



PERSONALSTRATEGIER

FÖR

KARLSHAMNS KOMMUN

2009-2013

Kommunstyrelsen § 136/2009



PERSONALSTRATEGIER för Karlshamns kommun i ett femårsperspektiv 2009-2013 grundade på pensionsavgångar

1. INLEDNING

Denna sammanställning omfattar pensionsavgångar vid 65 års ålder.

De närmaste åren kommer dessa pensionsavgångar att öka. Detta i kombination med den vanliga personalrörligheten gör att rekryteringarna till en del yrken kan komma att kräva större rekryteringsinsatser än normalt. Men för den stora, övervägande delen av yrkena gör vi bedömningen att möjligheterna att rekrytera personal inte kommer att påverkas av dessa anledningar. En viktig faktor är att pensionsavgångarna yrke för yrke är relativt väl fördelade mellan de olika åren varför även påfrestningarna på introduktionsinsatser och övriga medarbetare bedöms små. Personalrörligheten i övrigt är i de flesta yrken dessutom liten (lägre än 5 % inkl. pensionsavgångar).

Personalavgångar öppnar också för möjligheter. Verksamheter kan anpassas utan att personal behöver sägas upp och kompetenshöjningar genomföras i samband med rekryteringar.

I det följande skall resonemang föras med fokus på yrken som vi bedömer svårrekryterade, vilka är väldigt få, eller där andra kompetensmässiga ambitioner kan vara aktuella. Även yrken med god tillgång på arbetskraft kommer att belysas för helhetens skull.

De prognoser som återges bygger på tillgången på arbetskraft i nuläget och en bedömning av den mest sannolika utvecklingen under planperioden. I övervägandena beaktas grundläggande faktorer som elevutveckling och utvecklingen av antalet äldre samt befolkningsutvecklingen totalt.

Bland annat ser vi att barn 1-5 år beräknas i stort sett vara oförändrat medan grundskoleåldrarna beräknas minska med 130 barn eller 3 %.

Gymnasieåldrarna beräknas minska under planperioden från 1270 ungdomar till under 1100 år 2013.

Antalet pensionärer 80 år och äldre beräknas öka med 220 medan antalet pensionärer sammanlagt beräknas öka med knappt 700 under perioden.

En förutsättning för en trygg personalförsörjning, som förespeglas i detta dokument, är att Karlshamns kommun framstår som en attraktiv kommun att bo och leva i och en attraktiv arbetsgivare att arbeta hos. Vårt interna personalarbete kring anställningsförhållanden och arbetsmiljöfrågor är därför områden med hög prioritet..

Denna form av strategisk personalplanering ska vara rullande och upprättas årligen.

2. STATISTIK

Pensionsavgångar vid 65 års ålder ser ut enligt följande under perioden 2009-2013. Inom parantes redovisas siffrorna för perioden 2008-2012. Differenser mellan perioderna beror på tidigare lagda avslut.

Totalt antal personer

2009: 45 (56)

2010: 78 (86)

2011: 70 (79)

2012: 72 (77)

2013: 76

S:A 341

Avgångarna vid 65 års ålder från de stora yrkesgrupperna ser ut på följande vis under planperioden.

Städare: 12 av 71 pensioneras.

Kostpersonal: 17 av 112

Barnskötare: 21 av 105

Förskollärare: 15 av 230

Lärare gr, gy och vux: 80 av 430

Undersköterskor, vårdbiträden och pers. assistenter i äldreomsorgen: 57 av 730

Vårdare, skötare och gruppleddare i handikappomsorgen: 32 av 230.

Barnskötare ska ersättas av förskollärare, vilket leder till att drygt 30 förskollärare ska rekryteras p.g.a. pensionsavgångar under 5-årsperioden.

Nästan var femte lärare kommer att pensioneras.

3. PROGNOSE OCH STRATEGIER YRKE FÖR YRKE

Nedan redovisas den sannolika utvecklingen m.m. yrke för yrke. Utbildningskraven skall vara uppfyllda men kan beträffande vissa yrken, efter arbetsgivarens bedömning, undantagsvis anses tillfyllest om yrkes- och arbetslivserfarenhet tillsammans med personlig lämplighet bedöms i stort sett motsvara kraven i den uppsatta utbildningen.

Yrke Pensionsavgångar per år. Antal personer

<i>Kost</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	3	5	2	4	3

Utbildningskrav, ekonomibitråde: Grundutbildning för storhushåll (privat anordnare).

Kock: Kockutbildning.

Köksföreståndare: Kockutbildning samt arbetsledarutbildning.

