



ARBOGA KOMMUN

# Kompetensförsörjningsplan

2023 - 2025

Kommunstyrelseförvaltningen

2023-01-10



## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Nuläge</b>	<b>6</b>
2.1	Inledning.....	6
2.2	Ekonomi- och styrningssenheten .....	6
2.3	HR-enheten.....	6
2.4	Kanslienheten.....	7
2.5	Kommunikationsenheten .....	7
2.6	Näringsliv- och turismenheten.....	7
2.7	Samhällsbyggnadsenheten.....	7
2.8	Personalförändringar .....	8
2.9	Lönebild .....	8
2.10	Sjukfrånvaro .....	9
<b>3</b>	<b>Handlingsplan</b>	<b>10</b>
3.1	Inledning.....	10
3.2	Attraktiv arbetsgivare .....	10
3.3	Nya lösningar .....	11
3.4	Hållbart arbetsliv .....	11



### 1 Inledning

Kompetensförsörjningen är en av kommunens och kommunstyrelseförvaltningens viktigaste frågor för att fortsätta bedriva en väl fungerande verksamhet.

Enl. SKR:s rapport "Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020 kommer det år 2029 att finnas drygt 800 000 personer som är 80 år och äldre. Det innebär en ökning med 50 procent från 2019. Det är också under det här decenniet den stora gruppen 40-talister fyller 80 år. Gruppen ökar både mer och i högre takt än unga och de i arbetsför ålder. Efter 2029 fortsätter gruppen öka men i lägre takt. Det är alltså under 2020-talet utmaningen med den åldrande befolkningen är som störst. Däremot blir ökningen av barn och unga betydligt mindre än i tidigare prognoser.

Rapporten belyser att ett grundläggande problem för välfärdens kompetensförsörjning är att de som är i arbetsför ålder, 20–66 år, ökar relativt lite de kommande tio åren. Det är tack vare invandringen till Sverige som de i arbetsför ålder ökar överhuvudtaget. Antalet personer födda i Sverige i denna åldersgrupp minskar istället med 100 000 de kommande tio åren.

Arboga kommun och kommunstyrelseförvaltningen behöver fokusera på åtgärder och lösningar för att trygga kompetensförsörjningen. Att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när våra verksamheter utvecklas samt vid pensionsavgångar och då övrig rörlighet ökar.

## **2 Nuläge**

### **2.1 Inledning**

Till kommunstyrelseförvaltningen hör ekonomi- och styrningsenheten, HR-enheten, kanslienheten, kommunikationsenheten, näringsliv- och turism samt samhällsbyggnadsenheten.

Inom de närmaste åren kommer 6 av de 37 tillsvidareanställda inom kommunstyrelseförvaltningen att uppnå 65 års ålder. Befattningarna är ekonomiassistent, kanslichef, kommunstrateg och turismutvecklare. Inom 10 år är det 17 medarbetare som uppnår 65 års ålder.

Fördelningen mellan kvinnor och män i förvaltningen är 62% kvinnor och 38% män. Samtliga medarbetare i förvaltningen arbetar heltid.

### **2.2 Ekonomi- och styrningssenheten**

Ekonomi- och styrningssenhetens uppdrag är att skapa förutsättningar för god ekonomisk förvaltning genom att samordna processer för ekonomi- och verksamhetsstyrning, erbjuda stöd, service och driva på utvecklingsarbetet inom området. I uppdraget ingår att ha en konsultativ och samordnande roll mot såväl kommunledning, nämnder som hela kommunkoncernen i ekonomiprocessen.

I uppdraget ingår uppgifter såsom att samordna och administrera kommunens budgetarbete, ge kommunledning och nämnder beslutsunderlag för ekonomisk planering, årsredovisning, delårsrapport, systemfrågor samt i övrigt ekonomiska rapporteringar till olika intressenter.

Enheten ska ansvara för att kommunen följer lagar och föreskrifter samt beslutade styrdokument inom det ekonomiadministrativa området.

