



Kompetensförsörjningsplan 2020–2021 Karlsborgs kommun

Dokumenttyp: Plan

Diarienummer: 2019–353

Beslutande: Personalchef


Gäller fr.o.m. 2020-01-01

Gäller t.o.m. 2021-12-31

Dokumentet gäller för: Samtliga nämnder och förvaltningar i Karlsborgs kommun

Dokumentansvar: Personalchef

Datum för beslut: 2019-11-25

Underskrift beslutande: 

Namnförtydligande: Inga-Lill Lundgren



Innehåll	
Innehåll.....	2
Syfte.....	3
Personalförsörjning.....	3
Nuläge	3
Åldersstruktur	4
Pensionsavgångar	4
Omvärldsanalys	5
Befolkningsprognoser	5
Utbildning och arbetsmarknad.....	5
Rapporter från SKL.....	6
Kommunövergripande insatser.....	8
Kompetensutveckling för medarbetare	8
Kompetensutveckling för chefer	8
Förvaltningarnas pågående och planerade insatser	9
Övriga aktiviteter 2020–2021.....	10
Marknadsföring.....	10
Behålla, utveckla och motivera	12
Referensmaterial.....	13

MM SS EB

Syfte

Att kartlägga nuläget, identifiera och ge en samlad bild av kommunens framtida behov när det gäller kompetensförsörjning, samt öka samverkan mellan förvaltningarna i de här frågorna. Kommunen står inför stora pensionsavgångar samtidigt som kommunen växer i invånarantal vilket innebär att det finns ett stort rekryteringsbehov framöver samtidigt som det är viktigt att utveckla och behålla den kompetens vi har.

*Karlsborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som stärker och säkrar kvalitet.
God kvalitet säkerställs genom att kommunen kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som krävs för att möta medborgarnas behov och nå verksamheternas mål.*

Personalförsörjning

Nuläge

De tabeller som redovisas under rubriken Nuläge är baserade på antalet anställda 2019-03-31¹. Personalstyrkan förändras ständigt till följd av pensionsavgångar, uppsägning av anställningen för arbete hos annan arbetsgivare, byte av anställningsform eller befattning etc.

I tabellen nedan redovisas antal anställda per förvaltning 31 mars 2019. Tabellen grundar sig på antal tjänster inte antal personer. Det kan till exempel innebära att en person har en tillsvidareanställning på deltid vilken kompletteras med en visstidsanställning och därför räknas med i båda kolumnerna.

Förvaltning	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Totalt
Barn- och utbildningsförvaltningen	148	84	232
Kommunledningsförvaltningen	28	9	37
Samhällsbyggnadsförvaltningen	56	10	66
Kultur och Fritidsförvaltningen	14	10	24
Socialförvaltningen	220	77	297
Totalt	466	190	656

¹ Personec P (Visma)

Åldersstruktur

Åldersstruktur för tillsvidareanställda i Karlsborgs kommun redovisat per förvaltning och i tioårsintervaller. Den största andelen anställda återfinns i åldersspannet 50–59 år. Medelåldern för de tillsvidareanställda i kommunen är 48 år för både kvinnor och män. Högst medelålder har kommunledningsförvaltningen där medelåldern är 52 år och lägst har kultur- och fritidsförvaltningen med en medelålder på 43 år.

Förvaltning		20–29	30–39	40–49	50–59	60–99
Barn- och utbildningsförvaltningen	Kvinnor	8	16	28	53	22
	Män	1	4	3	7	8
Kommunledningsförvaltningen	Kvinnor	0	3	4	7	3
	Män	0	1	2	5	3
Samhällsbyggnadsförvaltningen	Kvinnor	0	12	2	12	10
	Män	0	3	8	9	3
Kultur och Fritidsförvaltningen	Kvinnor	0	2	5	3	0
	Män	1	2	3	0	1
Socialförvaltningen	Kvinnor	28	39	49	75	45
	Män	3	2	7	4	2

Pensionsavgångar

I tabellen nedan redovisas pensionsavgångarna inom en tioårsperiod uppdelat per förvaltning. Här förutsätts en pensionsålder på 65 år men pensionsåldern är rörlig mellan 61 och 67 år och från 1 januari 2020 kommer pensionsåldern inom LAS att sträckas till 69 år.

