över möjligheterna att erbjuda kombinationsanställningar över förvaltningsgränserna och att i samband med annonsering göra dem till attraktiva heltidsjobb. Till exempel kombinera kock/undersköterska.

Underlätta lönekarriär

Lönerna ska sättas lokalt och individuellt. Bra prestationer ska löna sig och utvärderas i det årliga medarbetarsamtalet och lönesamtalet enligt fastställda lönekriterier och verksamhetsmål.

Rätt ingångslön

För att ta ansvar för lönepolitiken och lönestrukturen i kommunen ska dialog föras med personalkontoret innan anställningsbeslut fattas. Detta görs för att medarbetarna vid nyanställning ska hamna på rätt ingångslön med möjlighet att få högre löneutveckling efter prestation i arbetet.

Individuell lönesättning

Individuella löner sätts utifrån prestation, ansvar och tjänstens svårighetsgrad. Prioriteringar görs inför löneöversyn och varje chef ansvarar för att medarbetarna får individuella löner där hög prestation ska löna sig och baseras på våra lönekriterier.

Tydlighet i lönesättningen

Alla har rätt till en motivering av lönesättningen och kan begära en individuell handlingsplan.

Skapa engagemang

Engagerade medarbetare bidrar till verksamhetens utveckling och är goda ambassadörer för arbetsgivaren. Ju större engagemang och inflytande medarbetaren upplever, desto större är chanserna att medarbetaren stannar kvar och utvecklas.

Delaktighet

Medarbetarna ska känna sig delaktiga i arbetet. Samverkan sker genom vårt samverkansavtal.

Aktivt medarbetarskap

Alla medarbetare får en utbildning i aktivt medarbetarskap som handlar om att medarbetarna ska ta ett eget ansvar för sig själva, kunna samarbeta med kollegor och chef samt dem vi är till för.

Ledarskap

Tydligt och närvarande ledarskap med bra kommunikation är några av de viktigaste delarna i ledarskapet och väsentligt för engagemang och arbetsglädje hos medarbetarna. Vi strävar efter att tillämpa ett kommunikativt och tillitsbaserat ledarskap. Det tillitsbaserade ledarskapet ökar handlingsutrymmet för medarbetare och skapar ett klimat som gynnar gemensam problemlösning. Detta genererar ett ökat engagemang och större effektivitet i verksamheten.

Attityder och kultur

Vikten av att skapa ett bra samarbetsklimat på arbetsplatsen. Känslan av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.

Värdegrunden är vårt gemensamma förhållningssätt - till varandra och de vi är till för.

Vi är till för invånarna i Forshaga kommun

Forshaga kommun ska vara en bra plats att bo, leva och verka på. Vår roll är att skapa bästa möjliga förutsättningar för det. Människors lika värde och rättigheter genomsyrar allt vi gör.

Vi är stolta och engagerade

Tillsammans ger vi ett mervärde till våra invånare varje dag. Det ger oss stolthet och engagemang.

Vi ser helheter och samarbetar

Varje medarbetare och verksamhet är en viktig länk i hur vi upplevs av invånarna. Genom delaktighet och god förståelse för uppdraget får vi arbetsglädje och personlig utveckling. I vårt samarbete visar vi varandra respekt och är lyhörda.

Vi skapar goda möten

Vi har ett tillåtande klimat med respekt för varandra. Vi tar eget ansvar och ger utrymme för reflektion. Vi har fokus på lärande dialog och värnar om god information som skapar delaktighet.

Vi tar ansvar för framtiden

Vi utgår från individens bästa och arbetar för ett hållbart samhälle. Vi förbättras och utvecklas genom att lära av goda exempel.

Vi är modiga och beslutsamma

Vi ser framåt, utvecklar verksamheten och når goda resultat. Vi vågar ta nya vägar, gör förbättringar och använder våra resurser på ett effektivt sätt. Vi tar oss an även de svåra frågorna.

Bild: Forshaga kommuns värdegrund.

Utnyttja tekniken

En ökad digitalisering har skett snabbt under den senaste tiden bland annat på grund av pandemin. Detta har varit bra och nödvändigt och många möten kommer i framtiden att fortsätta ske digitalt och några kommer som innan att kräva ett fysiskt möte. Mer om regler för distansarbete finns i våra riktlinjer samt på intranätet.

Samverkan

Ett arbete pågår med att se över hur vi kan samverka ännu mer med bland annat våra grannkommuner inom värmlandssamverkan om bland annat IT-frågor. Idag har vi gemensam Samverkansnämnd med Kils kommun. Detta är nödvändigt för att behålla och säkra kompetensen där mycket nytt sker snabbt och bedömningen är att detta kommer fortsätta.