Enheten består av fem ekonomer, två ekonomiassistenter, en kommunstrateg och en ekonomichef.

### **2.3 HR-enheten**

HR-enhetens uppdrag är att vara kommunens samlade och högsta kompetens när det gäller alla HR-frågor inom kommunen. HR-enhetens tar avstamp i värdegrunden PUMI samt områdena ledarskap/medarbetarskap, arbetsmiljö och hälsa, kompetensförsörjning, likabehandling och mångfald som lyfts fram i kommunens policy för personalpolitik. HR-enhetens arbete sker i nära samråd och dialog med alla förvaltningar och bolag. HR-enheten ska även utforma kommunövergripande styrdokument i form av policyer och riktlinjer inom HR-området i enlighet med gällande lagar, föreskrifter och avtal och de beslut som fattas i kommunens beslutande organ och utifrån gemensamma värderingar och förhållningssätt.

Enheten består av tre HR-specialister, en personalutvecklare, en administratör och en HR-chef.

### **2.4 Kanslienheten**

Kanslienhetens medarbetare arbetar med administrationen inför, under och efter politikens olika sammanträden. Inför kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och dess arbetsutskott samt för valnämnden behöver ärenden skrivas fram och kanslienheten stödjer och administrerar detta arbete samt ser till att handlingarna skrivs på rätt sätt så att kommunen följer de lagar och förordningar som finns.

Kansliet ansvarar även för statistiksammanställningar och befolkningsprognoser, administrationen för allmänna val och folkomröstningar. Vi administrerar borgerliga vigslar. Vi samordnar bland annat frågor kring säkerhetsskyddsarbete, förebyggande rådet, ANDT (Alkohol, Narkotika, Droger, Tobak), kommunens dataskyddsarbete (GDPR) samt svarar för vissa juridiska frågor.

Enheten består av kanslichef, kommunsekreterare, utredningssekreterare och kansliassistent.

### **2.5 Kommunikationsenheten**

Kommunikationsenhetens uppdrag är att leda och utveckla kommunens interna och externa kommunikationsarbete på en övergripande nivå. Enheten arbetar på såväl en strategisk som operativ nivå och stöttar kommunens verksamheter i deras interna och externa kommunikation.

Enheten består av en kommunikationsstrateg och en kommunikatör.

### **2.6 Näringsliv- och turismenheten**

Näringsliv- och turismenhetens uppdrag är att arbeta med utveckling av näringslivets små och stora företag, Arbogas besöks- & turismsektor, samt att stödja kommunens arbete med marknadsföring och kommunikation. Via samverkan och proaktiv verksamhet verkar enheten bland annat för att Arbogas små och stora företag ska växa, att näringslivsklimatet ska utvecklas och att Arboga ska vara en inspirerande plats med tydlig kulturell och historisk profil, som erbjuder ett stort utbud av upplevelser.

Enheten består av näringslivschef, näringslivsutvecklare, turismutvecklare, näringsliv- och turismassistent samt marknadsförare.

### **2.7 Samhällsbyggnadsenheten**

Samhällsbyggnadsenhetens uppdrag är att vara Arboga kommuns strategiska verktyg i samhällsplaneringen, bl.a. att ansvara för den fysiska planeringen, köp- och försäljning av fastigheter, exploateringsåtgärder (avtal, kalkyler), näringslivetableringar, upplåtelse av fastigheter (hyra,

arrende, tomträtter, övriga nyttjanderätter), lokalfrågor, förrättningsförberedelser åt lantmäteriet, ajourföring av registerkartan, nybyggnadskartor, övrig kartframställan för interna och externa behov, fastighetsförteckningar, GIS-förvaltning/-utveckling, uppdatering av byggnads- och adressregistret, namngivning av kvarter/gator, miljö-/klimatfrågor, deponier, avfallshantering, m.m.