Pensionsavgångar vid 65

Yrkesgrupp	Antal anställda 2019-03-31	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2019-2028	% per befattning
Barnskötare	24	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	7	29,2%
Ekonomibiträde	7	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	28,6%
Elevasistent	18	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	6	33,3%
Enhetschef C	23	1	0	2	2	2	2	1	0	1	0	11	47,8%
Förskollärare	35	0	0	0	1	2	0	1	2	0	3	11	31,4%
Kock	16	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	6	37,5%
Lokalvårdare	15	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	9	60,0%
Lärare (samtliga)	53	0	2	3	1	1	2	2	1	1	1	15	28,3%
Parkarbetare	8	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	3	37,5%
Personliga assistenter	17	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	5	29,4%
Sjuksköterskor, inkl MAS & Dsk	22	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	5	22,7%
Socialsekreterare	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	10,0%
Stödassistent	9	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	22,2%
Undersköterskor, inkl usk psyk	141	2	1	4	4	4	9	6	2	5	6	43	30,5%
Vårdbiträden	14	0	0	2	0	1	0	2	0	1	1	7	50,0%

Ull 88 EB

Omvärldsanalys

Befolkningsprognoser

Västra Götalands befolkning förväntas växa till drygt 1,9 miljoner invånare år 2035. Enligt prognosen förväntas ökningen vara som störst under 2018 för att sedan successivt minska de kommande åren. Största bidraget till befolkningsökningen har varit flyttnettot (antal inflyttade-antal utflyttade, både inrikes och utrikes flytt) och de närmaste åren förväntas det fortsätta vara så. Från år 2025 och framåt är dock förväntningen att födelsenettot (antalet födda-antalet döda) och flyttnettot bidrar ungefär lika mycket till befolkningsökningen i regionen. Invånarantalet i Skaraborg förväntas öka totalt med ca 11 000 personer vilket motsvarar en ökning med ca 4 procent. Enligt prognosen förväntas Karlsborgs invånarantal stiga från 6 998 personer 2018 till en topp 2024 på 7 106 invånare för att sedan sjunka till 6 873 år 2030.

Andelen av befolkningen som är 65 år eller äldre kommer enligt prognosen öka i hela Västra Götalandsregionen och Skaraborg, tillsammans med Fyrbodal, har den högsta andelen invånare 65 år eller äldre idag och beräknas ha det även 2035 då drygt 25 procent förväntas vara 65 år eller äldre.²

Utbildning och arbetsmarknad

Läget på arbetsmarknaden är fortsatt starkt. Under 2018 fortsatte sysselsättningen att öka för både inrikes och utrikes födda. Sysselsättningen är även fortsatt den högsta inom EU. Samtidigt är det tydligt att arbetsgivare har svårt att hitta arbetssökande med rätt kompetenser till de lediga platserna, något som bland annat visas i förlängda rekryteringstider. Vi ser även en tydlig tudelning av arbetsmarknaden, personer som saknar gymnasieutbildning har i många fall svårt att hitta en varaktig anknytning till arbetsmarknaden.

Det råder en obalans på arbetsmarknaden mellan arbetsgivarnas krav och de arbetssökandes utbildningsnivå och utbildningsinriktning. Det finns få jobb som de med kort utbildning kan matchas till och de stängs därmed ofta ute från arbetsmarknaden. Skillnader i sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan grupper med olika utbildningsnivå finns både bland inrikes och utrikes födda. För personer med högst förgymnasial utbildning var arbetslösheten under 2018 drygt 20 procent medan den för personer med eftergymnasial utbildning var knappt 4 procent. Att arbetslösheten är hög i vissa grupper samtidigt som arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft är på en hög nivå tyder på att det finns en obalans på arbetsmarknaden.³

Arbetsförmedlingen har i sin rapport Arbetsmarknadsutsikterna våren 2018 identifierat tre tydliga utmaningar på arbetsmarknaden under 2018–2019.

