



ÄNGELHOLMS
KOMMUN

Handlingsplan för kompetensförsörjning

för Ängelholms kommun 2018-2022



Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Handlingsplan för kompetensförsörjning	Handlingsplan		Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Diarienummer	Senast reviderad	Giltig till
HR-enhetschef	2016/905		2022-12-31
Dokumentinformation	Handlingsplanen är ett underliggande styrdokument till Plan för kompetensförsörjning för Ängelholms kommun 2017 – 2022, med diarienummer 2016/905 antagen av kommunfullmäktige 2017-09-30		
Dokumentet gäller för	Verksamheter inom Ängelholms kommun		

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Koppling till kommunens mål- medskapande medarbetare.....	1
Inledning	1
Nulägesanalys och prognos Ängelholms kommun	1
Huvuduppdrag Hälsa.....	2
Huvuduppdrag Samhälle.....	2
Huvuduppdrag Lärande och familj.....	3
Servicestöd	4
Utvecklingsområden och aktiviteter i handlingsplanen	4
Tidsplan.....	4
Ansvar.....	4
Former för uppföljning.....	5
Handlingsplanens aktiviteter	6
Kommungemensamt.....	6
Huvuduppdrag Hälsa.....	8
Huvuduppdrag Lärande och familj.....	9
Huvuduppdrag Samhälle.....	11
Statistikbilaga	13

Sammanfattning

Handlingsplanen för kompetensförsörjning kompletterar den av kommunfullmäktige beslutade ”Plan för kompetensförsörjning” som är utarbetad utifrån SKL:s nio strategier för att möta kompetensbehovet. Strategierna innebär att;

- använda kompetensen rätt
- bredda rekryteringen
- förlänga arbetslivet
- låt fler jobba mer
- visa på karriärmöjligheter
- skapa engagemang
- dra nytta av tekniken
- marknadsför jobben
- underlätta lönekarriär

Arbetet med kompetensförsörjning ska leda till att kommunen lyckas med att attrahera, rekrytera, utveckla och framförallt att behålla medarbetare.

Koppling till fullmäktiges mål- medskapande medarbetare

Handlingsplanen syftar till att uppnå fullmäktiges mål:

”Ängelholms kommun ska vara en arbetsgivare som attraherar dagens och framtidens medarbetare. Våra medarbetare ska känna delaktighet, yrkesstolthet och ges möjlighet att utvecklas.”

Inledning

Syftet med handlingsplanen är att ta fram konkreta förslag och aktiviteter för att arbeta med kompetensförsörjning i Ängelholms kommun.

Handlingsplanen för kompetensförsörjning är ett komplement till ”Plan för kompetensförsörjning” antagen av kommunstyrelsen och ska ange konkreta åtgärder för vad som ska utföras och när det ska utföras.

Nulägesanalys och prognos Ängelholms kommun

Enligt prognos kommer Ängelholms kommun att behöva rekrytera ca 2 600 tillsvidareanställda medarbetare de kommande tio åren, vilket motsvarar drygt 90 % av alla tillsvidareanställda medarbetare. Detta innebär att kommunen i snitt behöver rekrytera en tillsvidareanställd medarbetare per arbetsdag fram till år 2027.

Ängelholms kommun har tidigare haft en relativt låg personalomsättning men på senare år har den ökat till en mer ”normal” nivå, 9,4 % 2017 (2015 8,4 %, 2016 9,7 %). Bortser man från pensionsavgångar är personalomsättningen för år 2017 6,8 % (2015 5,8 %, 2016 7,5 %). Mer ingående statistik finns i bifogad statistikbilaga ”Statistikbilaga till Handlingsplan för kompetensförsörjning”.

Medarbetarna kan välja att gå i pension mellan 61 och 67 års ålder, enligt gällande regler i Lagen om anställningsskydd. En stor del av medarbetarna väljer att gå i pension vid den tidigare pensionsåldern 65 år. Av totalt 74 pensionsavgångar under 2017 var 20 stycken vid 65 år, 31 stycken före 65 år och 23 stycken efter 65 år.

Huvuduppdrag Hälsa

Allt fler lever längre och äldreomsorgen står inför stora utmaningar när antalet äldre väntas öka fram till år 2022, den största ökningen väntas efter år 2020. Efterfrågan på äldreomsorg kommer att öka, även om de äldres hälsa och livskvalitet blir allt bättre. Detta leder till ökat behov av personal.

