



# KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN

## 2022-2024

ARVIDSJAURS KOMMUN  
[www.arvidsjaur.se](http://www.arvidsjaur.se)

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Plan	Ks 2022-02-08	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Giltig till		Dokumentet gäller för
Kommunstyrelsen	Tills vidare		Samtliga nämnder
Dokumentinformation	Dnr 00264/2021		



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

Sammanfattning.....	3
Inledning .....	4
Syftet med kompetensförsörjningsplanen .....	5
Kommunala bolag.....	5
Ansvarsfördelning.....	5
Det kommunala uppdraget består av: .....	6
Vilka omvärldsfaktorer påverkar det kommunala uppdraget? .....	7
Den nationella arbetsmarknaden- och kritiska kompetenser .....	7
Den nya generationen "Generation Z" .....	8
Demografisk utveckling, hur påverkar det Arvidsjaur kommun som arbetsgivare?.....	8
Befolkningen i Arvidsjaur kommun.....	9
Åldersstruktur & pensionsavgångar .....	10
Pensionsavgångar.....	10
Fördelning av medarbetare .....	11
Utmaningar och framtidens ökade kompetensbehov .....	13
Barn- och utbildningsförvaltningen.....	14
Socialförvaltningen .....	15
Kommunstyrelsens centrala förvaltning .....	16
Stöd & Service .....	16
Samhällsbyggnadsförvaltningen .....	16
Kultur & fritid.....	17
Kompetensförsörjnings strategier .....	18
Attrahera.....	18
Rekrytera.....	20
Arvidsjaur kommun - EN arbetsgivare (behålla och utveckla) .....	22
Avsluta .....	25
Överlämna.....	25
Avslutningssamtal.....	25
Välkommen åter .....	25
Uppföljning.....	25



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

## Sammanfattning

Enligt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) har det skett en befolkningsminskning i Arvidsjaur kommun sett på en treårsbasis 2017–2020<sup>1</sup>. Dock så finns det en förhoppning om en vändande trend under 2021, antalet invånare har ökat med 19 personer under årets första hälft<sup>2</sup>. Förändringar i befolkningsstrukturen kräver att organisationen har en god beredskap för omställning på bästa möjliga sätt i situationer där neddragningar alternativt tillväxt av viss verksamhet kan bli nödvändig beroende på framtidens befolkningsutveckling.

Vidare kartlägger kompetensförsörjningsplanen framtidens behov på både kort – och lång sikt. Målsättningen är att genom att trygga kompetensförsörjningen ge kommunens medborgare en bra service och ett likvärdigt bemötande. För att klara det behöver kommunen stärka sin ställning som en attraktiv arbetsgivare. Där kommunens förmåga att attrahera rekrytera, behålla, utveckla och avsluta kompetens är en avgörande framgångsfaktor.

---

<sup>1</sup> Ekonomifakta. [Din kommun i siffror - Ekonomifakta](#)

<sup>2</sup> [Folkmängd i riket, län och kommuner 30 juni 2021 och befolkningsförändringar 1 april–30 juni 2021. Totalt \(scb.se\)](#)



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Inledning

Med en omvärld som ständigt förändras kommer också kommunens behov att skifta. Kompetensförsörjning är en av Arvidsjaur kommuns stora utmaningar. För att kunna ge medborgarna i kommunen god service och likvärdigt bemötande behöver vi arbeta aktivt för att stärka kommunens ställning som en attraktiv arbetsgivare. Ett gediget arbete med kompetensförsörjningen och dess struktur i flera led är ett effektivt sätt att se till att kunna ge kommunens medborgare fortsatt god service samt vara en konkurrenskraftig och attraktiv organisation.

Arbetet med kompetensförsörjningsplanen grundar sig på kommunens styrdokument, beslutande policys, kommunens värdegrund: glädje, respekt och professionalism och organisationens olika behov samt förutsättningar. Arvidsjaur kommun ska kännetecknas av mångfald, jämställdhet samt en miljö där medarbetarna tillåts att vara delaktiga, medskapande samt vars innovationskraft bidrar till verksamhetens utveckling.

Det råder en stark konkurrens om kompetens på arbetsmarknaden i stort och som glesbygdskommun står Arvidsjaur kommun inför flera utmaningar när det gäller kompetensförsörjning inom organisationen. Därav gäller för Arvidsjaur kommun att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare om vi ska lyckas. Delar av att vara attraktiv är frågor som rör utvecklingsmöjligheter, lön och anställningsvillkor. Kommande generationer har delvis andra värderingar och därav är det viktigt att med jämna mellanrum se över vad som uppfattas som attraktivt av dem som Arvidsjaur kommun vill attrahera.

*Att ha en väl genomarbetad kompetensförsörjningsplan samt locka nya medarbetare till kommunen är därmed en mycket viktig strategisk fråga.*

Arvidsjaur kommuns strategi när det gäller kompetensförsörjning utgår från de strategier som Sveriges kommuner och landsting har tagit fram<sup>3</sup> :

1. Använd kompetensen rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Låt fler arbeta mer
4. Förläng arbetslivet
5. Visa karriärmöjligheter
6. Skapa engagemang
7. Utnyttja tekniken
8. Marknadsför jobben

Arvidsjaur kompetensförsörjningsplan 2021–2024 skall beskriva hur kommunen arbetar strategiskt med kompetensförsörjningsplanen på ett övergripande plan.

<sup>3</sup> Rapporten Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, 2015, SKL



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

## Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjningsplan är att stärka kommunens strategier för att säkerställa kompetensförsörjningen på lång och kort sikt för att kunna verkställa verksamhetsplanen. Kompetensförsörjningsplanen ska ge en översikt av befintlig kompetens samt tydliggöra kommande kompetensbehov. Planen skall även tydliggöra det övergripande personalövergripande målet att Arvidsjaur kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare där våra medarbetare känner stolthet över sitt samhällsupdrag.

För att detta skall lyckas måste vi arbeta systematiskt med en långsiktig planering där Arvidsjaur kommun skapar beredskap inför framtidens utmaningar och verksamhetens behov.

## Kommunala bolag

Kompetensförsörjningsplanen ska efter antagande överlämnas till Arvidsjaur Kommunföretag AB för tillämpning i bolagskoncernen, i enlighet med ägardirektiv fastställda av kommunfullmäktige.

*Den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska kompletteras med lokala planer inom respektive verksamhetsområde.*

## Ansvarsfördelning

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige och integreras i budget, verksamhetsplanering samt uppföljning.