- Kompetensbristen gör matchningen svårare
- Fortsatt begränsad arbetsmarknad för personer med kort utbildning
- Risk för fler långtidsarbetslösa

Den offentliga tjänstesektorn omfattade sammanlagt en tredjedel av alla sysselsatta i åldrarna 16–64 år, motsvarande drygt 1,6 miljoner personer under 2017, varav 72 procent kvinnor och 28 procent män. Bristen på arbetskraft fortsätter vara betydligt högre inom offentliga verksamheter än inom det privata näringslivet. Bristen på utbildad arbetskraft inom offentliga verksamheter är ett hinder för jobbtillväxten inom många yrken. Samtidigt som behovet av personal inom utbildning, vård och omsorg fortsätter att öka till följd av demografins utveckling. Stora pensionsavgångar inom flera yrkesgrupper bidrar ytterligare till stora rekryteringsbehov inom de offentliga verksamheterna.

² Västra Götalandsregionen, Befolkningsprognos Västra Götaland 2018–2035

³ Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsrapport 2018

UMM SE EB

**Yrken på högskolenivå där det råder störst brist på arbetskraft
(minst konkurrens om jobben) 2018**

Barnmorskor	Läkare
Civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning	Lärare i yrkesämnen
Civilingenjörssyrken inom elektroteknik	Mjukvaru- och systemutvecklare
Civilingenjörssyrken inom maskinteknik	Psykologer
Förskollärare	Röntgensjuksköterskor
Grundskollärare	Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård
Grundutbildade sjuksköterskor	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Gymnasielärare	Speciallärare och specialpedagoger
Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	Systemanalytiker och IT-arkitekter
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	Tandläkare

**Yrken på högskolenivå där det råder störst överskott på arbetskraft
(hårdast konkurrens om jobben) 2018**

Banktjänstemän	Grafisk formgivare
Chefssekreterare och VD-assistent	Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister
Fastighetsmäklare	Journalister
Fotografer	Musiker, sångare och kompositörer

**Yrken inom övriga utbildningsnivåer där det råder störst brist på arbetskraft
(minst konkurrens om jobben) 2018**

Anläggningsarbetare	Maskinställare och maskinoperatörer inom metallarbete
Anläggningsmaskinförare	Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
Betongarbetare	Murare
Byggnads- och ventilationsplåtslagare	Svetsare och gasskärare
Govläggare	Takmontörer
Industrielektriker	Träarbetare och snickare
Installations- och serviceelektriker	Tunnplåtslagare
Kockar och källskänkor	Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
Kyl- och värmepumpstekniker	Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende
Lastbilsförare	VVS-montörer

**Yrken inom övriga utbildningsnivåer där det råder störst överskott på arbetskraft
(hårdast konkurrens om jobben) 2018**

Butikssäljare, dagligvaror	Kontorsreceptionister
Butikssäljare, fackhandel	Marknads- och försäljningsassistenter
Inköps- och orderassistenter	Reklamutdelare och tidningsdistributörer
Kassapersonal	Telefonister
Kontorsassistenter och sekreterare	Vaktmästare

Arbetsförmedlingen, var finns jobben 2018.

Rapporter från SKL

SKL (Sveriges kommuner och landsting) belyser offentlig sektors kompetensförsörjningsbehov i några av sina rapporter. Bland annat har man tagit fram nio strategier för att möta de rekryteringsutmaningar som offentlig sektor står inför. Det handlar dels om hur nya medarbetare ska kunna attraheras och rekryteras dels om hur den kompetens som redan finns ska kunna utnyttjas effektivare och längre.

UM ES EB

De nio strategier som SKL tagit fram⁴ för att möta rekryteringsutmaningen är:

- Använd kompetens rätt
- Bredda rekryteringen
- Låt fler jobba mer (Heltid som norm)
- Förläng arbetslivet
- Visa karriärmöjligheter
- Skapa engagemang
- Utnyttja tekniken
- Marknadsför jobben
- Underlätta lönekarriär



I sin rekryteringsrapport för 2018 pekar SKL på hur det behövs ett nytänkande om vem som gör vad och hur kommuner och regioner kan arbeta med strategin Använd kompetens rätt. Det innebär att man ser över arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper och skapar nya yrkesgrupper och team. Man visar också i rapporten på hur rekryteringsbehovet kan minska med 180 000 personer med hjälp av dessa tre strategier:

