



Kommunledningsförvaltningen
Personalkontoret
Barbro Nordström 2284
Birgitta Holmgren 2184

Kommunstyrelsen

Riktlinje för strategisk personal- och kompetensförsörjning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. att riktlinje för strategisk personal- och kompetensförsörjning fastställs
2. att nämnderna får i uppdrag att arbeta med personal- och kompetensförsörjning inom sina ansvarsområden och göra egna handlingsplaner
3. att beslutet delges till Kommunfullmäktige

Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har i strategisk plan för 2016-2018, Kf 2015-06-15 § 100, fått i uppdrag att i samverkan med övriga förvaltningar ta fram en plan för personal- och kompetensförsörjning. I planen ska bland annat belysas angreppssätt för att kunna rekrytera personal inom nyckelkategorier, bristyrken eller strategiskt viktiga grupper. Planen ska särskilt belysa möjligheten att erbjuda jobb eller praktik för ungdomar, för personer med funktionsnedsättning samt för nya svenskar

Idag arbetar över en miljon personer i Sverige i välfärden. Välfärdssektorn behöver anställa en halv miljon nya medarbetare under de närmaste 10 åren. Det är en samlad bedömning för hela sektorn men behoven kan skilja sig åt mellan olika delar av landet. Bedömningen av rekryteringsbehoven är främst kopplad till den demografiska utvecklingen. Men rekryteringsbehoven påverkas också av en rad andra faktorer som konjunkturförändringar, globalisering, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, innovationer och politiska beslut/reformer

Andra faktorer som påverkar är t ex förändrat personal- och kompetensbehov, eventuella effektiviseringar, pensionsavgångar, personalrörlighet, åldersstruktur, ökad efterfrågan på kommunens tjänster.

Fler och fler befattningar är konkurrensutsatta. Det är en stor utmaning att klara personalförsörjningen i konkurrens med andra arbetsgivare. Det blir allt viktigare att konkurrera med andra medel än bara lön, exempelvis bra utvecklingsmöjligheter, trygg anställning, flexibilitet, kreativ arbetsmiljö, förmåner.

Alla förvaltningar har identifierat utmaningar som kan påverka verksamheterna framöver. De har bland annat analyserat sitt framtida personal- och kompetensbehov d v s hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens som de ska ha. Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samlat ansvar för integration, vuxenutbildning och arbetsmarknadsfrågor som berör kommunens invånare. Prioriterade målgrupper är nyanlända, ungdomar samt personer med funktionsnedsättning eller annan problematik som innebär svårigheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden.

Bodens kommun har ett beräknat personalbehov på ca 170 medarbetare per år på grund av pensionsavgångar och annan rörlighet. De yrkesgrupper som har de flesta pensionsavgångarna är personal inom vård och omsorg samt pedagogisk verksamhet. Rekryteringsbehov finns även inom andra verksamheter men till antalet är de mindre. Ett ökat behov av välfärdstjänster kan medföra ytterligare behov av personal.

Lika viktigt som att rekrytera nya medarbetare är det att kunna behålla och utveckla redan anställda medarbetare. De är våra bästa marknadsförare och ambassadörer.

Den samlade bilden över kommande personal- och kompetensbehov visar på ett antal framgångsfaktorer och angreppssätt som ger bättre förutsättningar för att hantera de kommande utmaningarna.

Bodens kommun som arbetsgivare måste arbeta utåtriktat med

- Marknadsföring
- Bredda rekryteringsbasen

och vad Bodens kommun som arbetsgivare kan erbjuda nuvarande och framtida medarbetare vad gäller

- Kompetensutveckling
- Lön och villkor
- Arbetsmiljö och hälsa

Jämställdhetsaspekten ska alltid finnas med.

Kommunledningsförvaltningens personalkontor håller ihop kommunens gemensamma arbete med att möta rekryteringsutmaningen exempelvis kommunövergripande marknadsföring samt leder ett nätverk med representanter från förvaltningarna.

Framgångsfaktorerna visar på viktiga områden för varje förvaltning att arbeta med i sin planering. Varje förvaltning har i uppdrag att arbeta aktivt med personal- och kompetensförsörjning inom sina egna verksamheter och göra egna handlingsplaner.

Personalchefen förslår

att riktlinje för strategisk personal- och kompetensförsörjning fastställs och att nämnderna får i uppdrag att arbeta med personal- och kompetensförsörjning inom sina ansvarsområden och göra egna handlingsplaner.

Uppdraget att ta fram en plan kommer från kommunfullmäktige. Eftersom planen fastställs av kommunstyrelsen delges den till kommunfullmäktige.

Maria Lundgren
Personalchef



Kommunledningsförvaltningen
Personalkontoret

Riktlinje för strategisk personal- och kompetensförsörjning

Bakgrund

Kommunledningsförvaltningen har i strategisk plan för 2016-2018, Kf 2015-06-15 § 100, fått i uppdrag att i samverkan med övriga förvaltningar ta fram en plan för personal- och kompetensförsörjning. I planen ska bland annat belysas angreppssätt för att kunna rekrytera personal inom nyckelkategorier, bristyrken eller strategiskt viktiga grupper. Planen ska särskilt belysa möjligheten att erbjuda jobb eller praktik för ungdomar, för personer med funktionsnedsättning samt för nya svenskar

Inledning

Idag arbetar över en miljon personer i Sverige i välfärden. Välfärdssektorn behöver anställa en halv miljon nya medarbetare under de närmaste 10 åren. Det är en samlad bedömning för hela sektorn men behoven kan skilja sig åt mellan olika delar av landet.

Bedömningen av rekryteringsbehoven är främst kopplad till den demografiska utvecklingen. Men rekryteringsbehoven påverkas också av en rad andra faktorer som konjunkturförändringar, globalisering, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, innovationer och politiska beslut/reformer. Andra faktorer som påverkar är t ex förändrat personal- och kompetensbehov, eventuella effektiviseringar, pensionsavgångar, personalarörlighet, åldersstruktur, ökad efterfrågan på kommunens tjänster.

Fler och fler befattningar är konkurrensutsatta. Det är en stor utmaning att klara personalförsörjningen i konkurrens med andra arbetsgivare. Det blir allt viktigare att konkurrera med andra medel än bara lön, exempelvis bra utvecklingsmöjligheter, tryggt anställning, flexibilitet, kreativ arbetsmiljö, förmåner.