Respektive nämnd samt förvaltning skall arbeta fram en kompetensförsörjningsplan som genomförs och följs upp inom det egna verksamhetsområdet. Respektive förvaltningschef ansvarar för att se till att respektive verksamhet arbetar fram en kompetensförsörjningsplan som årligen ska följas upp och utvärderas, enligt bilaga 1.

HR- enheten ansvarar för de övergripande styrdokumenterna för kompetensförsörjningen samt att ta fram mallar och stöddokument till förvaltningars och chefers arbete med den lokala kompetensförsörjningen. HR- enheten ska även ta fram övergripande åtgärder samt insatser med syfte att rekrytera, behålla, utveckla samt avveckla kompetens. Vidare utgör HR ett strategiskt stöd till förvaltningarna i arbetet med de lokala kompetensförsörjningsplanerna och insatser. HR- enheten ska årligen följa upp förvaltningarnas och den övergripande kompetensförsörjningsplanen.

*Som stöddokument i förvaltningschefernas arbete med den lokala kompetensförsörjningsplanen finns bilaga 1.*



# Kompetensförsörjningsplan

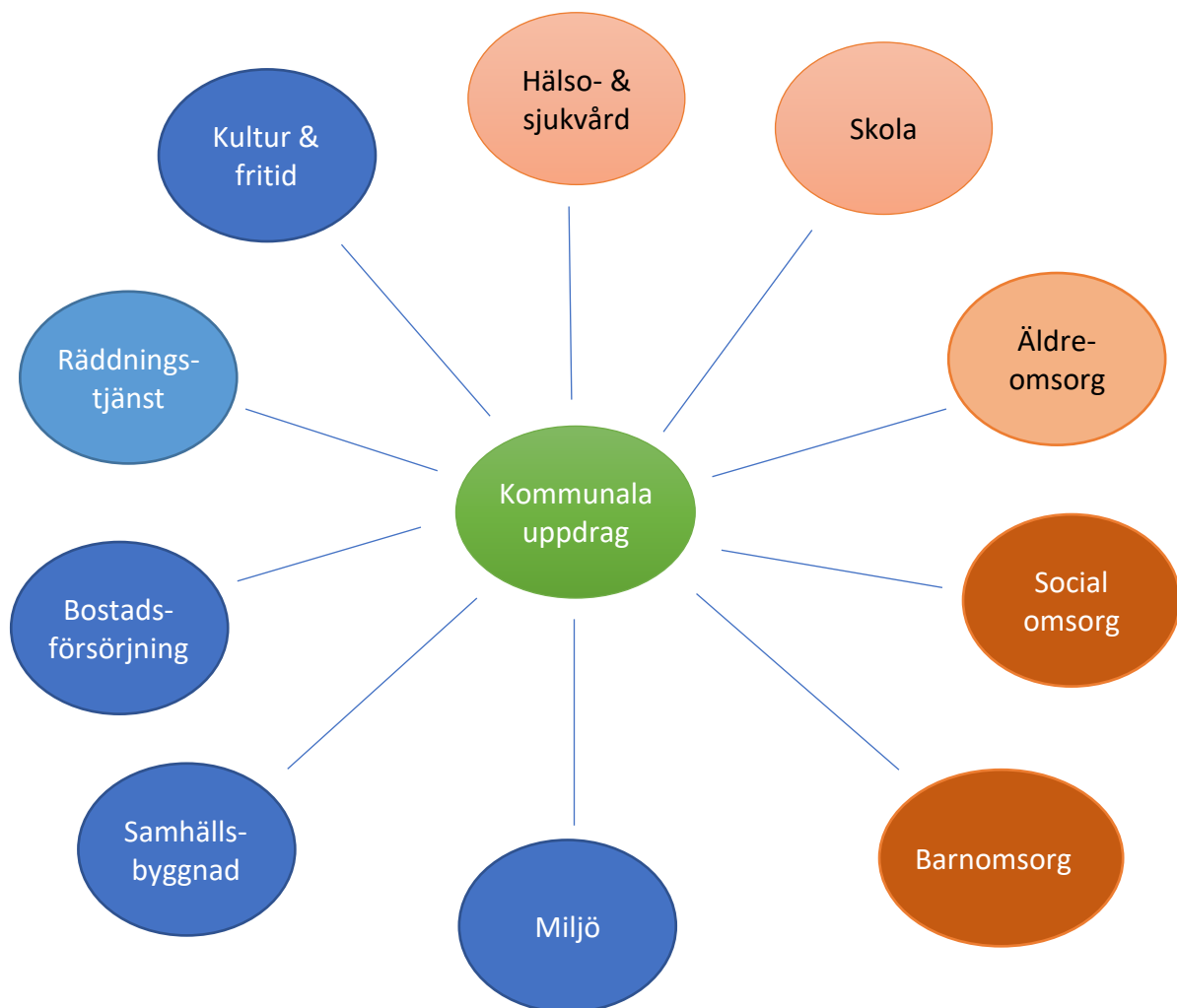
Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Omvärlden

Kompetensförsörjningen påverkas av faktorer i omgivningen, såsom demografi, politiska beslut och konjunkturen på arbetsmarknaden, följaktligen är det en fördel att vara väl medveten om hur omgivningen och det kommunala uppdraget påverkar Arvidsjaurs kommuns förutsättningar att bedriva en konkurrenskraftig arbetsplats för att i sin tur kunna vidta lämpliga strategier.

### Det kommunala uppdraget består av:

*En kommun har minst 132 lag- och regelstyrda huvuduppgifter. Dessa är några av de kommunala ansvarsområden som brukar lyftas fram.*





# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

Det kommunala uppdraget är vidsträckt och där ingår även dessa:

- Arbetsgivarpolitisk och arbetsmarknad
- Ekonomi och upphandling
- Demokratifrågor, offentlighet, kommunikation
- Politisk styrning, administration, e-samhället
- Internationella frågor och integration
- Jämställdhet och trygghet
- Överförmynderi och konsumentupplysning

## Vilka omvärldsfaktorer påverkar det kommunala uppdraget?

Utifrån det komplexa kommunala uppdraget krävs det att Arvidsjaur kommun prioriterar och planerar. För att kunna åstadkomma detta krävs det en analys av de behov som finns idag och i framtiden samt kartlägga vilka förändringar som kan påverka kommunens framtida uppdrag. Omvärldsfaktorer som påverkar Arvidsjaur kommun som arbetsgivare<sup>4</sup>:

- Globalisering
- Värderingsförändringar
- Demografi och dess förändringar
- Klimatförändringar
- Ny teknik

## Den nationella arbetsmarknaden- och kritiska kompetenser

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av rörlighet. Delvis handlar det om en individuell rörlighet i form av jobb byte, geografisk rörlighet samt in- och utträde på arbetsmarknaden. Detta är ett exempel på företeelser av den rörliga arbetsmarknaden som påverkar förutsättningarna gällande kompetensförsörjning. Ett annat perspektiv är organisationers dynamik till exempel neddragningar eller personalförstärkning samt demografiskt läge på arbetsplatsen.