Fler arbetar mer - Förläng arbetslivet - Utnyttja tekniken

Som exempel nämns att om fler gradvis går upp i arbetstid från i snitt 91 till 95 procent av heltid kan behovet minska med 59 000. Om pensionsåldern gradvis blir framflyttad med två år minskar rekryteringsbehovet med 50 000 personer, därav satsningarna på förändringar utifrån LAS som kommer 2020 samt 2023. En effektivisering om 0,5 procent årligen med hjälp av ny teknik, såsom digitalisering, kan minska behovet med ytterligare cirka 70 000 personer. Digitaliseringen skapar också nya arbetsuppgifter och behov av nya kompetenser, inte minst ökad teknisk kompetens. Det ställer nya krav på såväl utbildningar som kompetensutveckling av dagens medarbetare. I rapporten lyfter man att strategin Fler arbetar mer har störst potential inom äldreomsorgen där deltidsarbetet är utbrett, medan strategin Förläng arbetslivet skulle ha en större effekt inom gymnasieskolan.

I samma rapport har man också tittat på varifrån nya medarbetare rekryteras och vart de som slutar tar vägen. 2015 rekryterades de allra flesta, 43 procent av de nyanställda i kommunerna från den privata sektorn. De vanligaste branscherna att rekrytera från var privat vård, omsorg och utbildning samt hotell och restaurang/handel, 4 procent rekryterades från regionerna och 3 procent från staten.

Det är en högre andel bland de rekryterade som kommer från privat sektor än andelen av de som lämnar som går till privat sektor, även när man tittar på närliggande branscher. De som lämnade kommunerna 2015 gick i första hand till privat vård, omsorg och utbildning samt handel, hotell och restaurang. I dessa siffror ingår de som arbetar på arbetsplatser som lagts ut på entreprenad. 6 procent av de som lämnade gick till regionsektorn och 4 procent till den statliga sektorn. 16 procent gick i pension. 8 procent blev arbetslösa, 3 procent gick i förtidspension medan 5 procent blev sjukskrivna. Förskollärare är den yrkesgrupp som har högst andel som rekryteras direkt från studier. Bland undersköterskor är timavlönade anställningar en vanlig ingång i yrket.⁵

⁴ SKL, Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden-Hur möter vi rekryteringsutmaningen?

⁵ SKL, Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden- Rekryteringsrapport 2018

Ull SE EB

Kommunövergripande insatser

Kompetensutveckling för medarbetare

Medarbetarnas kompetens och möjlighet till kompetensutveckling är en viktig framgångsfaktor i en organisation. Kompetensutveckling är ett medvetet och systematiskt arbete för att utveckla individens kompetens för de behov organisationen har på kort och lång sikt. För medarbetaren ska det finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål och den egna kompetensutvecklingen. Att erbjuda medarbetare möjlighet till kompetensutveckling är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och bidrar till att behålla kompetenta medarbetare i organisationen.

Aktiviteter 2020–2021

- Introduktionsdag för nyanställda – en gång per år
Syfte: Nya medarbetare ska få kunskap om organisationen på en kommunövergripande nivå.
- Utbildning i Brandskydd, D-HLR samt Arbetsmiljö – rullande treårs-cykler för samtliga
Syfte: ”Man kan inte var förberedd på allt – men alla kan vara förberedda på något...!”

Överallt där människor samlas kan det hända olyckor, kriser och allvarliga situationer. När vi drabbas är det helt avgörande om vi får snabb hjälp. Ibland kan hjälpen vara en hand på axeln och ett plåster på knät – ibland kan hjälpen vara att med HLR och en hjärtstartare öka chansen för att ditt hjärta ska slå igen. Att bidra till en bättre arbetsmiljö kan vara det som ger ett hållbart arbetsliv. Därför ser Karlsborgs kommun det som viktigt att erbjuda dessa utbildningar löpande.