Beskrivning: Kosten har 112 tillsvidareanställda ekonomibiträden, kockar och köksföreståndare (90,61 årsarbetare). Krav på utbildning har införts under den senaste tiden men svårigheter att rekrytera personal som uppfyller utbildningskraven har hit-

Personalkontoret

2009-05-28

tills varit tydliga. Nyanställda ekonomibiträden utan adekvat utbildning ges inledningsvis enklare arbetsuppgifter. Gymnasieskolans hotell- och restaurangutbildning (HR) godkänns när samtliga tre år har inriktning matlagning.

Prognos och strategi: 15 % (17 st) går i ålderspension under perioden. **Bedömningen är att det finns problem rekrytera personal med rätt utbildning.**

Om det är fortsatt svårt att rekrytera personal med rätt kompetens kan kommunen starta upp egna utbildningar av ekonomibiträden och kockar i kombination med praktisk tjänstgöring. Detta kan komma att ställa krav på framtida ekonomiska insatser från arbetsgivaren.

Intresset för restauranginriktning bland ungdomar är större än intresset för den offentliga sektorns behov. Efterfrågan på personal i storhushåll ska därför marknadsföras och dialogen med utbildningsanordnare fortsätta med sikte på att kommunens behov tillgodoses. Kostenheten medverkar i projekt lärlingsutbildning 2009. Anställningstrygghet och arbetstider är konkurrensmedel till kommunens fördel

Yrke **Pensionsavgångar per år. Antal personer**

<i>Städpersonal</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>5</i>

Utbildningskrav: Inga utbildningskrav. Utbildning sker i tjänsten

Beskrivning: Städheten har 71 tillsvidareanställda städare (60,26 årsarbetare)

Prognos och strategi: 12 pensionsavgångar inträffar under perioden. Några rekryteringsproblem beräknas inte uppstå.

<i>Vaktmästare/ hantverkare</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>2</i>

Utbildningskrav: Specialistutbildning med gymnasiekompetens

Beskrivning: Driftenheten har 53 tillsvidareanställda (52,5 årsarbetare) och 6,7 tjänst för arbetsmarknadsåtgärder.

Prognos och strategi: 9 pensionsavgångar är aktuella. Inga rekryteringsproblem beräknas uppstå. Viss konkurrens kan uppstå mot byggbranschen, vilket kan leda till viss löneglidning vid rekrytering av utbildade hantverkare.

<i>Yrkesarbetare</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>

Utbildningskrav: Specialistutbildning med gymnasiekompetens.

Beskrivning: Kommunen har ca 50 tillsvidareanställda yrkesarbetare med inriktning mot park, gata, vatten- och avlopp samt sotning.

Prognos och strategi: 6 personer avgår med pension. Yrkena konkurrerar delvis med privata marknader där lönerna utgör en viktig skillnad. Anställningstrygghet och kontinuitet är faktorer som talar till kommunens fördel. Marknadsföringen hos de yngre som är på väg ut i arbetslivet blir därför viktig. Vi bör kalkylera med ökade relativa löner för de här grupperna så länge byggsektorn utgör en s.k. trång sektor. Detta kan innebära att löneskillnaderna till kvinnodominerade yrken ökar.

Personalkontoret

2009-05-28

Barnskötare	2009	2010	2011	2012	2013
	1	4	4	2	10

Utbildningskrav: Gymnasiekompetens inom yrkesområdet.

Beskrivning: Kommunen har 105 tillsvidareanställda barnskötare, vilket motsvarar ca 30 % av personalen inom förskola/fritidshem. Av dessa pensioneras 21 under perioden. Kommunstyrelsen tog 1999 beslut om att barnskötartjänster ska konverteras till förskollärartjänster vid naturlig avgång.

Prognos och strategi: 21 barnskötare beräknas avgå med pension. Se vidare under förskollärare.

Förskollärare	2009	2010	2011	2012	2013
	2	6	0	6	1

Utbildningskrav: Lärare med inriktning förskola eller förskolläraryt utbildning

Beskrivning: Kommunen har ca 265 tillsvidareanställda förskollärare /fritidspedagoger. Kommunstyrelsens beslut om konvertering av barnskötartjänster leder på sikt till att pedagogtättheten ökar. Rekryteringsproblem finns till vikariat p g a bristande tillgång.

Prognos och strategi: Pensionsavgångarna uppgår till 15. Tillsammans med avgångarna för barnskötare ska 36 förskollärare rekryteras p.g.a. pension. 2010, 2012 och 2013 framstår som lite besvärligare år ur ett rekryteringsperspektiv. En stor framgång är därför att en högskoleutbildning som förskollärare via högskolan i Kalmar, förlagts till kommunen. I nuläget utbildar sig också fyra medarbetare (3 undersköterskor och 1 fritidsledare) till förskollärare med stöd av utbildningskontrakt. De beräknas vara klara med sin utbildning i januari 2012. Ytterligare två medarbetare (undersköterskor) har ansökt om utbildningskontrakt för att påbörja utbildning till förskollärare hösten 2009 med planerad examen i januari 2013. Eftersom tillgången på lärare 1-7 är god, erbjuds för närvarande dessa personer vikariat som förskollärare vid behov.