Arvidsjaur kommun har precis som många andra kommuner runt om i landet haft svårt att rekrytera nya medarbetare inom vissa yrken där det råder en allmän brist på kompetens. Det gäller till exempel lärare, förskolelärare, skollärare, fritidspedagoger, socialpedagoger, speciallärare, brandman, socialsekreterare, miljö- och hälsoskyddsinspektörer, arbetsterapeuter, sjuksköterskor m.m. Dessa yrken kommer att vara bristyrken en tid framöver, och betyder att organisationens konkurrenskraft gentemot andra aktörer kommer vara avgörande för verksamheternas möjlighet att utföra det kommunala uppdraget.

---

<sup>4</sup> Kairos future, [www.kairosfuture.com](http://www.kairosfuture.com) 2017-05-18



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Den nya generationen "Generation Z"

Arbetsmarknaden formas av dess arbetstagare, därav är det viktigt att som arbetsgivare känna till hur man kan attrahera den yngre generationen och vad som kan bli en avgörande faktor för att få dem att stanna inom organisationen. I och med att världen blir mer tillgänglig i takt med teknologisk utveckling förändras även arbetstagarens krav på arbetsgivare. Studier genomförda av bland annat Ungdomsbarometern i uppdrag av Sveriges kommuner och regioner (2019) syftar till att ge kommuner- och regioner en bild av hur unga ser på sitt framtida arbetsliv och hur arbetsgivarna kan öka sin attraktivitet på arbetsmarknaden. Prognoserna visar att det kommer vara ett underskott på utbildad arbetskraft inom välfärden, dock tycks det finnas ett intresse för att jobba inom välfärden vilket är glädjande. I studien framkom det att de unga önskar att få mer kunskap om vad jobben innebär, möjlighet att praktisera samt få kännedom om vilka utvecklingsmöjligheter som finns i välfärdens olika verksamheter.

Generation Z är uppväxta med teknologin och en generation som tydligt utmärker sig från de tidigare ungdomsgenerationerna. Politisk oro, klimatkris och en värld som upplevs som orolig, formar individen i stor utsträckning. Det finns ett stort samhällsengagemang och detta blir också en viktig drivkraft även i arbetet. Generation Z värdesätter ett flexibelt arbetsliv där de ges utrymme att påverka sina arbetstider med fokus på att det ska finnas balans mellan arbete och fritid. De unga vill även vara med och påverka samt få bekräftelse på sin arbetsplats.

God stämning, trevliga kollegor, bra chefer och trygga anställningsförhållande är också något som hamnar högt upp på prioriteringslistan när det kommer till val av arbetsgivare<sup>5</sup>.

## Demografisk utveckling, hur påverkar det Arvidsjaur kommun som arbetsgivare?

Enligt Arbetsförmedlingens prognos avseende 2019–2020 skulle antalet sysselsatta i åldrarna 16–64 år i länet öka med 500 personer. Sverige tycks fortsatt ha en stark arbetsmarknad, men likväl så påverkas den nationella arbetsmarknaden av den dämpade tillväxten i den globala ekonomin.

I Norrbottens län förekommer det brist på arbetskraft vilket är ett hinder för jobbtillväxten i länet inom flera branscher. Rapporten från Arbetsförmedlingen tyder på att det största hindret för jobbtillväxten är just bristen på rätt kompetens. Norrbottens största utmaning på arbetsmarknaden är ett minskat antal yrkesaktiva och ökat antal äldre<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> SKR 2019

<sup>6</sup> Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsprognos Norrbotten 2019–2020. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/norrbotten/arbetsmarknadsprognos-norrbotten-2019-2020>





# Kompetensförsörjningsplan

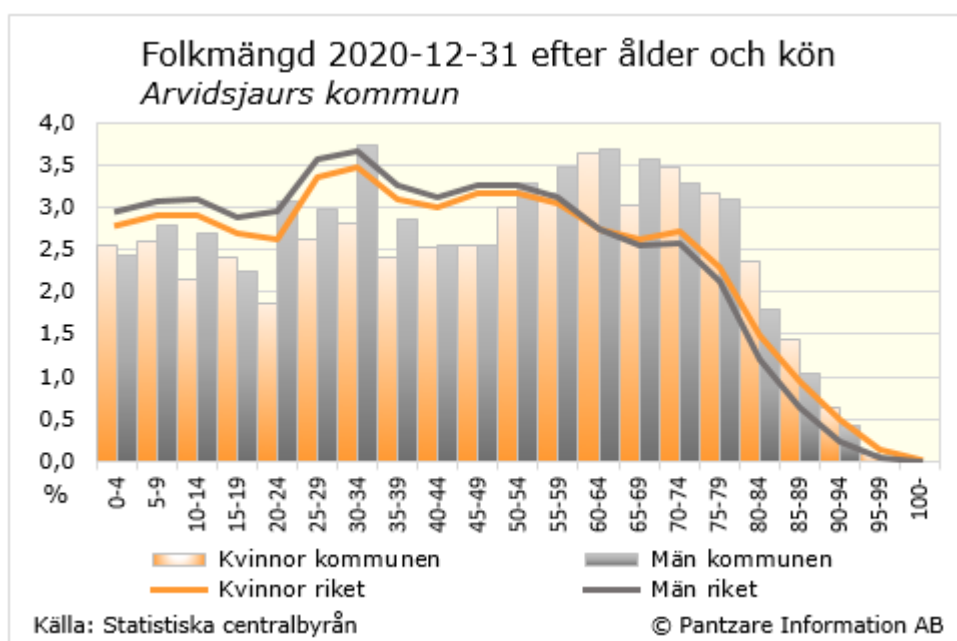
Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Befolkningen i Arvidsjaur kommun

Arvidsjaur kommun har en förändrad befolkningsstruktur, samtidigt som en nysatsning inom Försvarsmakten i Arvidsjaur ger en förhoppning om en vändande trend och inflyttning på ca 100 personer mellan åren 2021–2025.

Medelåldern i Arvidsjaur kommun är 45,7 år vilket är något högre än genomsnittet i Sverige som är 41,3. Befolkningstrenden i Arvidsjaur kommun har under de fem senaste åren varit sviktande 31/12–2020 hade kommunen 6 145 invånare. Med andra ord så låg befolkningsökningen mellan åren 2017–2020 ligger på – 4,5% vilket är sjätte lägsta i Sverige. Även utbildningsnivån är något lägre än riksgenomsnittet<sup>7</sup>.