- Områdesspecifika utbildningar - löpande
Syfte: Säkerställa att medarbetarna har den kunskap och kompetens som krävs för att möta medborgarnas behov och nå verksamheternas mål. Utbudet anpassas till de behov som är aktuella i organisationen och kan därför till viss del variera över tid.
- Undersköterskeutbildning – statsbidrag för visstidsanställd personal.
Syfte: Utbildning på gymnasienivå för de som redan är visstidsanställda, men saknar utbildning. Utbildningen är individuell och kan förkortas med hjälp av validering.

Kompetensutveckling för chefer

Ett gott ledarskap är av stor vikt för att verksamheterna ska kunna nå sina mål och bedriva verksamhet med god kvalitet och samtidigt ha en god arbetsmiljö. Det är viktigt att chefer ges stöd och utvecklingsmöjligheter i sina uppdrag och att man med utgångspunkt från kommunens ledarpolicy kan finna inspiration och utveckling i sitt uppdrag.

Aktiviteter 2020–2021

- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud
Syfte: För att chefer och skyddsombud ska kunna uppfylla de krav som ställs på dem utifrån arbetsmiljöansvaret som delegeras från kommunstyrelsen.
- Kommungemensamma chefsmöten – 4 ggr/år
Syfte: Att samlas kring kommungemensamma frågor utifrån olika aktuella teman.
- Planeringsdagar för förvaltningarnas ledningsgrupper – 1 till 2 ggr/år
Syfte: Planera strategiskt viktiga frågor med mera.

UM SR EB

- Områdesspecifika utbildningar – löpande
Syfte: Cheferna ska ges kunskaper inom arbetsrätt, lönebildning, rehabilitering, arbetsmiljö, rekrytering med mera.
- Introduktion till ledarskap – start vårterminen 2020 (vartannat år)
Syfte: Ge medarbetare möjlighet till utveckling och ge insikt om uppdraget som chef och ledare genom ett introduktionsprogram inom ledarskap för att förbereda för eventuella framtida uppdrag som ledare.

Förvaltningarnas pågående och planerade insatser

I nämndernas verksamhetsplaner beskrivs de aktiviteter man har för avsikt att genomföra för att uppnå de kommundemensamma målen utifrån förvaltningens ansvarsområde. Här finns även beskrivet planerade utvecklings- och förändringsområden, vilket även omfattar förvaltningsspecifik kompetensförsörjning eller att man i samband med mål- och uppdragsdialogen tar fram en individuell utvecklingsplan som har bärighet i det utvecklingsbehov som finns i verksamheten.

Socialförvaltningen 2019–2021

- Utbildning i nytt verksamhetssystem för samtlig personal under 2019–2020.
- Utbildning i våld i nära relationer. Webbutbildning för chefer och personal.
- Durewall, både förflyttning- och lyfteknik samt mjukt självförsvar och bemötande.
- Högskolekurser för barnhandläggare på IFO för att komplettera sin utbildning och uppnå Socialstyrelsens nya krav.
- Webbutbildning i förskrivning för bland annat sjuksköterskor.
- Utbildning i verksamhetssystemet Stratsys för att kunna söka processer och ruiner.
- Utbildning kopplat till digitaliseringsinsatser, tex nattillsyn via kamera.
- Trafikutbildning för säkrare och mer ekonomisk/ekologisk körning.
- Utbildning och arbete i kvalitetsregisterna BPSD och Senior Alert.
- BAS-utbildning av alla nyanställda och timvikarier genomförs av MAS.
- Utbildning i hygien samt hygienkörtkort.
- Webbutbildning i läkemedelshantering.
- Handledning i ärende för handläggare och socialsekreterare.
- Handledarutbildning för baspersonal för att kunna ta emot och handleda elever.

Barn- och utbildningsförvaltningen 2019 – 2021

- Introducering och implementering samt uppföljning av Vklass som lärplattform i alla förskolor och skolor.
- Utbildning i schemaverktyget Novaschem/Skola24
- Läslyftet fortsätter för personal inom förskolan
- Lärarlyftet som syftar mot att bredda lärares behörighet. Två speciallärare är klara vid årsskiftet.
- En lärare som undervisar i förskoleklass går högskoleutbildning vid Jönköpings Universitet

Handwritten signatures: Ull, SE, EB

med benämning ”Språk och kommunikation samt matematiska uttrycksformer i förskoleklassen 15p”