Prognosen visar att Hälsa under de närmaste fem åren kommer att behöva rekrytera nära 200 nya medarbetare för att kunna ha samma omfattning av verksamheten som idag. Det är främst undersköterskor och vårdbiträden, som kommer att behöva rekryteras, men också sjuksköterskor och annan personal inom vårdrutorna. Dessa cirka 200 nya medarbetare behövs för att ersätta de tillsvidareanställda (d.v.s. fast anställda) medarbetare som går i pension eller slutar av annan anledning.

Ängelholms kommun har målsättningen att minst 85 % av omsorgspersonalen ska vara utbildade undersköterskor. Hälsa har påbörjat arbetet med att höja kompetensen bland undersköterskor och även validera vårdbiträden till undersköterskor genom kompetensutvecklingsmodellen ”Kompetensstegen”. Inom kompetensutvecklingsmodellen ska undersköterskor erbjudas möjlighet för systematisk kompetensutveckling för att kunna göra karriär inom yrket. Andra projekt som pågår är bla projekt skuggning, en yrkesinriktad vårdintroduktion för dem som är intresserade av att arbeta inom vården. Hälsa arbetar idag aktivt med digitalisering och för att möta alla brukares individuella behov, vilket innebär ett utvecklingsområde för medarbetarna.

Huvuduppdrag Samhälle

Inom huvuduppdrag Samhälle finns flera grupper där personalomsättningen beräknas ligga över eller i närheten av 100 % de kommande tio åren. Sådana grupper är exempelvis ingenjörer, tekniker och personer som arbetar med hantverkararbete (t.ex. anläggningsarbetare, parkarbetare) där man enligt prognosen kommer att behöva anställa drygt 100 personer de kommande tio åren. Även inom kök och lokalvård kommer ett hundratal personer att behöva anställas de kommande tio åren.

Under senare år har man satsat mycket på den fysiska arbetsmiljön för de grupper som arbetar med tunga arbeten inom intraprenad, måltidsservice och lokalvårdsservice, dels genom att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, men också med utrustning, tekniska hjälpmedel och arbetsätt som syftar till att minska den fysiska belastningen.

Inom måltidsservice validerar man kompetensen för personal med lång erfarenhet och ser över titlar och arbetsinnehåll för att anpassa sig efter restaurangbranschen och på så sätt bli en mer attraktiv arbetsgivare. Inom lokalvårdsservice arbetar man med att certifiera sin personal.

När det gäller ingenjörer och tekniker framhåller man exempelvis i annonsering värdet av att få vara en del av att bygga det framtida Ängelholm. Man har också tagit emot flera traineer som sedan erbjudits anställning i verksamheten. Man försöker också att erbjuda konkurrenskraftiga löner för dessa grupper.

Huvuduppdrag Lärande och familj

Rekryteringsbehovet inom Lärande och familj (LOF) är stort de närmaste tio åren och yrkesgrupper som det finns stort behov av är bla socionomer, lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Chefernas arbetsituation är ett område som är prioriterat. Inom LOF har ca 25 % av cheferna mellan 41-50 medarbetare och 10 % av cheferna har fler än 50 medarbetare. För att skapa attraktiva arbetsplatser är det viktigt att cheferna ges rimliga förutsättningar för sitt chefs- och ledarskap. En nulägesinventering är påbörjad inom skola- och förskola.

Ett annat prioriterat område är ”rimlig arbetsbelastning” där det har påbörjats en genomlysning bland socialsekreterare och chefer inom Individ- och familjeomsorgen (IFO). Inom IFO pågår också arbete utifrån handlingsplanen ”Attraktiv arbetsgivare inom individ- och familjeomsorgen i Ängelholms kommun” som fastställdes 2016-02-12. Där har tre fokusområden identifierats; kompetensutveckling, lön och hållbar personalförsörjning.

Att använda nuvarande kompetens rätt är ett ständigt pågående arbete. Det gäller att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns på bästa sätt. Kompetensutveckling sker ofta i form av kollegialt lärande. För att inte riskerar att det kollegiala lärandet enbart konserverar kunskap inom den egna organisationen erbjuds olika former av stöd och input. Inom LOF finns FoU-gruppen som bidrar med vetenskapligt stöd till långsiktiga utvecklingsarbeten.