Digital kompetens

Eftersom det skett en snabb utveckling av olika digitala verktyg finns det även ett behov att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att hantera en alltmer digital arbetsplats.

E-tjänster

Elektroniska tjänster, så kallade e-tjänster, har blivit allt vanligare och kommunen arbetar för att utveckla fler sådana tjänster.

Marknadsför jobben

Kommunen behöver på olika sätt marknadsföra både kommunen att leva och bo i men även kommunen som arbetsgivare. Vi behöver i ännu högre utsträckning visa upp oss i olika sammanhang och berätta om vad jobben innebär och vad vi kan erbjuda.

En gemensam bemanningscentral har startats för att på sikt vara en väg in till kommunen för främst vikarier men även alla som söker arbete och då bli vårt rekryteringscenter. Idag ansvarar bemanningscentralen för att bemanna och rekrytera vikarier till främst skola och vård samt viss schemaplanering mm. Inför sommarrekryteringen har vi bland annat marknadsfört våra vårdjobb på kollektivtrafikens bussar i Karlstad med omnejd, deltagit på mässor och anordnat egna rekryteringsdagar.

Sociala medier

Kommunen som arbetsgivare finns på LinkedIn. Där publicerar vi rekryteringsannonser och bygger vårt arbetsgivarvarumärke genom att presentera medarbetare, yrken, hur det är att jobba hos oss, om projekt, samarbeten, konferenser, utbildningar, goda exempel, mässor med mera. Kommunen finns även på Facebook där syftet i första hand är att informera och kommunicera med invånare samt bygga kommunens varumärke som plats att bo, leva och verka.

Berätta om jobben

Informera våra egna grundskoleelever om kommunen som arbetsgivare och vilka jobb som finns samt vilka gymnasielinjer som finns och som leder till våra jobb inom tex vård och omsorg och förskola. Besök universitet, Utbildningar på YH och delta på arbetsmarknadsdagar och andra mötesplatser.

Insatser inom skolan

Vårt koncept *Upptäck Forshaga* handlar om att våra elever ska få ökad kunskap om arbetsmarknad och erfarenhet av arbetsliv genom praktisk arbetslivsorientering i kommunens organisation. Start för detta kommer vara hösten 2023 och syftet är indelade i tre delar:

- Utbilda våra elever om arbetsliv och arbetsmarknad
- Visa att våra ungdomar är viktiga
- Säkra kommunens framtida kompetensförsörjning

Yrkesluncher vänder sig till årskurs 3 där eleverna äter lunch tillsammans med personal inom olika förvaltningar i kommunen. Syftet är ett utbyte av erfarenheter där eleverna får se bredden av möjliga yrken och kommunen får ökad förståelse för hur vi kan vara en attraktiv arbetsgivare i framtiden.

Konceptet *Björn på PRAO* vänder sig till barn i lågstadiet. Kommunens maskot Björn skickar brev till klassen med bilder då han testat olika yrken. Syftet med *Björn på PRAO* är att på ett enkelt och roligt sätt introducera olika yrken och vidga elevernas perspektiv om närområdets arbetsmarknad.



Bild: Kommunens maskot Björn är på PRAO i skolköket på Forshaga lärcenter.

Personalstatistik

Antalet anställda

Antalet tillsvidareanställda 31 december 2022 var 1071 stycken.

Tillsvidareanställda

■ Kvinnor ■ Män

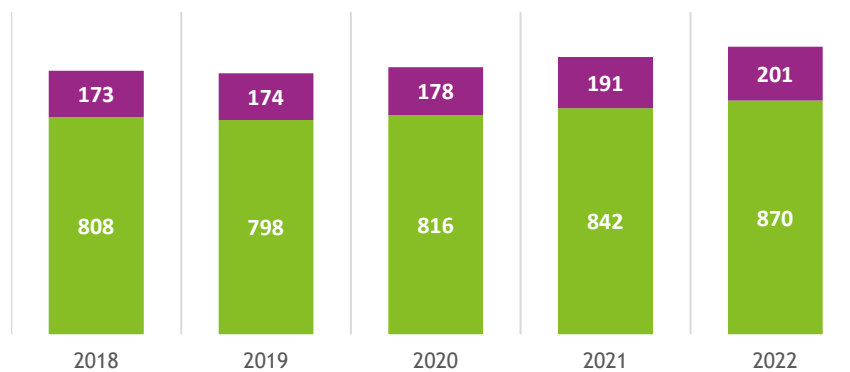


Diagram 1: Antal tillsvidareanställda totalt och fördelat på kön 2018-2022.