*Den demografiska utvecklingen är en väsentlig aspekt som bör vara en del i Arvidsjaur kompetensförsörjningsstrategi. Omvärldsfaktorer kan vara svåra att påverka, men det är något Arvidsjaur kommun behöver ta i beaktning både gällande möjligheter och utmaningar.*



8

<sup>7</sup> Ekonomifakta. [Din kommun i siffror - Ekonomifakta](#)

<sup>8</sup> Regionfakta. [Arvidsjaur - Regionfakta](#)



# Kompetensförsörjningsplan

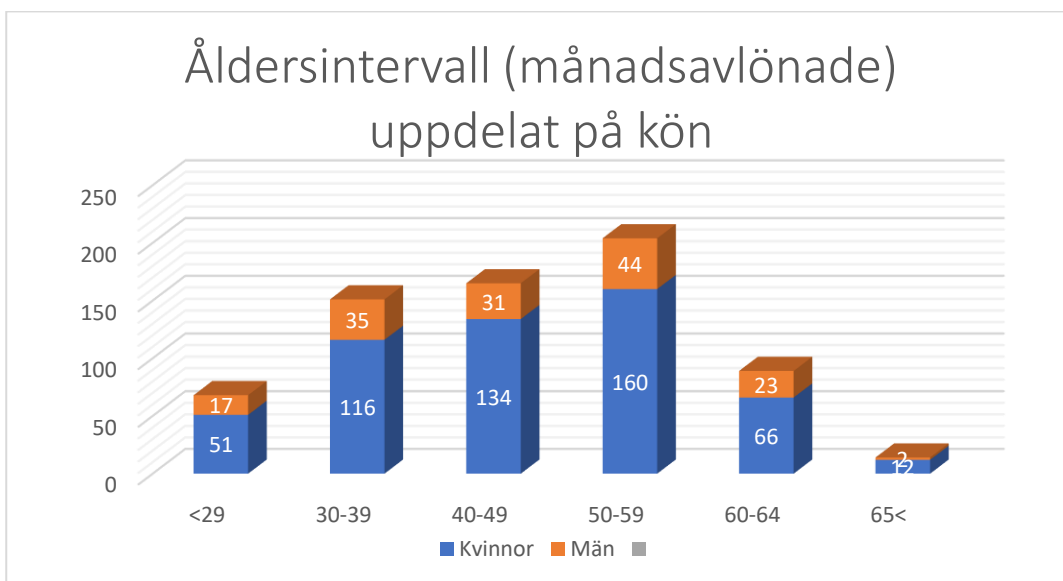
Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Åldersstruktur & pensionsavgångar

Arvidsjaur kommun har en åldersstruktur som innebär en andel medarbetare som relativt snart uppnår pensionsåldern.

Åldersintervall	Antal personer
<= 29	77
30–39	165
40–49	168
50–59	208
60–64	89
65-	14

\*Antalet månadsavlönade i 31/8–2021.



Statisk uttagen 31/7-2021

## Pensionsavgångar

Beräknat på medelpensionsåldern 65 år. Tabellen nedan visar antalet anställda som uppnår 65 år under kommande år.

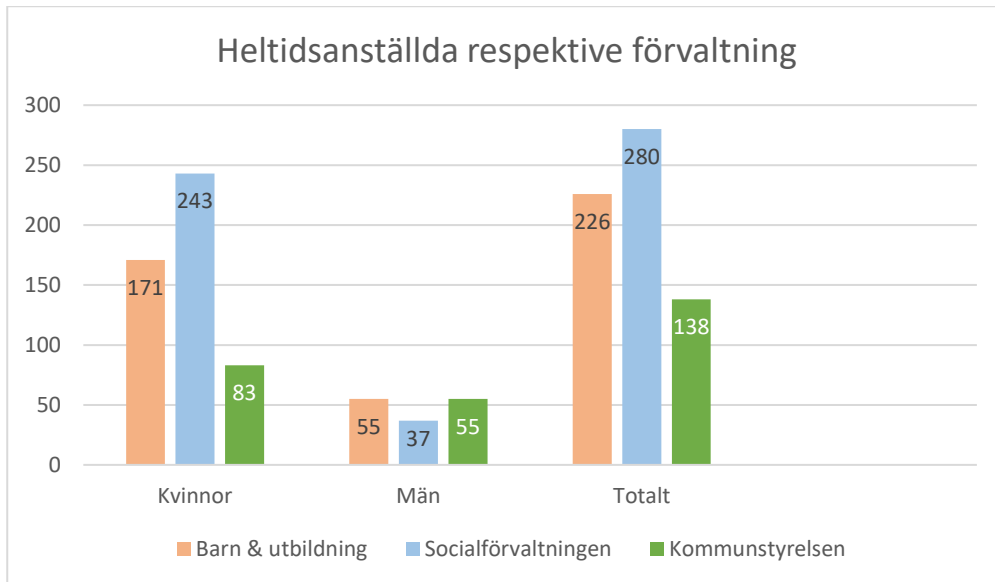
2021	2022	2023	2024
16	19	23	19



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Fördelning av medarbetare



Statisk uttagen 2021-04-31

Antal medarbetare (årsarbetare)	2021	2020	2019
Tillsvidareanställda	622,9	628,76	658,15
Tidsbegränsat anställda	63,75	61,36	73,84
Timavlönade	58,2	69,22	75,14
Fyllnadstjänstgöring	0,44	0,55	0,85
Övertid	1,57	1,62	2,32
<b>Total antal årsarbetare</b>	<b>746,86</b>	<b>761,51</b>	<b>810,30</b>

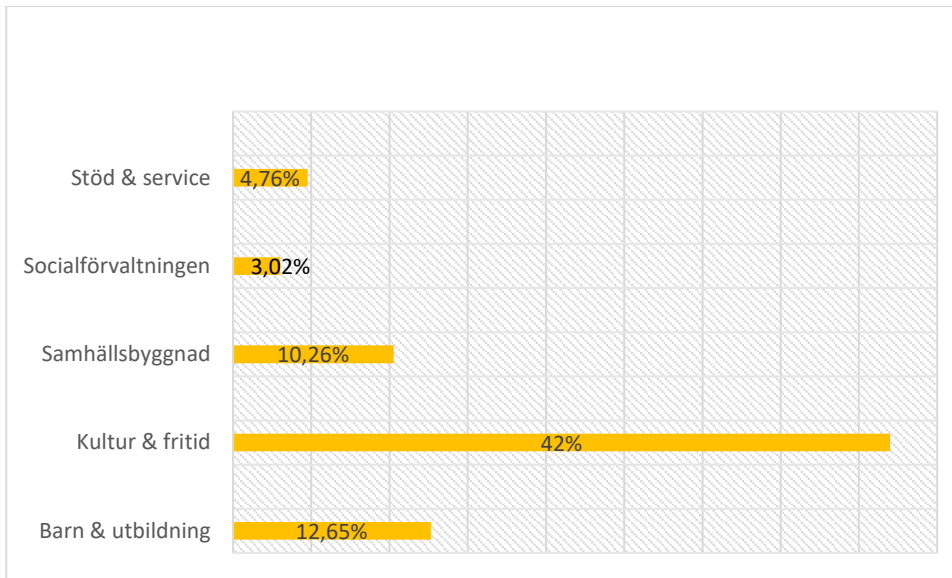
Statisk uttagen 2021-08-31



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Deltid i procent respektive förvaltning