Samhällsbyggnadsenheten består av samhällsbyggnadschef, planarkitekt, exploateringsingenjör, samhällsbyggnadsstrateg, kart- och mätningingenjör, kartassistent, GIS-utvecklare samt markförvaltare.

### 2.8 Personalförändringar

Av dem som valt att avsluta sin tillsvidareanställning de senaste åren är orsaken i de flesta fall egen begäran. Kommundirektören anställer förvaltningschefer i kommunen vilket gör att även den personalkategorin finns med under kategorin "ledning" i tabellen. Kostverksamheten som ingick i förvaltningen år 2020 och 2021 finns även med i redovisningen nedan.

KS	2019	2020	2021
<b>Avslutade anställningar</b>	10	4	7
varav pension	1		
Enligt överenskommelse			
Arbetsbrist			1
Egen begäran	9	4	6

Egen begäran	2019	2020	2021
Ledning	3	1	2
Ekonomi	1	2	
Handläggare övergripande	3		
Kansli		1	1
Kommunikation			2
HR			1
Kost	2		
<b>Totalt KS</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

### 2.9 Lönebild

Kommunen har en lönepolitik som ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna samt en god verksamhetsutveckling. Den ska även bidra till att stärka kommunens möjlighet att behålla, utveckla och rekrytera goda medarbetare.



Inom kommunstyrelseförvaltningen finns en bredd av olika specialisterkompetenser där det även finns en eller ett fåtal medarbetare av respektive yrkeskategori. Utifrån att det är specialistkompetens som krävs är det av särskild vikt att den årliga löneanalysen genomförs av förvaltningens lönebild för att kunna behålla och även attrahera nya medarbetare vid behov. I löneanalysen görs också omvärldsbevakning och lönejämförelser med närliggande kommuner för att bevaka att vi kan erbjuda konkurrenskraftiga löner.

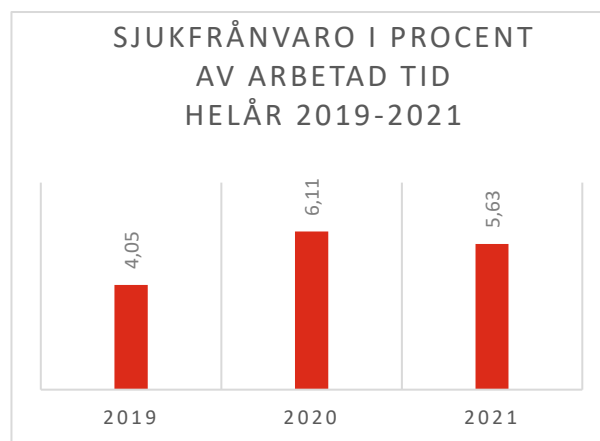
I dagsläget kan konstateras att förvaltningen har en lönebild som motsvarar jämförbara kommuners löneläge.

### 2.10 Sjukfrånvaro

Kommunstyrelsens sjukfrånvaro har legat mellan 4 – 6 % de senaste åren. Det bör noteras att kommunens kostverksamhet under 2020 och 2021 har ingått i

Kommunstyrelseförvaltningen och därav förklarar en del av den ökade sjukfrånvaron dessa år. Under våren 2022 övergick kostverksamheten till det kommunala bolaget vilket gör att det även för 2022 kommer bli statistik som inte visar den verkliga bilden för

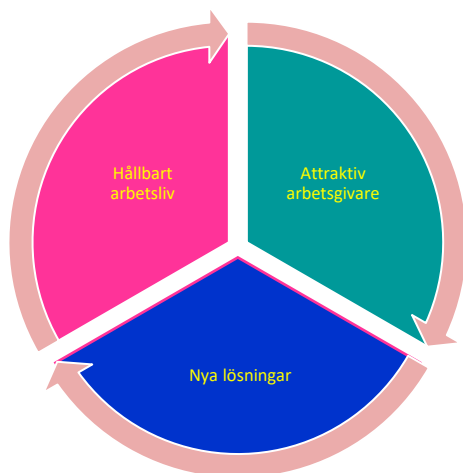
kommunstyrelseförvaltningens nuvarande verksamheter. Prognosen för sjukfrånvaron framåt är att den kommer att fortsätta minska i och med att kostverksamheten försvunnit samt att verksamheterna inom förvaltningen har möjligheter att arbeta hemifrån vid förkylningar och andra milda symtom vilket gör att sjuktalen säkerligen minskar.