Samverkan har skett med alla förvaltningar genom att de lämnat underlag från sina verksamheter om förvaltningens utmaningar, personal- och kompetensbehov m m. Se bilaga 1.

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samlat ansvar för integration, vuxenutbildning och arbetsmarknadsfrågor som berör kommunens invånare. Prioriterade målgrupper är nyanlända, ungdomar samt personer med funktionsnedsättning eller annan problematik som innebär svårigheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden.

Sveriges befolkning växer

Källa: SCB befolkningsprognos 2016-04-13

Sveriges folkmängd passerade nio miljoner under år 2004 och år 2017 beräknas folkmängden nå upp till tio miljoner. År 2060 är den beräknade folkmängden drygt 13 miljoner. Ökningen sker i alla åldersklasser.

Antalet barn och unga 0–19 år

Antalet barn och unga 0–19 år ökar med drygt 435 000 eller nästan 20 procent. Antalet barn 1–5 år har ökat de senaste tio åren och beräknas fortsätta att öka de kommande tio åren. Antalet elever i grundskoleåldern minskade under 2000-talet, men år 2011 vände trenden. Nu väntas en stadig uppgång i alla åldersklasser som håller i sig till början på 2030-talet. Gymnasieskolan har ett ökat elevunderlag att vänta de allra närmaste åren.

Förvärvsarbetande

I de åldrar då flest förvärvsarbetar, 20–64 år, ökar befolkningen med drygt en halv miljon eller nästan 9 procent.

Åldersklass 65 år och äldre

Åldersklassen 65 år och äldre, ökar med drygt 300 000 eller 16 procent. Det innebär större behov och efterfrågan på välfärdstjänster, främst inom äldreomsorg, hälso- och sjukvård.

Utrikes födda

Idag är nästan 1,7 miljoner eller 17 procent av befolkningen född utomlands. De närmsta åren ökar antalet utrikes födda mer än tidigare och om tio år förväntas nästan 2,5 miljoner vara födda utomlands. År 2060 beräknas 22 procent eller nästan 3 miljoner vara födda utanför Sverige.

Stora rekryteringsbehov i välfärdssektorn

Sveriges Kommuner och Landsting ser ett kraftigt demografiskt tryck för kommunsektorn många år framöver. Behoven förväntas öka från knappt 0,5 procent per år under 2000-talet till 1,6 procent per år fram till 2020.

Förutom att antalet invånare ökar så förändras sammansättningen av befolkningen. Äldre samt barn och unga ökar snabbt som andel av befolkningen. Antalet personer i olika grupper av befolkningen har betydelse både för kommunsektorns kostnader för vård, skola, omsorg liksom för kommunens intäkter. Det är inom gymnasieskolan som ökningarna kommer att vara som störst. Det ökade demografiska trycket motsvarar betydligt högre kostnadsökningar än något av åren hittills under 2000-talet och pressar kommunsektorns ekonomi.

SCB:s arbetskraftsbarometer för 2016 visar att det är fortsatt brist på arbetssökande inom många utbildningsgrupper. Det gäller t ex sjuksköterskor både specialistutbildade och grundutbildade, samt lärare grundskolans senare år med inriktning mot matematik och naturvetenskap. Bristen är även stor på förskollärare, fritidspedagoger, speciallärare och specialpedagoger. Bristen på personal har ökat vad gäller socionomer och byggt utbildade både med gymnasial utbildning och högskoleutbildning.

Könssegregerad arbetsmarknad

Den könsuppdelade arbetsmarknad som vi kan se inom välfärden är en återspeglning av hur det ser ut på hela den svenska arbetsmarknaden. Inom många yrken dominerar det ena könet fullständigt – nästan alla byggnadsarbetare (99%) är män och nästan alla undersköterskor (93%) är kvinnor.

Bodens kommun

Positiv befolkningsprognos Boden

De senaste åren har Boden haft en positiv befolkningsutveckling. Det är främst den höga invandringen som bidragit till befolkningsökningen. Enligt planeringsförutsättningar i strategisk plan 2017-2019 förväntas det totala antalet invånare vara relativt stabilt för de kommande åren, men liksom för landet i övrigt förändras sammansättningen av befolkningen. Andelen äldre personer och de allra yngsta blir allt fler. Behoven inom grund- och gymnasieskolan beräknas vara relativt stabila men med viss variation.

Tidigare långtidsprognos fram till 2030 visar på en ökning av gruppen äldre över 80 år på nästan 60 procent. Det kommer att påverka kostnadstrycket i äldreomsorgen och ställa stora krav på nya lösningar och anpassningar av framförallt äldreomsorgen men även på övriga kommunala verksamheter.

Personalstruktur och rekryteringsbehov

Antal anställda 2016-11-30

Källa: Rodret, Personec Utdata

	Antal tv	Kvinnor	Män	Visstid	Årsarbetare	Medelålder
Bodens kommun	2115	1635	480	295	1978,8	47,6
ARBETSMARKNADSFÖRVALT	73	55	18	26	71,5	47,3
FASTIGHETSFÖRVALTNINGEN	52	25	27	4	50,4	53,2
KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTN	96	68	28	17	94,8	47,2
KULTUR-FRITID-UNGD FÖRV	53	23	30	9	52,8	45,5
RÄDDN O BEREDSKAPSFÖRV	27	2	25	2	27	44,7
SOCIALFÖRVALTNINGEN	1016	872	144	81	906,2	46,7
TEKNISK FÖRVALTNING	87	17	70	11	86,5	48,3
UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN	711	573	138	145	690	48,9

Kommunen har drygt 2 100 tillsvidareanställda medarbetare, 77 % är kvinnor och 23 % är män. Bodens kommun har en traditionell könsuppdelad organisation liksom övriga Sverige. Fördelningen män/kvinnor i olika yrkesgrupper är mycket ojämn. Kvinnorna arbetar främst inom vård och omsorg, läraryrken, lokalvård, kök och administration. Männerna arbetar främst inom räddningstjänst och som yrkesarbetare.

Drygt 17 % av kommunens medarbetare är äldre än 60 år och medelåldern är 47,6 år. Det finns möjlighet att ta ut pension mellan 61-67 år, men den vanligaste åldern är ca 65 år. Brandmän har möjlighet att ta pension från 58 år under vissa villkor. Beräknade pensionsavgångar under perioden 2017-2021 är 363 medarbetare, ca 17 % under förutsättning av pensionsavgång vid 65 år. Till det kommer den vanliga rörligheten som beror på att medarbetare slutar av andra anledningar. Den beräknas till drygt 100 medarbetare per år. Total personalomsättning under femårsperioden beräknas till ca 850 personer.