Statistik uttagen 2021-05-31



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Utmaningar och framtidens ökade kompetensbehov

Den demografiska profilt bilden synliggör några förändrande krav som verksamheten står inför de kommande åren. Dessa förändrande krav medför att det kommer att krävas nya kompetensprofiler. Det finns några huvudområden som är övergripande oavsett verksamhetsområde:

Digital kunskap

Ledarskap

Samverkan

### Digital kunskap

- Effektivisering genom digitalisering
- Flexibilitet – kommunicera – och mötas oavsett fysisk placering
- Ökade krav på kommunikation kräver kompetens inom kommunikation
- Effektiva och verksamhetsspecifika stöd- och beslutssystem.

### Ledarskap

- Förändrade krav kräver transformation gällande chefs- och ledarskap – där grundpelaren utgörs av Arvidsjaur kommuns gemensamma värdegrund samt chefpolicy.
- Utveckling och en ökad komplexitet kräver tydlighet både gällande beslutsled-och beslutsfattande.
- Proaktiv utveckling av ledarskapet

### Samverkan

- Ökat krav på samverkan såväl inom som utanför organisationen
- En ökning av komplexiteten av det kommunala uppdraget kräver att en samverkan sker med externa partner, över förvaltningsgrenen och med stödfunktioner för att få perspektiv på beslutsfattandet.



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Nulägesanalys av Arvidsjaur kommuns förvaltningar

### Barn- och utbildningsförvaltningen

Skolverksamheten i Arvidsjaur kommun har visat på goda resultat i de nationella mätningarna ”Sveriges bästa skolkommuner” år 2020 kom kommunen på fjärde plats i rankingen. De nationella mätningarna granskar bl.a. lärartätheten, andel barn i förskola, meritvärde i årskurs 9 m.m. Trots detta kan det finnas en utmaning gällande kompetensförsörjning i skolverksamheten. Det har bl.a. skett en förändring när det gäller fritidspedagoger som numer har ett behörighetskrav, vilket försvårar kompetensförsörjningen då det ställer högre krav på eftergymnasial utbildning.

Behöriga lärare samt speciallärare är två yrkesgrupper där det i framtiden kan uppstå svårigheter att rekrytera. Konsekvenserna av detta kan leda till att barn- och utbildningsförvaltningen kan tvingas att anställa obehöriga lärare, vilket i sin tur kan påverka kvaliteten på undervisningen i skolan.

I Arvidsjaur kommun ska barn och utbildningsförvaltningens arbeta med att stimulera de obehöriga lärarna till vidareutbildning. Därav kan det eventuellt bli aktuellt med Arbetsintegrerad lärarutbildning (ALU) där man kombinerar lärarutbildningen med arbete. Eftersom utbildningen kombineras med arbete blir den förlängd, men fördelen är att man kan undvika att ta studielån eftersom det utgår lön under tiden, vilket på så vis ökar attraktiviteten för medarbetarna att utveckla och kompetensutveckla sig samt förhoppningsvis stanna kvar hos arbetsgivaren även på långsikt. I tabellen nedan framkommer det även att inom de kommande åren har Arvidsjaur kommun 11 lärare som närmar sig pensionsålder.

#### Beräknat på medelålder för pension i Sverige 65 år

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Lärare	2	2	2	5	11
Specialpedagog			1		1
Skolsköterska					
Barnskötare	1			2	3
Resurspedagog				2	2
Förskolelärare	2				2
Vaktmästare					
Elevassistent	1				1
Fritidspedagog					
Studie- och yrkesvägledare					
Administratör skola					
Skolvärd					
<b>Totalt:</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

Statisk uttagen 31/3–21



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Socialförvaltningen

Socialförvaltningen kommer att ha de största pensionsavgångarna inom Arvidsjaur kommun, detta är särskilt tydligt inom yrkeskategorin undersköterskor. Redan idag så har socialförvaltningen vissa svårigheter med att hitta rätt kompetens både kort- och långsikt. Det råder även brist på undersköterskor med fördjupad kompetens inom äldreomsorgen och speciellt med specialistkompetens inom demens och psykiatri.

Sommarperioden inom socialförvaltningen är en återkommande tillfällig och kritisk period för bemanningen, då det i regel arbetar färre utbildade undersköterskor samt sjuksköterskor under perioden. Därav synliggörs också behovet av att verksamheterna har ett välplanerat bemanningsschema under sommaren, för att undvika att behöva ta in externa bemanningsföretag. Arbetsterapeuter är även det en yrkeskategori som under ett antal år har varit svårrekryterade därav råder det allmän brist inom denna yrkeskategori, detta gäller även tillgången på utbildade socionomer som gått från god tillgång till bristfällig tillgång inom loppet av de senaste 4–5 åren.

Arvidsjaur kommun kan behöva vidta åtgärder för att påvisa betydelsen av vidareutbildning och se över vilka möjligheter som finns för att bidra till att det blir attraktivt att genomgå vidareutbildning. Detta är ett arbete som hänger ihop med det pågående arbetet att Arvidsjaur kommun arbetar aktivt med sin attraktivitet som arbetsgivare

<b>Pensionsavgångar per befattning</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Totalt</b>
Undersköterska	3	6		5	<b>14</b>
Personlig assistent	2			2	<b>4</b>
Vårdare/vårdbiträde		1	4	3	<b>8</b>
Socialsekreterare					
Personligt ombud					
Sjuksköterska					
Fysioterapeut	1				<b>1</b>
<b>Totalt:</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

Statisk uttagen 31/3–21



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Kommunstyrelsens centrala förvaltning

Kommunstyrelsens centrala förvaltning syftar till att stödja verksamheterna genom ekonomer, hr-specialister, it m.m. På ekonomiavdelning kommer det i framtiden finnas behov av upphandlare och även civilekonomer. Åldersstrukturen i denna del av organisationen är lägst i jämförelse med de andra förvaltningarna.