### 3 Handlingsplan

#### 3.1 Inledning

SKL har tagit fram nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Strategierna är indelade i tre områden.



Med utgångspunkt från dessa områden konkretiseras här förvaltningens handlingsplan för att trygga kompetensförsörjningen framåt.

#### 3.2 Attraktiv arbetsgivare

Det behöver genomföras aktiviteter för att attrahera nya medarbetare till våra verksamheter samt skapa intresse för våra kommunala verksamheter över lag.

Samtidigt kommer kompetensutmaningen inte att lösas enbart genom att vi rekryterar fler medarbetare. Det är viktigt att den kompetens vi redan har används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre.

Aktuella områden

- Marknadsföra kommunens arbete på arbetsmarknadsmässor, ect.
- Samverkan med lärosäten, ta emot praktikanter, LIA, praktik, C- och D-uppsatser, traineeprogram
- Bredda rekryteringen och ser över utformningen av annonser och annonseringskanaler.
- Introduktionen av nyanställda
- Kompetensutveckling under arbetslivet och ta vara på nuvarande kompetens och se hur den kan utvecklas. Utveckla interna karriärmöjligheter.
- Utveckla medarbetarskapet

- Chef genomför avslutssamtal med medarbetare som väljer att avsluta sin anställning.

### 3.3 Nya lösningar

Genom ny teknik och digitalisering kan vi effektivare uppnå verksamhetens mål. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven då vissa arbetsuppgifter kommer frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. Medarbetarnas kompetens kommer kunna tillvaratas bättre och jobben kan bli än mer attraktiva. Parallellt kommer behovet av spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att öka och kompetensutveckling kommer att krävas för att möta morgondagens behov.

#### Aktuella områden

- Skapa förändrade arbetsätt genom digitaliserade processer och nyttjande av ny teknik.
- Organisationsutveckling - omflyttning/ utveckling av arbetsuppgifter.
- Samverkan och stöd internt i förvaltningen och "extern" med den övriga koncernen för att hitta goda exempel och utveckla digitaliseringen.

### 3.4 Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar våra möjligheter att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå, samtidigt som fler medarbetare har möjlighet att förlänga sitt arbetsliv i takt med att fler lever längre.

Medarbetare och deras kompetens, kunskap och erfarenhet är verksamhetens viktigaste resurs. Medarbetare som trivs på jobbet och ser nyttan med sina insatser bidrar till en positiv anda och en god kvalitet i kommunens verksamheter.

En annan viktig faktor för ett hållbart arbetsliv är att vi har bra chefer. Ledarskapet är avgörande för våra möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare.

#### Aktuella områden

- Bedriva ett förbyggande och hälsofrämjande arbetsmiljö genom att genomföra aktiviteter kopplat till respektive enhets behov. Behoven identifieras genom pulsmätningarna som kontinuerligt genomförs.
- Genomföra aktiviteter som bidrar till trivsel på arbetsplatsen.
- Bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete för medarbetare som har korttidssjukfrånvaro samt hamnar i långtidssjukfrånvaro.
- Distansarbete erbjuds för de medarbetare som har tjänster som passar för det.
- Utveckla och stärka ledarskapet för förvaltningens chefer.
- I medarbetarsamtal följa upp medarbetarens önskemål gällande ett "förlängt arbetsliv" och kompetensutvecklingsbehov för att möta kommunens framtida behov.