*Pensionsavgångar (65 år) 2017-2021**Källa: Rodret 2016-12-14*

	2017	2018	2019	2020	2021
Bodens kommun	59	61	83	77	83
ARBETSMARKNADSFÖRVALT		3	1	2	
FASTIGHETSFÖRVALTNINGEN	3	5	6	2	2
KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTN	3	1	1	2	6
KULTUR-FRITID-UNGD FÖRV		1	3	2	2
RÄDDN O BEREDSKAPSFÖRV*	2				1
SOCIALFÖRVALTNINGEN	25	25	42	37	34
TEKNISK FÖRVALTNING	2	6	3	1	6
UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN	24	20	28	31	32

* Brandmän har möjlighet att gå i pension från 58 år och därför kan antalet pensionsavgångar bli fler under perioden

Pensionsavgångarna finns inom följande yrkesgrupper:

- administratörer t ex ekonomi, systemförvaltning
- arbetsledare t ex idrottsplatsvaktmästare, gruppleddare
- bibliotekarier
- brandmän
- chefer t ex enhetschef drift, lönechef
- fritidsledare
- handläggare t ex HR, ekonomer, projektledare
- hälso- och sjukvårdspersonal t ex sjuksköterskor, skolsjuksköterskor
- kökspersonal
- lokalvård
- pedagogisk personal t ex lärare, förskollärare, fritidspedagog
- personal inom socialtjänsten t ex socialsekreterare
- studie- och yrkesvägledare
- vård- och omsorgspersonal t ex undersköterskor
- yrkesarbetare t ex fastighetsskötare, snickare, drifttekniker

De yrkesgrupper som har de flesta pensionsavgångarna är vård- och omsorgspersonal samt pedagogisk personal. Det är yrkesgrupper som antalsmässigt är stora. I andra grupper är antalet pensionsavgångar inte lika många eftersom yrkesgruppen är liten

Hur möter vi rekryteringsutmaningen?

SKL:s strategier för att möta rekryteringsutmaningen

Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har presenterat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Strategierna fokuserar på vad arbetsgivarna själv kan påverka.



Använd kompetens rätt - Vem ska egentligen göra vad? Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och effektivast samhällsservice. På flera håll krävs nytänkande om vem som gör vad när det gäller innehållet i olika yrken. En möjlighet är att kommunerna kan dela på spetskompetens.

Bredda rekryteringen - I många verksamheter är könsfördelningen ojämn och mångfalden kan öka. Det gäller att förändra normer om vem som passar var utifrån kön. Nyanländas kompetens kan tas tillvara bättre genom att korta vägen till arbetsmarknaden. Utbildad kompetens kan rekryteras från andra länder. Det behövs fler vägar in i yrken än den traditionella utbildningen.

Låt fler jobba mer - Många anställda arbetar deltid. Om fler jobbar mer kan rekryteringsbehovet minska.

Förläng arbetslivet - Tiden i arbetslivet behöver bli längre. Det gäller både att komma in tidigare och lämna senare. Erbjud praktik, traineeprogram mm.

Visa på karriärmöjligheter - En bredare syn på karriär ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten. Det gäller att synliggöra de karriärvägar som finns och skapa nya. Det kan handla om projektledartjänster, expertroller, utvecklingsuppdrag utan att blanda in chefskap

Skapa engagemang - Skapa ett kreativt arbetsklimat och arenor för dialog, lärande och erfarenhetsutbyte. Låt medarbetarna vara med och påverka verksamhetens utveckling. Regelbundna medarbetarsamtal är väsentligt för engagemang och arbetsglädje

Utnyttja tekniken - En ökad digitalisering av välfärdstjänsterna öppnar för effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Bevaka teknisk utveckling och innovation. På en modern och attraktiv arbetsplats är förväntningarna att lösningarna är mobila, digitala verktyg ska finnas.

Marknadsför jobben - Var synlig och tala väl om verksamheten, skapa fler möjligheter att prova på jobben. Sprid goda förebilder. Informera om jobben redan i skolan. Kommunicera via kanaler och arenor där målgrupperna finns.

Underlätta lönekariär - Bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare motiveras och bidra till att verksamheten utvecklas.

Framgångsfaktorer för Bodens kommun

Hur kan vi behålla, utveckla och rekrytera medarbetare?

Lika viktigt som att rekrytera nya medarbetare är det att kunna behålla och utveckla redan anställda medarbetare. De är våra bästa marknadsförare och ambassadörer.

Kompetenskraven på medarbetarna förändras. Förändrade kompetenskrav kan leda till nya rekryteringsbehov på arbetsplatsen. Det sker en process i omvärlden med ökad digitalisering och globalisering som skapar nya villkor och kunskapsluckor.

Undersökningar bland studenter om karriär, arbetsliv och framtid visar att framtidens medarbetare vill ha; balans mellan arbete och fritid, trygga anställningar, meningsfulla jobb, utmaningar, kreativ och dynamisk arbetsmiljö, goda referenser för framtida karriär, hög framtida inkomst, ledare som stöttar deras utveckling.

Arbetet med attityder, värderingar och värdegrund måste ständigt vara levande eftersom våra arbetsplatser består av minst fyra generationer.

Angreppssätt för att möta rekryteringsutmaningen

Den samlade bilden över kommande personal- och kompetensbehov visar på ett antal framgångsfaktorer som ger bättre förutsättningar för att hantera de kommande utmaningarna. Våra egna framgångsfaktorer överensstämmer med Sveriges Kommuners och Landstings strategier för att möta rekryteringsutmaningen. De överensstämmer också med de områden som beskrivs i Bodens kommuns HR-strategi.

Bodens kommun som arbetsgivare måste arbeta utåtriktat med

- Marknadsföring
- Bredda rekryteringsbasen

och vad vi kan erbjuda nuvarande och framtida medarbetare vad gäller

- Kompetensutveckling
- Lön och villkor
- Arbetsmiljö och hälsa

Jämställdhetsaspekten ska alltid finnas med.