### Stöd & Service

IT-branschen har förändrats avsevärt det senaste decenniet, vilket också har förändrat kraven från att traditionellt sett arbeta med drift till att idag arbeta med digitalisering, säkerhet samt verksamhetsutveckling. De anställda i den stödjande verksamheten kräver en god kännedom om organisationen, därav av är det av vikt att följa upp och erbjuda de anställda kompetensutveckling t.ex. i form av utbildning eller utveckling genom samverkan med grannkommunerna. Verksamheten inom stöd och service ser därav ett behov i framtiden av IT- strateg. Det kommer även finnas ett ökat behov av lönehandläggare.

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Kansli	1				1
HR/Löneenheten				1	1
Handläggare					
Ekonomi		1			1
Tekniker/IT				1	1
Bildpedagog	1				1
Sekreterare	1				1
Ekonom					
Brandman (deltid)	1	1		1	3
<b>Totalt:</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>9</b>

Statisk uttagen 31/3–21

### Samhällsbyggnadsförvaltningen

Inom samhällsbyggnadsförvaltningen finns ett behov av att inom cirka ett år anställa en miljöinspektör. På sikt kan det eventuellt uppstå utmaningar att rekrytera byggnadsinspektör, planingenjör, fastighetsingenjör, va- ingenjör och projektingenjör, de flesta yrken som kräver en eftergymnasial bakgrund.

Statisk uttagen 31/3–21

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Lokalvårdare			1	1	2
Kock		1	1		2
Vaktmästare					0
Elektriker					0
IT, hälsovårdsinspektör		1	1		2
VA- arbetare Maskinist	1		1		2
Återvinning		1			1
Stadsnät		1			1
Miljöinspektör	1				1
Sekreterare MBHN	1				1
<b>Totalt:</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>





# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Kultur & fritid

Inom kultur och fritidsförvaltningen kommer det i framtiden finnas behov av utbildade bibliotekarier samt musklärare.

Statisk uttagen 31/3–21

Pensionsavgångar per befattning	2021	2022	2023	2024	Totalt:
Kulturassistent					
Bildpedagog	1				
Bibliotekarie					
Biblioteksassistent					
<b>Totalt:</b>	<b>1</b>				<b>1</b>



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Kompetensförsörjnings strategier

*Det är viktigt att Arvidsjaur kommun utvecklar en kompetensförsörjnings strategi för att möta de kompetensbehov som finns idag likaså i framtiden, för att detta skall lyckas krävs det att organisationen lyckas attrahera och behålla kompetens. SKR har tagit fram förslag på strategier och fokuseringspunkter som denna kompetensförsörjningsplan stöttar sig på. Genom att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta skapar vi goda förutsättningar att bli en attraktiv arbetsplats även på en konkurrensfylld arbetsmarknad. Detta gör vi genom att:*

### Attrahera

*Arvidsjaur kommun har en stark gemensam målsättning att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Det är en viktig del i strategin att lyckas med kompetensförsörjningsplanen att kunna attrahera nya medarbetare både till organisationen och kommunen.*

### Stolta medarbetare

Att skapa en gemensam och stark organisationskultur är ett sätt att få medarbetare att känna stolthet över sin arbetsgivare. Arvidsjaur kommuns medarbetare ska känna meningsfullhet, trivsel, engagemang och en önskan om att stanna kvar i kommunen. För att detta ska lyckas är Arvidsjaur kommuns målsättning att prioritera det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att nå målet görs hälsofrämjande och förebyggande insatser likväl som efterhjälpande och rehabiliteringsperspektiv. Genom samverkansavtalet förs en kontinuerlig dialog med chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling, för att ge en god arbetsmiljö för organisationens medarbetare.

### Närvaro i digitala kanaler

För att synliggöra Arvidsjaur kommun som arbetsgivare är en ökad närvaro i det digitala kanalerna en strategi som ger arbetsgivaren möjlighet att tidigt möta potentiella medarbetare och underlätta en första kontakt. Framtidens plattform för både kommunikation och information kommer i allra högsta grad att vara i de digitala samt sociala kanalerna. I och med detta är det av största vikt att Arvidsjaur kommun fortsätter att utveckla de digitala kanalerna för att lyckas nå ut till potentiellt nya arbetstagare.

### Möt potentiella arbetstagare tidigt

I Arvidsjaur kommun tror vi som arbetsgivare på personliga möten med potentiella arbetstagare i ett tidigt skede för att väcka intresse för Arvidsjaur kommun som arbetsgivare. Därför ska Arvidsjaur kommun vara en aktiv samarbetspartner för grundskolor, gymnasieskolor, högskolor/universitet och andra utbildningsaktörer för att öppna upp för möjligheten att göra prao, verksamhetsförlagd utbildning och/eller praktik i våra verksamheter. Arvidsjaur kommun ser ett stort värde i de studenter som utbildar sig på högskole- och universitetsnivå, särskilt inom de bristyrken och nyckelkompetenser där arbetsgivaren ser ett rekryteringsbehov.



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Gränsöverskridande samverkan

Samverkan internt över förvaltningsgränser inom organisationen likaså gränsöverskridande samspel med andra aktörer och företag behöver ske för att trygga Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjning. Därav är det viktigt att arbetsgivaren etablerar samarbete med andra samhällsaktörer som är viktiga för att gemensamt skapa processer, exempelvis där potentiella arbetstagare som står långt ifrån arbetsmarknaden kan få möjlighet till en anställning med stöd, t.ex. nystartsjobb, utvecklingsanställning eller extratjänster. Vidare ser vi att samarbeten med närliggande universitet och andra utbildningsinstanser kan utvecklas för att knyta kontakter med studenter som potentiella arbetstagare och ha ett ökat samarbete med inflyttarservice som finns i Arvidsjaur kommun.

## Förmåner

Idag finns det ett antal förmåner, såväl kollektivavtalade förmåner som förmåner initierade av arbetsgivaren. I vårt fortsatta arbete med att utveckla förmånerna ser vi det som särskilt viktigt att knyta dessa nära organisationens kompetensförsörjningsplan och vår värdegrund "glädje, professionalitet & respekt".