- Personal inom kommunens grundskolor går utbildning för att komma in i ett koncept med trivselledare
- Mölltorpskolans pedagogiska personal genomgår utbildning inom digital kompetens under läsåret 2019/2020.
- Kompetensutveckling för personalen på Vux i samband med upprättande av ett lokalt Lärcenter. Utbildning inom området distanspedagogik och i handhavandet av den tekniska utrustningen samt fördjupade kunskaper i Officepaketet.
- Kompetensutveckling för personal i samtliga skolor rörande trygghet och studiero. Detta ligger inom det samarbetsprojekt som pågår i Skaraborg under rubriken ”Fullföljda studier”.
- Utbildning pågår för skolornas personal i digitalt stödmaterial gällande extra anpassningar för elever. Förskolorna är klara.
- Digitalt stödmaterial för förbättrad psykisk hälsa finns framtaget och implementering sker nu.

Kompetensförsörjning – samarbete övriga kommuner Skaraborg

Personalcheferna i Skaraborg har tagit fram en gemensam handlingsplan för att i samverkan hantera kompetensförsörjningsfrågorna. Syftet är att attrahera och rekrytera nya medarbetare, att ge möjlighet till kompetensöverföring och att öka samverkan inom Skaraborgsområdet för att kunna effektivisera användandet av kompetens. En del i detta samarbete är att det även anordnats gemensamma utbildningsinsatser över kommungränserna.

Övriga aktiviteter 2020–2021

- Feriepraktikplatser – varje sommar
Syfte: Ge ungdomar i åldrarna 15–17 år möjlighet att pröva på olika yrken inom kommunens verksamheter.
- Stödanställningar – löpande
Syfte: genom olika former av stödanställningar bidrar kommunen till att underlätta för dem som står lite längre från arbetsmarknaden att få arbetslivserfarenhet.
- Vård och omsorgscollege – löpande
Syfte: ge bra vård och omsorg, möta den ökade efterfrågan på välutbildad personal och erbjuda en kvalitetssäkrad utbildning.

Marknadsföring

Det har blivit viktigare för kommuner att marknadsföra sig som arbetsgivare då konkurrensen om arbetskraft blivit allt svårare. Det innebär givetvis att synas och marknadsföra sig på olika sätt och i olika relevanta sammanhang men också om att ta till vara på och förstärka den stolthet som många medarbetare i offentlig sektor känner över jobbet. Genom att uppmärksamma de goda resultaten, och lyfta fram positiva exempel ur verksamheten blir medarbetarna goda ambassadörer för

Handwritten signatures: Ull, EB

organisationen. Kan det skapas möjligheter att prova på arbete exempelvis genom praktik eller feriejobb bidrar man till goda erfarenheter som kan locka fler till välfärdsjobben. Mångfald är ett viktigt perspektiv i alla insatser inom marknadsföring. På så sätt sprids budskapet både i text och i bild att kommunen är en arbetsgivare med ett aktivt arbete för en ökad mångfald bland medarbetarna.

Marknadsföring av kommunen som arbetsgivare har flera målgrupper:

- Blivande medarbetare inom de yrken där kommunen har behov av nyrekryteringar på grund av ordinarie personalomsättning och pensionsavgångar.
- Bristyrken, det vill säga yrkesområden till vilka det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. För att identifiera denna grupp är det viktigt med återkoppling från organisationen.
- Nuvarande medarbetare, vilka är kommunens viktigaste ambassadörer för att sprida budskapet om Karlsborg som en attraktiv arbetsgivare.

Ett samarbete med kommunikationsavdelningen och förvaltningssekreterarna vid marknadsföringsinsatser och annonsering är viktigt för att föra en dialog kring vilka möjliga insatser som finns och lämpliga forum för den förväntade målgruppen.⁶