Kommunledningsförvaltningens personalkontor håller ihop kommunens gemensamma arbete med att möta rekryteringsutmaningen exempelvis kommunövergripande marknadsföring samt leder ett nätverk med representanter från förvaltningarna.

Varje förvaltning har i uppdrag att arbeta aktivt med personal- och kompetensförsörjning inom sina verksamheter och göra egna handlingsplaner.

Exempel på aktiviteter

Marknadsför jobben

Informera om jobben till elever innan de gör sina yrkesval. Att få en inblick i kommunens arbeten kan ge motivation till att söka utbildningar som leder till de yrken som efterfrågas. En stor del av de arbetslösa har en annan kompetens än den kommunen efterfrågar.

Delta i arrangemang - För att skapa nyfikenhet, öka kunskapen om kommunen och locka personer att söka arbete. Det kan t ex vara att ha representanter vid lokala aktiviteter som skördedagar, kvällsöppet på stan och andra tillfällen.

Träffa studenter, arbetssökande på bland annat arbetsmarknadsdagar och mässor.

Profilera sig t ex med profilkläder i samband med arrangemang.

Delta i nätverk - Bodens kommun är bland annat med i den marknadsföring som görs via Luleå-regionen. Kommuner som ingår i Luleåregionen är Boden, Kalix, Luleå, Piteå och Älvsbyn.

Erbjud praktikplatser - En viktig rekryteringsväg är att ta in praktikanter. Dagens feriearbetande ungdomar, praktikanter, timvikarier är potentiella framtida medarbetare – fånga upp deras intresse av att vilja fortsätta arbeta i kommunen.

Ny väg in i yrket - Erbjud prova-på-platser efter gymnasiet innan ansökan till högskola görs

Använd sociala medier - Det gäller att vara aktiv, synas och kommunicera på sociala medier där framtidens medarbetare ofta finns t ex facebook, twitter.

Erbjud ex jobb till studenter i samarbete med högskola

Bredda rekryteringsbasen

Påverka normer och värderingar om vilka yrken som passar för kvinnor och män. Arbeta för att få jämnare könsfördelning i de yrkesgrupper som idag domineras av ett kön t ex undersköterska, sjuksköterska, förskollärare, brandman, yrkesarbetare. Visa på goda exempel och förebilder.

Öka mångfalden i arbetsgrupper t ex etnisk bakgrund, kön, ålder.

Skapa enklare jobb - se över om det finns arbetsuppgifter som inte kräver särskild utbildning så kallade enklare jobb. Enkla jobb kan omfatta alla verksamheter inom kommunen.

Återrekrytera tidigare medarbetare som av olika anledningar lämnat yrket.

Kompetensutveckla medarbetarna

Kompetensutveckla medarbetarna för att möta nya krav i verksamheten. Kunskapskraven har ökat och förändrats inom många yrken. Inom yrkesområden där det råder brist på arbetskraft måste ett nytänkande ske. Det kan bli nödvändigt att kompetensutveckla befintliga medarbetare inom områden där det inte finns kompetens att rekrytera. Villkoren för kompetensutvecklingen måste ses över.

Arbeta med validering. Förändrade kompetenskrav innebär ett ökat behov av medarbetare med eftergymnasial utbildning och ett minskat eller oförändrat behov av medarbetare utan eftergymnasial utbildning.

Använd kompetens rätt genom att t ex se över om det går att göra en omfördelning av arbetsuppgifter mellan olika befattningar så att medarbetarna lägger sin tid på det de har utbildning för.

Ge bra introduktion och stöd eller mentor till nya medarbetare, ta hand om de nyanställda så att de stannar kvar och får en positiv bild av att arbeta i kommunen

Karriärutveckling. Se över möjligheter till karriärutveckling inom organisationen, skapa nya roller

Lön och villkor

Erbjuda bra anställningsvillkor. Det kan vara en framtidsfråga att kunna erbjuda tryggare anställningsvillkor och heltid eller önskad sysselsättningsgrad. Om fler av de redan anställda jobbar mer minskar rekryteringsbehoven

Erbjuda olika former av förmåner – Det är en viktig faktor för att kunna konkurrera med andra arbetsgivare

Löneutveckling i yrket - Det ska finnas en löneutveckling under yrkeslivet

Individuell lön efter prestation - Det ska löna sig att göra en bra prestation, skickliga medarbetare ska ha en bra lön. Ge medarbetarna kontinuerlig återkoppling på arbetsprestation

Arbetsmiljö och hälsa

Arbeta för ett hållbart arbetsliv. Både kvinnor och män får sina behov och villkor för en bra arbetsmiljö tillgodosedda, balans mellan arbete och fritid

Skapa delaktighet och engagemang. Kontinuerlig dialog chef – medarbetare, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Bra fysisk och social arbetsmiljö. Se över arbetsorganisationen, arbetsförhållanden

Förlänga arbetslivet – Erbjud lösningar som kan underlätta för äldre att arbeta längre

Bilaga 1

Sammanfattning av förvaltningarnas redovisningar

Metod

Förvaltningarna har lämnat underlag för personal- och kompetensbehov inom sina verksamheter genom att svara på följande frågor:

1. Vilka utmaningar står förvaltningens verksamheter inför
2. Hur ser personal- och kompetensbehov ut under de närmaste fem åren, 2017-2021
3. Anlitar förvaltningen bemanningsföretag/konsulter
4. Hur arbetar förvaltningen med att lösa sitt personal- och kompetensbehov
5. Vad skulle förvaltningen vilja erbjuda nuvarande och framtida medarbetare
6. Erbjuder förvaltningen jobb eller praktik
7. Andra idéer/synpunkter

Förvaltningarna har idag inga egna personal- och kompetensförsörjningsplaner. Men med denna redovisning har frågan aktualiserats och förvaltningarna har lagt grunden till sin egen personal- och kompetensförsörjningsplan.

Personalbehov -170 nya medarbetare behövs per år

Beräknade pensionsavgångar i hela kommunen under perioden 2017-2021 är 363 medarbetare (pension vid 65 år). Till det kommer den vanliga rörligheten som beror på att medarbetare slutar av andra anledningar. Den beräknas till drygt 100 medarbetare per år. Tillsammans med pensionsavgångarna beräknas rekryteringsbehovet i genomsnitt vara 170 personer per år. Den totala personalomsättningen under perioden 2017-2021 beräknas till ca 850 personer.