Summering av åtgärder	
<b>Samarbete med andra aktörer</b>	Gränsöverskridande samarbete
<b>Öka närvaron i sociala medier/digitala kanaler</b>	Annonsering och marknadsföring
<b>Attraktiva förmåner</b>	Synliggör arbetsgivarens förmåner
<b>Medarbetare som är stolta över sin arbetsgivare</b>	Prioritera arbetsmiljöarbetet
<b>Förändrade yrkesroller</b>	Ta till vara på bredare kompetens
<b>Möta potentiella arbetstagare tidigt</b>	Tex genom samarbete med universitet & högskolor



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

## Rekrytera

*Arvidsjaur kommuns förmåga att attrahera ny kompetens är utslagsgivande för den strategiska kompetensförsörjningen. För att kunna vara en konkurrenskraftig potentiell arbetsgivare krävs det att Arvidsjaur kommun lyckas attrahera och intressera kandidater.*

Den kompetensbaserade rekryteringen ämnar vara en del i kommunens strategiska kompetensförsörjningsplan på både kort- och lång sikt. En professionell rekryteringsprocess skall därav vara högprioriterad, varje möte är ett möte för en potentiellt ny medarbetare, oavsett om kandidaten blir erbjuden arbetet eller ej. I Arvidsjaur kommun behöver alla verksamheters tänkbara kandidater få en positiv upplevelse av rekryteringsprocessen, och bemötas på ett likvärdigt sätt, med glädje, respekt och professionalitet. Där målsättningen är att förverkliga grundkriterierna kostnadseffektivt likväl skapa förutsättningar för träffsäkerhet. HR-enheten verkar för att stödja verksamheterna i denna process. Tillhands har även Arvidsjaur kommun tydliga styr- och stöddokument för att främja rekryteringsarbetet, bl.a. rekryteringspolicy och rekryteringsrutinen.

## Attraktiva annonser och marknadsföring (employer branding)

Arvidsjaur kommuns förmåga att attrahera kompetens är avgörande för kommunens utveckling och strategi därav är det viktigt med kreativ marknadsföring och annonsering samt annonsering i rätt kanaler och synliggöra kommunen som attraktiv arbetsgivare genom bl.a. "employer branding".

Genom riktad annonsering och aktiv närvaro på olika sociala plattformar synliggöra organisationen som en attraktiv arbetsgivare, skapar Arvidsjaur kommun goda förutsättningar att lyckas med den interna och externa rekryteringen.

När det gäller briststyrken kan det vara en fördel att öppna upp för samverkan med närliggande högskolor och universitet och på så vis kunna marknadsföra kommunen som arbetsgivare och kunna fånga upp studenter och potentiellt ny arbetstagare i tidigt skede. Varje verksamhet bör analysera hur förutsättningarna ser ut för den egna organisationen.

Det centrala stödet från HR-enheten ämnar underlätta organisationens samt chefernas rekryteringsarbete och bidra till en förbättrad av kandidatupplevelsen. Detta ökar möjlighet för arbetsgivaren att agera i enlighet med organisationens värdegrund.



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Bredda rekryteringen

Den breddade rekryteringsprocessen möjliggör ett bredare urval av sökande samt bidrar till en ökad jämställdhet samt mångfald på arbetsmarknaden. Varje verksamhet bör analysera vad det finns för möjligheter att bredda rekryteringen.

Summering av åtgärder/insatser	
Professionell rekryteringsprocess	Tydliga styr- och stöddokument & regelbunden utbildning i rekrytering.
Gränsöverskridande samarbete	Fortbildning för ökad digital kompetens
Rekryteringsverktyg	Användarvänligt & attraktivt rekryteringssystem
Marknadsföring " employer branding"	Annonskampanjer, rekryteringsannonser, LinkedIn m.m.
Attraktiva annonser	Ta fram mallar, kanaler för annonsering, arbetsplatsbeskrivningar, bild & filmmaterial m.m.
Bredda rekryteringen	Mångfald på arbetsplatsen- insatser som leder till att fler blir "anställningsbara".
Skapa olika vägar in i yrkeslivet	Öppna upp för t.ex. praktik



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Arvidsjaur kommun - EN arbetsgivare (behålla och utveckla)

*Arvidsjaur kommun ska uppfattas som EN attraktiv arbetsgivare där kommunens anställda har goda anställningsvillkor. Kommunens medarbetare ska känna möjligheten att vara medskapande. De anställda inom organisationen ska vara delaktiga i utvecklingsprocesser. Det ökade ansvaret och delaktigheten ökar engagemang och inflytande vilket ökar chansen till att de anställda vill stanna kvar och utvecklas. Arbetsmiljö som kännetecknas av ett positivt arbetsklimat skapar engagemang hos medarbetarna.*

### Prioritera arbetsmiljöarbetet

Arvidsjaur kommun vill skapa goda förutsättningar för kommunens medarbetare. För att lyckas med detta arbete, prioriterar Arvidsjaur kommun det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Organisationen arbetar aktivt med hälsofrämjande insatser och förebyggande åtgärder och har ett mycket gott samarbete med företagshälsan. För att arbetslivet ska vara hållbart krävs det balans mellan fritid och arbete därav uppmanar organisationen till friskvårdande aktiviteter på arbetstid. Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan och gemensam dialog mellan chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

### Trygga anställningar

Kommunens anställda ska ha möjlighet till tillsvidareanställningsavtal och även ökad sysselsättningsgrad där så är möjligt. Därav erbjuder Arvidsjaur kommun trygga anställningar i så stor utsträckning som möjligt, detta ökar chansen till att bibehålla kompetens och på så vis ökar möjligheterna till att trygga organisationens framtid i samband med kommande generationsskifte. Detta skapar möjligheter för den yngre generationen att stanna kvar i Arvidsjaur kommun.

Finns det utvecklingsmöjligheter för medarbetarna ökar chansen för att de ska stanna längre på arbetsplatsen. Organisationen bör ha en bredare syn på karriär, och skapa möjligheter för intern rörlighet.

### Tillvarata på kompetens

Alla medarbetare bör ha en individuell kompetensförsörjningsplan som möter organisationens behov av kompetens. God prestation bör uppmärksammas genom lokal och individuell lönesättning. Varje år genomförs resultat- och utvecklingssamtal (RUS), det är ett tillfälle för chef och medarbetare att mötas och få återkoppling av perioden som varit och komma överens om nya målsättningar. Kompetensutveckling kan handla om formella utbildning, att få möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter, arbeta på en annan avdelning eller delta i projekt eller nätverk. Medarbetare samt chef uppdaterar sedan tillsammans den individuella utvecklingsplanen.

Kompetensöverföring mellan medarbetare är något som sker fortlöpande som en form av organisatoriskt lärande för kvarvarande medarbetare. När seniora medarbetare tar ut pension finns risk att värdefull erfarenhet försvinner. För att lyckas med en god kompetensöverföring är det viktigt med tid och struktur. Det är av vikt att Arvidsjaur kommun är flexibel och öppen för behov av individuella lösningar. Genom kontinuerlig dialog med blivande pensionärer kan denna grupp bli en viktig resurs gällande kompetensöverföring.