Undersköterska och vårdbiträde	2009	2010	2011	2012	2013
	9	14	16	10	8

Utbildningskrav: Gymnasiekompetens eller KY-utbildning inom området.

Beskrivning: Gruppen omfattar ca 730 (+20 jfr 2007) tillsvidareanställda inom äldreomsorgen.

Prognos och strategi: 57 pensionsavgångar beräknas under perioden. Det råder för närvarande en *balanserad* tillgång på utbildad personal, vilket är en viss försämring mot 2006, då beskrivningen var en *god* tillgång på personal. Fler ungdomar väljer utbildning inom området. Socialstyrelsen skall precisera de grundläggande yrkeskraven för omvårdnadspersonal i en särskild kompetensbeskrivning. Vad detta kommer att innebära för kommunens framtida rekrytering går för närvarande inte att förutsäga. Med dagens utgångspunkter ser det inte ut att uppstå rekryteringsproblem under perioden trots avgångar och ett ökat antal äldre.

<i>Yrke</i>	<i>Pensionsavgångar per år. Antal personer</i>				
<i>Vårdare, grpl</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Skötare, p.ass.</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>9</i>

Utbildningskrav: Gymnasiekompetens eller KY-utbildning inom området.

Beskrivning: Antalet tillsvidareanställda uppgår till ca 240 (-40 jfr 2007) inom handikappomsorgen. Den kraftiga minskningen av antalet vårdare och skötare beror på en omvandling av dessa tjänster till personliga assistenter.

Prognos och strategi: 33 pensionsavgångar inträffar. I övrigt samma som för undersköterska och vårdbiträde.

<i>Lärare grundsk. 2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Lärare så 1-6</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>9</i>
<i>Lärare så 7-9</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>4</i>

Utbildningskrav: Behörighetskrav enligt skollagen.

Beskrivning: Antalet årsarbetare inom grundskolan uppgår till ca 320. Ett fåtal bedöms som svårrekryterade, nämligen lärare i slöjd, spanska och ma/no 4-9 samt särskolelärare. Under perioden avgår 53 lärare eller 17 % med pension.

Prognos och strategi: Vi står inför ett minskat elevunderlag i åldrarna 13-15. Pensionsavgångarna är relativt jämnt fördelade mellan olika ämnen.

<i>Lärare gym/vux 2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Teoret. ämnen</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<i>Yrkesförbered.</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Idrott</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Utbildningskrav: Behörighetskrav enligt Skollagen

Beskrivning: Antalet årsarbetare uppgår till ca 110 inom gymnasium och vuxenutbildning. Under perioden avgår 27 lärare eller ca 25 % med pension.

Prognos och strategi: Elevantalet minskar. Rekryteringsproblem kan uppstå inom gruppen yrkeslärare. Översyn per ämne, aktiv rekrytering, överenskommelse med enskilda om t ex. SÄL-utbildning och utbildningskontrakt är aktuellt för att säkra tillgången på behöriga lärare.

Yrke ***Pensionsavgångar per år. Antal personer***

<i>Administrativa assistenter</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>

Utbildningskrav: Lägst gymnasial utbildning.

Beskrivning: Kommunen har 65 tillsvidareanställda administrativa assistenter fördelade på de olika förvaltningarna. Inriktningarna varierar mellan bibliotek, skola, omsorg/IFO, personal, löner, ekonomi och receptionsarbete.

Prognos och strategi: 20 assistenter, 30 %, avgår med pension. Under 2009 och 2010 ska samtidigt antalet löneassistenter bantas i kommunen. För varje befattning som ska återbesättas ska kompetenskraven analyseras och vid behov höjas med inriktning på självständig handläggning. En sådan översyn är en del i kommunens ledarskapspolicy, som syftar till att varje chef ska ges det stöd som möjliggör en hög kvalitet i genomförandet av uppdraget. I vissa fall kan kompetenskraven vara högskoleutbildning eller högskolekurser/motsvarande. Några rekryteringsproblem väntas inte uppstå, även om kompetenskraven ökar. Däremot stiger lönekostnaderna vid ökade kompetenskrav.

<i>Chefer</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>3</i>

Utbildningskrav: Högskoleutbildning eller annan utbildning arbetsgivaren prövar lämplig.