Stora behov av personal inom vård- och omsorg samt pedagogisk verksamhet

De yrkesgrupper som har de flesta pensionsavgångarna är personal inom vård och omsorg samt pedagogisk verksamhet. Ett ökat behov av välfärdstjänster kan medföra ytterligare behov av personal. Det är en stor utmaning att rekrytera utbildad vård- och omsorgspersonal eftersom antalet examinerade är lägre än arbetsmarknadens behov.

Konkurrensen förväntas öka eftersom andra arbetsgivare också har ett ökat behov av kvalificerad arbetskraft med yrkeserfarenhet samt specialistkunskaper.

Svårrekryterade yrkesgrupper

Svårrekryterade yrkesgrupper är främst:

- sjuksköterskor
- socialsekreterare
- behöriga lärare
- specialpedagog/speciallärare
- befattningar inom elevhälsan
- projektledare inom fastighetsområdet
- drifttekniker
- befattningar inom samhällsplanering (MEX och plan).

Exempel på åtgärder/aktiviteter inom förvaltningarna:

- ✓ Arbetsmarknadsförvaltningen besöker LTU och marknadsför läraryrket, söker projektmedel för kompetensutveckling av medarbetare vid nystartad verksamhet "jobbcentrum"
- ✓ Fastighetsförvaltningen hanterar personalförsörjningsfrågorna i ledningsgruppen löpande.
- ✓ Kommunledningsförvaltningen deltar i kommunernas nätverk (Boden, Luleå, Kalix, Piteå och Älvsbyns kommuner) för gemensam marknadsföring.
- ✓ Kultur-, fritids- och ungdomsförvaltningens försvarsmuseum söker projektmedel för kompetenslösningar
- ✓ Räddnings- och beredskapsförvaltningen rekryterar gemensamt semestervikarier i länet
- ✓ Socialförvaltningen deltar i arbetsmarknads- och rekryteringsmässor, erbjuder semestervikarier längre introduktionstid. Kollektivavtal med fackliga organisationer ger medarbetare möjlighet att studera till specialistsjuksköterska, sjuksköterska och socionom. Samarbete sker mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildningsanordnare i vård- och omsorgscollege.
- ✓ Tekniska förvaltningen arbetar med traditionell annonsering och viss headhunting.
- ✓ Utbildningsförvaltningen har en rekryteringsstrategi för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla/utveckla och avsluta.

Praktikplatser

Förvaltningarna erbjuder olika former av praktikplatser (högstadium, gymnasium, studenter), feriearbeten, arbetsmarknadspolitiska åtgärder, integrationsinsatser m m.

Idéer och förslag

Förvaltningarna har lämnat förslag på vad de vill erbjuda nuvarande och framtida medarbetare. De flesta förslagen handlar om:

kompetens exempelvis större möjlighet till kompetensutveckling, validering

lön och villkor t ex marknadsmässiga löner och god löneutveckling för goda prestationer, trygg anställning, heltidsanställningar, förmåner.

arbetsmiljö- och hälsa t ex olika friskvårds- och hälsosatsningar som hälsoundersökningar och friskvårdsbidrag

Förvaltningarnas personal- och kompetensbehov

Alla förvaltningar har identifierat utmaningar som kan påverka verksamheterna framöver. De har bland annat analyserat sitt framtida personal- och kompetensbehov d v s hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens som de ska ha.

Förvaltningarnas omvärldsbevakning och utmaningar

Fråga 1

Arbetsmarknadsförvaltningens utmaningar

Arbetsmarknadsförvaltningen har samlat ansvar för integration, vuxenutbildning och arbetsmarknadsfrågor som berör kommunens invånare. Prioriterade målgrupper för uppdraget är nyanlända flyktingar, ungdomar samt personer med funktions-

nedsättning eller annan problematik som innebär att de har låg anställningsbarhet och svårigheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden.

Ett förslag till förändring av skollagen avseende vuxenutbildning (från 1 jan 2017) innebär utökad rätt till vuxenutbildning och omfattar dem som har en längre tidigare utbildning, vuxna med en svag ställning på arbetsmarknaden. Förändringen ger möjlighet till yrkesväxling och ska underlätta nyanländas etablering. Det innebär troligen en volymökning vad gäller yrkessinriktade utbildningar riktat mot nyanlända och andra grupper

Fastighetsförvaltning utmaningar

Rekryteringarna har ökat inom fastighetsbranschen. Det kan innebära en ökad rörlighet samt svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Många pensionsavgångar, nyckelpersoner som går i pension är en utmaning.

Det byggs mer och det innebär mer efterfrågan på fastighetsförvaltning på sikt. Byggbranschen och konsultbranschen har brist på erfarna projektledare och projektörer, vilket kan påverka oss med ökad rörlighet.

Stora reinvesteringar inom befintliga fastigheter, nyproduktion av gruppboende, skola och äldreboende påverkar verksamheten.

Kommunledningsförvaltningens utmaningar

Det är framförallt samhällsbyggnadskontoret som står inför en ökning av antalet medarbetare i och med att Boden ska växa som stad.

Kultur, fritids- och ungdomsförvaltningens utmaningar

Övergripande utmaningar är att i kommande rekryteringar sträva efter att utjämna fördelningen av kvinnor och män till chefsbefattningar.

Digitaliseringen och försämrade läsfärdigheter i befolkningen, ställer och kommer att ställa, nya krav på bibliotekspersonalen. IT-kompetensen måste höjas generellt för att kunna uppfylla lagens krav om att föra ut digital teknik som medel för information, kultur och kunskap till de grupper som står utanför det digitala samhället. Fördjupade kunskaper i läsfrämjande verksamhet behövs för att möta bibliotekslagens mer omfattande krav.

Försvarsmuseum behöver utveckla sina utställningar och hitta mer digitala lösningar för att locka en yngre publik. Det innebär behov av medarbetare med datavana, som kan olika tekniklösningar och har programmeringskompetens.

Inom fritidsområdet finns det få i närområdet som är utbildade. Det gäller främst idrottsplatsvaktmästare och fritidsledare. Det innebär att utbildning sker internt på arbetsplatsen, vilket är både tids- och personalkrävande. Vi har en stor utmaning i att arbeta för en jämnare könsfördelning då vaktmästerienheten består av flest män.

Badsektorn har stor rörlighet och omsätter personal på kort och lång sikt. Omsättningen beror till stor del på skiftgång samt att det är unga människor som på sikt hittar nya utmaningar i form av andra jobb eller utbildning.