Framtida pensionsavgångar

Tabellen nedan visar antalet medarbetare mellan 62-69 år för respektive förvaltning och som inom en femårsperiod kommer att gå i ålderspension med antagandet om att pensionsåldern är 65 år.

Förvaltning	Antal
Kommunledningsstaben	7
Kommunteknik och service	11
Barn- och utbildningsförvaltningen	19
Förvaltningen för lärande och arbete	14
Miljö- och byggförvaltningen	0
Vård- och omsorgsförvaltningen	48
Överförmyndarkontoret	0
Totalt	99

Av tabellen ovan framkommer att arbetskraftsbehovet inom en 5 års period är stort i vissa delar av kommunen förvaltningar. Totalt kommer 99 medarbetare, enligt antagandet ovan, att gå i pension Utöver dessa finns det medarbetare som slutar av andra anledningar till exempel egen uppsägning.

Rekryteringar

År 2022 annonserades 126 tjänster ut av kommunen. Tabellen visar en minskning av annonser för att sedan påvisa en ökning under de senaste två åren.

Rekryteringsannonsering

■ Tillsvidareanställda ■ Tidsbegränsade

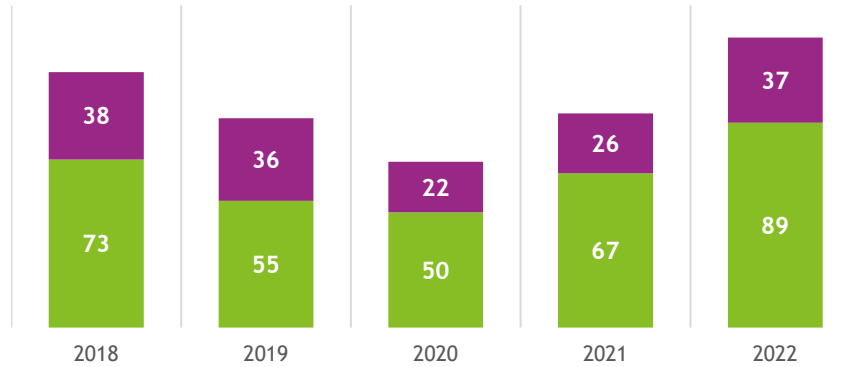


Diagram 2: Rekryteringsannonsering fördelat på typ av anställning 2018-2022.

Framtida kompetensbehov

Inom följande områden bedöms att det finns ett stort behov av arbetskraft inom de närmaste åren:

Vård och omsorg

Efterfrågan på personal inom vård och omsorg är mycket stor och i kombination med att för få utbildas. Inom området finns yrken som kräver gymnasieutbildning till legitimation. Kommunen har stor konkurrens om arbetskraft av närliggande kommuner och av Regionen.

Socialt arbete

Kommunen har haft stora rekryteringssvårigheter och svårt att behålla medarbetare inom IFO. Därtill har det den senaste tiden varit mycket hög sjukfrånvaro på vissa enheter. En organisationsutredning pågår som syftar till att säkerställa en långsiktig och hållbar organisation.

Pedagogiskt arbete

Under flera år har bristen på arbetskraft och legitimerad personal funnits inom yrkesområdets alla delar och bedömningen är att detta kommer kvarstå.

IT/säkerhet

Den digitala utvecklingen har bland annat på grund av pandemin tagit fart på riktigt, vilket gör att yrkesgrupper inom detta område i framtiden kommer behövas i större omfattning. Bedömningen är att det behöver inrättas en ny tjänst inom krisberedskap och säkerhet.

Bygg och miljö

Inom dessa yrkesgrupper krävs eftergymnasialutbildning och det är och har varit brist och hög efterfrågan inom sektorn, speciellt bygg.

Ledning/chefer

Medarbetare som vill och kan ta på sig ett ledaransvar där verksamhet, ekonomi, personal och arbetsmiljöansvar ingår är nyckelfunktioner för att kommunen ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Kommunen har svårt att rekrytera och behålla nya chefer med ledarerfarenhet.

Kostverksamhet

Det är hög efterfrågan på yrken som kräver utbildning inom detta område och här konkurrerar även näringslivet om arbetskraften liksom närliggande kommuner.

Deltidsbrandkår

Kommunen har och har haft svårt att rekrytera deltidbrandmän och bristen kvarstår. Rekryteringen sker genom Räddningstjänsten i Karlstad i samverkan med kommunen.