Beskrivning: Antalet chefer är ca 100. Svårigheterna att få kvalificerade sökande till cheftjänster har visat sig tydligt de senaste åren.

Prognos och strategi: Under perioden avgår 13 chefer med pension. Trots svårigheter att rekrytera chefer med rätt kompetens har kommunen lyckats återbesätta vakanser på ett önskvärt sätt. Utvecklingen är dock oroande varför alternativa rekryteringsvägar ibland bör övervägas. I första hand ska vakanta cheftjänster ledigförklaras externt. Vid behov ska annonseringen kompletteras med s.k. sökning (head-hunting). Den s.k. aspirantutbildningen ska fortsätta och uppmuntra egna anställda att vidareutbilda sig till ledare och därefter konkurrera med externsökande om lediga tjänster. Mer självstyrande grupper kan vara ett alternativ.

Övriga yrkesgrupper

Under perioden sker avslut på ett flertal andra befattningar än de som redovisats ovan. Många gånger är det singulära befattningar, som skall rekryteras.

I dessa fall är det både frågan om det finns drivkrafter för sökande att komma till Karlshamns kommun och tillgången till arbetskraft. Det är i samband med sådana rekryteringar vi får en påminnelse om vikten av en attraktiv personalpolitik och en attraktiv kommun att bo och leva i.

4. ALLMÄNNA ÅTGÄRDER

En arbetsgivares attraktionskraft motsvaras av arbetsgivarens personalpolitik men även av förmågan att erbjuda goda boende- och andra kringförutsättningar för de anställda och deras familjer.

Vi ger här ett antal förslag till åtgärder som vi tycker personalpolitiken ska fokusera på. Man kan se vissa av förslagen som MÅL, som vi ska sträva mot, medan andra förslag kan upplevas som enklare att verkställa. Oavsett vad, är det viktigt att inriktningen av personalpolitiken är tydlig för betraktarna.

- **Ledarskapet**
Karlshamns kommun gör långsiktiga satsningar på ledarskapet för att få ett bra medarbetarskap och en effektiv verksamhet med rätt innehåll och hög kvalitet.
- **Utbildning**
Medarbetare vid Karlshamns kommun rekryteras med rätt utbildning för uppdraget. Medarbetarna genomgår kontinuerligt rätt fortbildning i anställningen, som leder till utveckling och effektivisering av verksamheterna.
- **Arbetsmiljön**
Den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön ska utvärderas kontinuerligt. Med rätt tillämpning av samverkansavtalet når vi också detta mål. Det innebär att varje arbetsplats kan få den arbetsmiljö, som man önskar sig.
- **Arbetstidslösningar**
Arbetet ska vara organiserat utifrån verksamhetens behov. Med denna utgångspunkt ska organisationen vara så att alla medarbetare ska kunna arbeta heltid om man så önskar. Arbetet ska vidare vara organiserat så att det är möjligt att kombinera arbete och privatliv.
- **Arbetsförhållanden**
Huvudprincipen ska vara att anställningar ska löpa tills vidare och att timanställningar ska minska.
- **Förlängd introduktion**
Gemensamt för pensionsavgångarna är att mycket erfarenhet och kunskap avgår från kommunen samtidigt som personerna pensionernas. Det kan därför vara en framgångsrik mix att blanda ny kunskap med lång erfarenhet genom att i vissa fall förlänga introduktionstiderna.
- **Aspirantutbildning och utbildningskontrakt**
För att bidra till en framtida personalförsörjning med hög kvalitet, ska kommunen **dels** bedriva intern utbildning av medarbetare, som aspirerar till chefs- eller handläggarebefattningar **dels** erbjuda utbildningskontrakt till medarbetare som vidareutbildar sig till bristyrken hos kommunen.

Personalkontoret

2009-05-28

- **Anställningsvillkor**
Anställningsvillkor och löner måste gå i takt med omvärlden. För Karlshamns kommun ska det vara ett mål att ligga i framkanten i dessa frågor.
- **En effektiv organisation**
Verksamheterna är effektivt organiserade och ger rätt kvalitet till medborgarna. Genom en effektiv organisation ökar också anställningstryggheten för medarbetarna.
- **Avgångssamtal**
Personalkontoret ska genomföra avgångssamtal med medarbetare, som på egen begäran slutar sin anställning inom tre år från anställningen. Samtalen ska omfatta både förhållanden i anställningen och i förekommande fall hur det är att bo och leva i Karlshamns kommun. Den information som framkommer ska användas för att utveckla personalpolitiken och kommunens attraktionsförmåga i övrigt. Det kan även vara lämpligt att förvaltningen, t.ex. närmsta chef, i nära anslutning till uppsägningstillfället för samtal om anledningen till uppsägningen.

Personalgruppen