Räddnings- och beredskapsförvaltningens utmaningar

Det är svårt att idag bedöma vilka kompetenser som behövs i framtiden. Staten lägger ut mer uppgifter och det finns få resurser för alla uppdrag som kommer.

Socialförvaltningens utmaningar

Socialförvaltningen står inför stora utmaningar att inom de närmaste 10 åren rekrytera utbildad personal inom *vård- och omsorg* som motsvarar det stora antalet pensionsavgångar. Personalbehovet inom vård och omsorg kommer att öka på grund av de utökade behoven av hälso- och sjukvård samt socialtjänst.

Inom socialtjänstförordningen har en ny bestämmelse införts för särskilda boenden för äldre. Det innebär att det ska finnas tillgång till personal dygnet runt som utan dröjsmål kan uppmärksamma om en boende behöver stöd och hjälp.

Inom *boende och stöd* finns stora utmaningar att rekrytera personliga assistenter, habiliterings- och rehabiliteringspersonal samt omsorgsassistent/stödpedagoger. Det finns även rekryteringsbehov av pedagogisk personal och socialpedagogisk personal, samt personal i ledningsnivå.

Ökad tillströmning av biståndsbeslut samt mångfald av social problematik kräver vidgade utbildningsinsatser för att möta brukarnas individuella behov.

En stor andel utlandsfödda i Bodens kommun är i behov av utbildning och arbete efter att de fått sitt uppehållstillstånd. Utlandsfödda söker arbete inom vård- och omsorg, vilket är bra, men vissa problem kan uppstå - som exempelvis språksvårigheter och andra kulturella skillnader.

Inom *socialtjänsten* är tillgången på erfarna socionomer ett problem. I dagsläget är det svårt att rekrytera socialsekreterare överhuvudtaget. Personalomsättningen är större än tidigare.

Socialstyrelsen anger att svårigheterna att rekrytera och behålla personal är ett hinder för kvalitetsutveckling i socialtjänstens arbete med barn och unga. Lagstiftningen ställer krav på att de som utreder barn och unga ska vara socionomer, vilket är svårt att leva upp till på grund av bristen på socionomer.

Personalförsörjningen för legitimerade yrkesgrupper kommer i framtiden att bli bekymmersam. Det råder redan i dagsläget sjuksköterskebrist. Gällande arbetsterapeuter, fysioterapeuter finns tendenser att specialiserad hälso- och sjukvård förskjuts allt mer åt kommunerna. Hemgångar till kommun från slutenvård även under jourtid, i och med den nya betalningsansvarslagen, innebär annan bemanning av rehab enheten i framtiden.

Tekniska förvaltningens utmaningar

- ✓ Nytt avtal kollektivtrafik (biogas, diesel, tankstationer)
- ✓ Politiska beslut om Norrbottniabanan och Norrtåg, stationslägen, dubbelspår Luleå-Boden-nylandsbäcken.
- ✓ Trafikstrategi Bodens kommun, implementering av nya hastighetsgränser, översyn av övergångsställen och passager
- ✓ Trafikverkets Nollvisionsmål år 2020 för dödade i trafiken
- ✓ Reinvesteringsbehov i VA infrastruktur och gator. Ökade miljökrav vad gäller dagvatten, rening av avlopp. Förändrat klimat ger extremare väder t ex regn, torka, vind, snö. Vattenbrist generellt i världen men i dagsläget bra i Boden
- ✓ Generellt finns en trend inom VA-branschen där kompetenssamverkan sker i allt större grad än tidigare. Förut skedde samverkan till stor del gällande

investeringar. Generellt visar de senaste nyanställningarna på att behovet av kompetens är större än den som finns på marknaden.

- ✓ Möta kulturella skillnader i integrationsarbetet
- ✓ Biogasutveckling kontra elbilsutveckling. Våra utmaningar kan bli: nyare och svårare elektronik i nya fordon, tunga som lätta, samt hur man hanterar rena elbilar.
- ✓ Många upphandlingar
- ✓ Brist på personal med grönytekompetens. Det finns ingen utbildare i Norrbotten
- ✓ Jämställda arbetsplatser med heterogen personalsammansättning

Utbildningsförvaltningens utmaningar

Förvaltningen kommer att möta ett stort rekryteringsbehov under de kommande åren, precis som övriga kommuner i landet. Det är redan nu svårt att rekrytera behöriga medarbetare.

Förvaltningen arbetar ständigt för att lösa såväl det aktuella kompetensbehovet, som den framtida utmaningen. En rekryteringsstrategi finns på förvaltningen som styr inriktningen på rekryteringsinsatser. Rekryteringsstrategin handlar om att attrahera, rekrytera och introducera nya medarbetare, även behålla och avsluta medarbetare i syfte att nå ett stabilt och längre arbetsliv.

Förvaltningarnas personalomsättning och kompetensbehov

Förvaltningarnas svar på frågorna 2, 3, 4, 6: personalomsättning, kompetensbehov, kort och långsiktig personalförsörjning, praktikplatser

Arbetsmarknadsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 8 % av medarbetarna gå i pension under perioden. Utöver det kan det förekomma intern rörlighet av pedagogisk personal mellan arbetsmarknadsförvaltningen och utbildningsförvaltningen.

Svårrekryterad personal är lärare med behörighet i svenska som andra språk.

Bemanningsföretag nyttjas för kortare läraruppdrag och förvaltningen kommer att fortsätta anlita dem.

Kompetensutvecklingen för direkt berörda medarbetare kommer att ta fasta på ny metodutveckling och nya arbetsätt som ska prövas vid bland annat införande och utveckling av ett "jobbcentrum" som ska vara en gränsöverskridande samverkan mellan myndigheter och professioner. I denna miljö ska multikompetenta team utvecklas. Medel kommer att sökas från Europeiska Socialfonden (ESF) för gemensam kompetensutveckling.

Förvaltningen medverkar vid LTU för att presentera läraryrket och Lärcentrum i Boden för nyblivna studenter.

Förvaltningen har anställt servicevärd (instegsjobb/BEA), lärarassistent (lönebidrag/BEA), handledare (anställningsstöd/BEA), språkstöd/modersmålsstöd i dari (instegsjobb delta med Ubf).

Förvaltningen erbjuder praktikplatser i förvaltningens verksamheter utifrån individuella behov och verksamhetens förutsättningar att ge kvalificerad handledning.

Fastighetsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 34 % av medarbetarna gå i pension under perioden. I vissa kategorier, exempelvis projektledare, drifttekniker kan vi bli utsatta för konkurrens av marknadslöner och det finns risk för ökad rörlighet. Personalomsättningen är generellt låg, något större rörlighet finns hos den yngre generationen.

Det finns behov av vikarier, framför allt inom lokalvården. Fastighetsförvaltningen köper lokalvård för korta vikariat och tekniska konsulter (specialistkompetens).

Svårrekryterade befattningar är t ex projektledare, fastighetsskötare, drifttekniker och enhetschefer. Eftersom förvaltningen är relativt liten så är personalförsörjningsfrågorna synliga, nära och hanteras i ledningsgruppen löpande.

Lokalvården tar emot praktikanter. Förvaltningen skulle kunna ta emot praktikanter inom fler av sina verksamheter.

Kommunledningsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 13 % av medarbetarna gå i pension under perioden. Det är generellt lätt att hitta blivande medarbetare.

Inom samhällsbyggnadskontoret (MEX och plan) är det svårare att rekrytera eftersom det är brist på den kompetensen generellt.

Kommunledningsförvaltningen använder bemanningsföretag/konsulter på ekonomikontoret och överförmyndarverksamheten och förvaltningen kommer att fortsätta anlita dem ca 1-1,5 år.

Eftersom personalomsättningen är låg och pensionsavgångarna varit få och jämt fördelade så har inget större arbete bedrivits.

Samhällsbyggnadskontoret tar emot flera praktikanter varje år. Andra kontor tar ibland emot praktikanter. Förvaltningen har anställda där arbetsförmedlingen är en part.

Kultur- fritids- och ungdomsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 15 % av medarbetarna gå i pension under perioden.

Det finns behov av korttidsvikarier vid stadsbiblioteket. Försvarsmuseet tar in vikarie för visningar, guideverksamhet och i reception/butik. Inom fritid och unga är behovet av korttidsvikarier och extra anställningar litet. Nordpoolen har periodvis stort behov av korttidsvikarier.

All personal som ska jobba på NordPoolen erhåller internutbildning, främst hjärt- och lungräddning (HLR) samt Första hjälpenutbildning. Grundkrav finns vad gäller simkunnighet och förmåga att livrädda i vatten.

Försvarsmuseum behöver ny kompetens för att katalogisera och registrera böcker och samlingar, ta hand om museets samlingar fysiskt och digitalt.

Minst en bibliotekarie behöver specifik IT-kompetens.

Konsulter används i särskilda projekt, exempelvis utställningsproduktion då viss specialkompetens behövs, t ex författare.

Biblioteket har kompetensprofiler för alla befattningar och årligen görs en kompetensinventering. Försvarsmuseet söker projektmedel för att lösa biblioteksfrågan. I nuläget finns inget arbete med att lösa kompetens inom föremålsantikvarisk kompetens.

Praktikplatser

När biblioteksverksamheten tillåter tas praktikanter in från högstadiet. Likaså arbetstränande med särskilt anställningsstöd.

Museet erbjuder lättare arbetsuppgifter. Under sommaren har ferieungdomar arbetat med utemiljöerna, måla och lättare underhåll. I framtiden skulle vi kunna erbjuda praktikplats inom butiks- och receptionsarbetet, som museivärd. Men också kunna erbjuda personer att utveckla data- och tekniklösningar för publik.

Vi har anställt tre nya svenskar på instegsjobb på ungdomsgårdarna. NordPoolen kan ta emot begränsat antal praktikplatser (1-2platser) för nya svenskar, ungdomar och personer med lättare funktionsnedsättning.

Räddnings- och beredskapsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 11 % av medarbetarna gå i pension under perioden.

Korttidsvikarier tas in från deltidsorganisationen. Det är inga problem att rekrytera heltidspersonal, något svårare med deltidsanställda. Förvaltningen rekryterar gemensamt i länet vad det gäller semestervikarier. Det leder till ett bra kontaktnät då heltidsanställningar är på gång.

Förvaltningen erbjuder elever från högstadiet prao.

Socialförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 16 % av medarbetarna gå i pension under perioden.

Under år 2015 uppgick behovet av korttidsvikarier inom vård- och omsorg till ca 167 000 timmar.

Kompetensbehov

Inom boende och stöd behövs utbildad personal med inriktning funktionsnedsättning, pedagogik, neuropsykiatri och psykiatri. Basverksamheterna har ett stort behov av utbildad personal. Inom hemtjänsten finns det även krav på körkort.

I dagsläget är det svårt att rekrytera socialsekreterare, socionomer till biståndsenheten, socionomer som har erfarenhet av myndighetsutövning inom konkurrensutsatt hemtjänst (LOV). Det är konkurrens med andra arbetsgivare.

Konsulter

Socialförvaltningen anlitar konsulter för särskilda uppdrag. Hemtjänsten är en konkurrensutsatt verksamhet. Detta innebär att vi nyttjar LOV- (lagen om valfrihet) företag. LOV-företagen ansvarar för sin verksamhet och sin personal.

Aktiviteter

Personalrekryterare inom socialförvaltningen arbetar dagligen med rekrytering, deltar i arbetsmarknads- och rekryteringsmässor.

En ny introduktionsplan har prövats under våren 2016 för semestervikarier inom vård och omsorg. Utlandsfödda har erbjudits en längre introduktionstid på arbetsplatserna.

Inom socialförvaltningen finns ett integrationsuppdrag att arbeta fram en plan för fadderverksamhet. Det innebär att skapa en organisation som ska tillvarata nya personella resurser i basverksamheterna. Fadderverksamheten kan innebära att utse en handledare som har ett ansvar att ge stöd, trygghet och vägledning till den nya medarbetaren.

Socialförvaltningen har tecknat kollektivavtal med Vårdförbundet, Kommunal, Vision och SSR. Avtalen ger möjlighet för sjuksköterska att studera till specialist-sjuksköterska, undersköterska till sjuksköterska och tillsvidareanställda inom socialförvaltningen erbjuds studier till socionom.

Bodens kommun har 21 mars 2016 blivit certifierad för Vård- och omsorgscollege. Det är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackförbund och utbildare som innebär att kvalitetssäkra kommunal gymnasie- och vuxenutbildning inom vård och omsorg.