Aktiviteter 2020–2021

- Examensjobb – löpande
Syfte: Låta studenter skriva examensjobb/C-uppsatser inom vår organisation är ett bra sätt för såväl studenterna som organisationen att knyta kontakter inför en eventuella framtida anställning.
- Rekryteringsmässor/träffar – löpande
Syfte: Marknadsföra kommunen samt nå ut till potentiella blivande medarbetare. Vilka mässor/träffar kommunen deltar på eller arrangerar styrs av vilka yrken kommunen ser ett behov av att rekrytera och vilken målgrupp mässorna har men även till viss del det geografiska läget.
- Studie- och yrkesvägledare – löpande.
Syfte: Sprida information till skolungdomar angående vilka områden/yrken kommunen ser ett framtida rekryteringsbehov inom och samtidigt få en bild av och kunna bemöta ungdomarnas uppfattningar om kommunen som arbetsgivare.
- Webbplatser och andra mediekanaler – löpande
Syfte: Marknadsföra kommunen och attrahera nya medarbetare men även åskådliggöra och marknadsföra kommunens bredd av yrken och verksamheter samt stärka arbetsgivarvarumärket.
- Sociala medier – löpande
Syfte: Marknadsföra kommunen och attrahera nya medarbetare men även åskådliggöra och marknadsföra kommunens bredd av yrken och verksamheter samt stärka arbetsgivarvarumärket.
- Broschyrer/flyers och roll-ups – löpande till mässor och andra offentliga sammanhang
Syfte: Marknadsföra kommunen och attrahera nya medarbetare.

⁶ Karlsborgs kommun, Policy och riktlinjer för intern och extern kommunikation

Behålla, utveckla och motivera

Behållandefasen kan även betraktas som passiv marknadsföring genom att ha en arbetsmiljö där de anställda trivs och vill utvecklas inom sitt arbete och för att de anställda också kan kommunicera detta utåt. Arbetsgivare behöver fråga individerna i verksamheten vad som gör en arbetsgivare attraktiv, för att som arbetsgivare få något tillbaka av det.

Hur vi ska arbeta för att behålla medarbetare:

- Medarbetarenkät – en gång/år
Syfte: Ett sätt att utvärdera organisationens och dess chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett stort medarbetarengagemang.
- Skyddsronder – fysisk samt organisatorisk utförs en gång/år
Syfte: Att uppmärksamma eventuella brister i verksamheten, löpande kunna åtgärda dessa och förbättra medarbetarnas arbetsmiljö.
- Heltid som norm – pågående sedan juni 2017
Syfte: Karlsborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och genom att erbjuda heltid som norm ökar det möjligheterna att både attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Med heltid som norm skapas det grundförutsättningar för att få en ökad kontinuitet vilket kan bidra till en bättre kvalitet på den verksamhet som bedrivs för våra medarbetare och medborgare. Heltid som norm är också en viktig del i kommunens jämställdhetsarbete.
- Hållbart arbetsliv i Skaraborg – pågående sedan mars 2017, avslutas i september 2019
Syfte: Att skapa en långsiktig förändring i hela kommunen bidrar till en önskad effekt om lägre sjukskrivningstal. Jämlik hälsa och hållbar organisering skapar förutsättningar för att möta aktuella kompetensutvecklingsbehov och krav som finns inom området arbetsmiljö, hälsa och jämställdhet. Med ett hälsofrämjande perspektiv genom kompetensutveckling vill projektet öka kunskapen om samband mellan arbete och hälsa och fokusera på det som bibehåller och utvecklar hälsa samt prova metoder som ökar beredskap och kompetens för ett mer hållbart arbetsliv.
- Personalaktiviteter – löpande (större eller mindre aktiviteter på eller utanför arbetstid)
- Möjlighet att välja mellan Friskvårdstimme eller friskvårdsbidrag.

Syfte: Stärka sammanhållningen och stoltheten bland medarbetarna att tillhöra Karlsborgs kommun.

MM SR EB

Referensmaterial

Publikationer

- Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsrapport 2018,
- Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna våren 2018
- Arbetsförmedlingen, Var finns jobben 2018, URA 2018:1
- SKL, Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden-Hur möter vi rekryteringsutmaningen 2015
- SKL, Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden-Rekryteringsrapport 2018
- Västra Götalandsregionen, Befolkningsprognos Västra Götaland 2018-2035

Styrdokument Karlsborgs kommun

- Karlsborgs kommun, Policy och riktlinjer för intern och extern kommunikation

Rapporter ur verksamhetssystem

- Personec P (Visma)