För att underlätta Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjning krävs det nya lösningar och flexibilitet. Genom att ta tillvara på medarbetarnas innovationskraft kan utvecklingen fortskrida. Genom samverkan kan arbetsgivaren ta till vara på medarbetare med spetskompetens och även genom samarbeten med andra kommuner.



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

## Kompetensutveckling

Genom utveckling möjliggör arbetsgivaren medarbetarens förmåga att hantera dagens arbetsuppgifter samt morgondagens utmaningar. Medarbetarnas omställningsförmåga är en förutsättning för organisationen flexibilitet och förmåga att kunna möta förändrade behov i verksamheterna. Möjligheten till kompetensutveckling lyfts ofta fram som attraktivt och avgörande vid val av arbetsgivare. För all form av kompetensutveckling ska det finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål och den individuella utvecklingen. Dialog kring aktuell kompetensutveckling sker mellan chef och medarbetare, denna fråga tas upp i samband med det årliga utvecklingssamtalet.

Genom att samordna kompetensutvecklingsinsatser blir det tid- och kostnadseffektivt, och möjlighet till kollegialt lärande samt att bygga nätverk mellan yrkesgrupper- och förvaltningar. Ett exempel på detta är den introduktionsutbildning för nya chefer inom organisationen som anordnas av Arvidsjaur kommun vid behov.

## Smarta tekniska lösningar

Digitaliseringen öppnar upp för en effektivare verksamhet och förbättrad kvalitet. Både organisationens och invånarnas behov ska ligga till grund för utvecklingen IT-stöd. Genom att utveckla ett väl genomtänkt IT-stöd skall kompetens kunna frigöras och användas där det bäst behövs. Användandet av tekniska lösningar är inget mål i sig, däremot kan det användas som stöd för att uppnå verksamheternas mål – de tekniska lösningarna ska: avlasta, underlätta samt stödja medarbetarna i deras arbete. Kommunens medarbetare behöver kontinuerligt utbildning för att utveckla sin tekniska kompetens.

Öppna upp för flexibla lösningar som exempelvis distansarbete. Det ger medarbetaren möjlighet att påverka den egna vardagen, detta bidrar till ett hållbart arbetsliv och en balans mellan arbete – och fritid. (idag finns möjlighet att delvis arbeta hemifrån).



# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

## Tidig lokal omställning

Utvecklings- och omställningsarbetet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet och arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ökar genom ett tidigt lokalt omställningsarbete. Verksamhetsreformer kan innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer eller förändrat antal anställda. Detta kan i sin tur medföra behov av lokalt omställningsarbete.

Den tidiga lokala omställningen bidrar till att arbetsgivaren kan möta ett förändrat kompetens- och rekryteringsbehov. Som stöd i omställningsprocesser finns Omställningsfondens rådgivare att tillgå. Samverkan och dialog med arbetstagarorganisationer är en viktig del i Arvidsjaur kommuns utvecklings- och omställningsprocesser.

## Förläng arbetslivet

Sveriges befolkningen lever allt längre, detta innebär att fler arbetar längre upp i åldrarna för att kunna försörja det växande antalet pensionärer. Därav är det av största vikt att använda kompetenserna hållbart. Kommunens arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet är en metod att förbättra medarbetarnas förutsättningar till ett långt och hållbart arbetsliv. Detta innebär att arbetsgivaren ska arbeta både med förebyggande åtgärder som med hälsofrämjande insatser. Det gäller att skapa en arbetsmiljö där både kropp och själ mår bra. Medarbetare som mår bra och är motiverade samt har en god arbetsgemenskap skapar framgångsrika resultat. En trygg, säker och stimulerande arbetsmiljö bidrar till ökad kvalitet i våra verksamheter.

Delaktighet i planering och reella möjligheter att kunna påverka sitt eget arbete tas upp som ett av de bästa sätten att engagera medarbetarna och att ge dem möjlighet till ett långt och hälsosamt arbetsliv<sup>9</sup>.

Satsningar i Arvidsjaur	
<b>Ledarskapsutveckling</b>	Ledarskapsutbildning & introduktionsutbildning av nya chefer
<b>Interna karriärvägar</b>	Möjlighet att göra karriär både uppåt – och i sidled, exempel som specialist eller projektledare.
<b>Arbetstidsavtal</b>	Exempelvis flextidavtal & distansavtal
<b>Samarbeten över "Aktörsgränserna"</b>	Tillsammans med andra aktörer marknadsföra kommunen.
<b>Lönekarriär</b>	Möjlighet att göra "lönekarriär" utan att byta arbetsgivare.
<b>Arbetsmiljö &amp; rehabilitering</b>	Sätta arbetsmiljö i första rummet
<b>Kompetensutveckling</b>	Individuella kompetensutvecklingsplaner som möter organisationens framtida behov och RUS- samtal (resultat – och utvecklingssamtal).
<b>Flexibla arbetsplatser</b>	Möjlighet till flexibla arbetsplatser, digitala möten & distansarbete.
<b>Smarta tekniska lösningar</b>	Vid behov fortbildning för ökad digital kompetens som möjliggör användandet av tekniska lösningar & hjälpmedel.

<sup>9</sup> [www.arbetsmiljoupplysningen.se](http://www.arbetsmiljoupplysningen.se)





# Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2022-02-08 § 10

---

## Avsluta

*Arvidsjaur kommun har som målsättning att ge varje medarbetare som väljer att avsluta sin anställning, ett så bra avslut som möjligt. För att kunna ge medarbetarna ett gott avslut är Arvidsjaur kommunstrategi att:*

### Överlämna

Vid överlämning ska arbetsgivaren så långt som möjligt erbjuda medarbetaren erbjudas en flexibel övergång. Samt ta kompetensöverföring i beaktning.

### Avslutningssamtal

Varje medarbetare som avslutar sin tillsvidare anställning ska erbjudas ett avslutningssamtal. I regel är det närmsta chef som ska ta initiativ och genomför avslutningssamtalet. I de fall då det är bättre att en oberoende part genomför samtalet, ska HR-enheten kontaktas. Syftet med avslutningssamtalet är att lyfta medarbetarens erfarenheter av sin anställning och kunna dra nytta av dessa i den organisatoriska utvecklingen.

### Välkommen åter

Arvidsjaur kommunmålsättning är att medarbetarna är ambassadörer för organisationen. Därav är det viktigt att de som väljer att avsluta sin anställning får ett bra avslut och kan på så vis komma att rekommendera organisationen som arbetsgivare.

### Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de kommande fyra årens behov och skall uppdateras efter behov.

---