Praktikplatser

Förvaltningen har praktiksamverkan med gymnasie- och vuxenutbildningarna inom vård och omsorg och samverkan med arbetsförmedlingen för grupperna utlandsfödda och ungdomar i åldern 18-24 år.

Praktikplatser erbjuds på alla äldreboenden, hemtjänsten samt Boende och Stöd-enheter. Inom äldreboende är vårdnära servicetjänster upphandlat där krav på minst 30 % av personal ska ha funktionsnedsättning. Servicetjänster innefattar städ, tvätt, förrådshantering, blomskötsel m m

Socionomer erbjuds praktikplats inom individ- och familjeomsorgen som social-sekreterare, biståndsenheten som handläggare och övrig verksamhet som enhetschef.

Teknisk förvaltning

I förvaltningen beräknas ca 20 % av medarbetarna gå i pension under perioden, de flesta inom Kommunals avtalsområde.

Korttidsvikarier, extra personal tas in säsongbetonat samt vid arbetstoppar.

Behov finns av arbetsledare, chefer, samt specialister. När det gäller yrkesarbetare sker samverkan med gymnasieskolan inom anläggningsområdet.

Tekniska förvaltningen köper in konsulter för projektering, upphandling (teknik) samt utredningar. Traditionell annonsering sker vid behov av personal. Kompetens som saknas köps in.

Förvaltningen erbjuder feriearbete gata/park. SAVO och Återvinningsmarknaden har personal som anvisas från Arbetsförmedlingen. Integrationsprojekt bedrivs inom områdena fiske, odlingslotter och röjning.

Utbildningsförvaltning

I förvaltningen beräknas ca 19 % av medarbetarna gå i pension under perioden. De flesta är pedagogisk personal.

Det finns även behov av kock/kokerska, studie- och yrkesvägledare samt ekonomer och ekonomieadministratörer de kommande 5 åren.

Övrig rörlighet förväntas även den vara stor under de kommande åren.

Korttidsvikarier

Vikariebehovet för korttidsvikarier har legat på nästan oförändrad nivå under 2015 och 2016. Under 2015 levererade Student Consulting totalt 49 389,25 vikarie-timmar till en kostnad av drygt 12 miljoner. Vi bedömer att kostnaden till Student Consulting kommer att öka i takt med rekryteringsbehovet. Förvaltningen har för avsikt att fortsätta använda sig av en extern leverantör av vikarier.

Kompetensbehov

Behov finns av behöriga lärare till alla stadier och ämnen: förskollärare, fritidspedagoger, speciallärare/specialpedagoger, yrkeslärare. Extra svårrekryterade lärarbehörigheter: svenska som andraspråk, slöjd, hemkunskap, bild, specialpedagog /speciallärare, fritidspedagog. Samtliga befattningar inom elevhälsan (specialpedagog, skolkurator, skolsköterska, skolläkare och skolpsykolog) är en bristvara. Den kategori som är svårast att rekrytera är skolpsykolog.

Praktikplatser

Förvaltningen har tagit emot ett antal praktikanter främst på Centrum för nyanlända Blomdalen och i grundskolan. Ett gemensamt arbete har startats upp tillsammans med arbetsmarknadsförvaltningen för hur utbildningsförvaltningen ska arbeta med praktikplatser i framtiden. Förvaltningen vill göra en satsning för att nå utlandsfödda personer i syfte att de ska göra praktik eller liknande hos oss.

Förvaltningen vill satsa på att nå utbildade lärare och förskollärare som idag arbetar i annat yrke, i syfte att locka dessa till våra verksamheter.

Förvaltningarnas idéer och förslag

Fråga 5, 7 Förvaltningarna har lämnat förslag, idéer om vad de vill erbjuda nuvarande och kommande medarbetare. Förslagen har sorterats in i områdena som finns i Bodens kommuns HR- strategi.

Jämställdhet och mångfald

- ✓ Erbjuder nya medarbetare längre praktiktid som en integrationsåtgärd
- ✓ Jämställda arbetsplatser med heterogen personalsammansättning
- ✓ Ökad jämställdhet, mer kvinnor på de traditionella mansdominerade yrkena
- ✓ Utbilda chefer/arbetsledare i ledarskap i mångkulturella arbetsplatser

Kompetens

- ✓ Kompetensutveckling, kompetenshöjning via handledning och utbildning, kontinuerlig uppdatering av praxis, behörighetsgivande kompetensutveckling
- ✓ Utbildning och kompetenshöjande verksamhet ska tryggas över tid och för alla personalgrupper
- ✓ Validering på arbetstid, generösa utbildningsvillkor
- ✓ Utbildningssatsningar i samband med vård- och omsorgscollege, högskola och kvalificerad yrkeshögskola.
- ✓ Utveckla språkkompetens för att kunna erbjuda nya målgrupper information på sitt modersmål

Hälsa och arbetsmiljö

- ✓ Friskvårds- och hälsosatsning för medarbetarna även utanför arbetstid
- ✓ Hälsöfrämjande åtgärder t ex friskvårdsbidrag, friskvårds-/ hälsoevents
- ✓ Personalförening med stugor, boende, aktiviteter
- ✓ Trivsel, gemensamma samkväm inom personalgruppen
- ✓ Hälsoundersökning
- ✓ Möjlighet att ta ut friskvårdstimmen
- ✓ Arbetskläder – att få välja utifrån de behov som finns i verksamheten
- ✓ Förbättrade arbetsvillkor (minskad arbetsbelastning)

Lön och villkor

- ✓ Bra lönevillkor, marknadsmässiga löner, skälig lön
- ✓ God löneutveckling för goda prestationer och ansvarstagande i arbetet
- ✓ Trygg anställning

- ✓ Heltidsanställningar
 - ✓ Attraktivare scheman. Bra semester. Öka personalens inflytande på sysselsättning och arbetstid genom flextidsavtal och timbank.
 - ✓ Längre introduktion i yrket genom t ex mentorskap
 - ✓ Längre introduktioner för vikarier
 - ✓ Teckna liknande kollektivavtal om utbildning för arbetsterapeuter och sjukgymnaster som upprättats för undersköterskor, sjuksköterskor och socionomer
 - ✓ Jobba mer med förmåner för medarbetare. Införa förmånsportal.
 - ✓ Kompensera handledarna för praktikanter för den tid de lägger ner på stöd och vägledning
- .