För att stärka lärares och socialsekreterares kompetens och öka yrkets attraktionskraft måste fler möjligheter för professionsutveckling erbjudas. Det pågår ett arbete med att ge pedagoger och socialsekreterare mer optimala förutsättningar att kunna göra ett gott arbete. LOF har också prioriterat samverkan med lärarutbildningar (Halmstad och Malmö) genom att etablera fem övningsskolor och sex övningsförskolor i kommunen (2014-19). Det innebär att lärarstudenter kontinuerligt finns på skolan/förskolan för att öva praktiskt yrkeskunnande. Samtidigt innebär studenternas deltagande att det finns fler vuxna till hands för barn och elever. Den långsiktiga tanken är att kommunen investerar i en bred rekryteringsbas samtidigt som man i handling visar sig som en attraktiv arbetsgivare.

För att möta rekryteringsbehoven behöver samverkan mellan gymnasieutbildningar och universitet/högskolor kontinuerligt utvecklas. Till exempel behövs fler platser på program för förskollärare och grundskollärare med inriktning mot fritidshem. Ängelholms kommun har i samverkan med nio kommuner kontakter med högskolor i närområdet (Halmstad, Kristianstad & Malmö) för att få utlokaliserade utbildningar till kommuner inom familjen Helsingborg. Det är också viktigt att följa de innovativa försök som görs i Borlänge och Malmö för att kombinera anställning med utbildning till lärare.

Servicestöd

Inom servicestöd finns flera olika specialistkompetenser. Ett omställningsarbete pågår dels utifrån den nya organisationen och dels utifrån behov av helt nya kompetenser. Nya kompetenser har tillförts inom digitalisering och inom dataskydd.

Uppdragen som bl.a. innebär att skapa en trygg och säker kommun, utveckla en tillgänglig resultatuppföljning, möjliggöra en agil kommun, skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke och att driva en digital transformation gör att Servicestöd kommer att ha behov av kompetensförsörjning och kompetensutveckling under kommande år.

Utvecklingsområden och aktiviteter i handlingsplanen

Aktiviteter har tagits fram genom workshops vid sex tillfällen som HR anordnade under hösten 2017. Ledningsgrupper för huvuduppgifterna, Servicestöd samt arbetstagarorganisationerna deltog.

De aktiviteter som framkom redovisas på sidorna 6 - 12. Aktiviteterna har delats in i utvecklingsområdena; kompetensutveckling, ledarskap, attraktiv arbetsgivare, arbetsmiljö, praktik/introduktion samt rekrytering/bemanning.

Servicestöd har valt att inte ha en egen aktivitetsplan utan fokuserar på omställningsarbete och de kommungemensamma aktiviteterna.

Tidsplan

Handlingsplanen sträcker sig över tiden 2018 - 2022 och innehåller tidsatta aktiviteter.

Ansvar

Huvuduppgiftschefen ansvarar för att genomföra och följa upp respektive huvuduppgifts aktiviteter i handlingsplanen.

HR-chef ansvarar för att de kommungemensamma aktiviteterna genomförs och följs upp.

Former för uppföljning

Aktiviteterna i planen ska årligen följas upp enligt styrmodell för Ängelholms kommun.

Handlingsplanens aktiviteter					
Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart	
KOMMUNGEMENSAMT					
Kompetensutveckling					
Förstå vårt behov av framtida kompetens	Bygga en kompetensmodell för Ängelholms kommun som inkluderar en GAP-Analys.		180101	180630	
	Titta på hur vi jobbar med dimensionering- hitta en modell.				
Kompetensutveckling bl.a inom det digitala området – utvecklingsplaner - karriärmöjligheter	Kompetensutvecklingsplaner ska tas fram efter att varje verksamhet har kartlagt de processer som kan digitaliseras.		180101	181231	
	Genomförande av kompetensutvecklingsplan.		190101		
Ledarskap					
Förstärka agilt ledarskap och medarbetarskap	Ta fram ledarutveckling för kommunen.	Ledarutveckling med stöd/aktiviteter beroende på respektive chefs behov (individanpassat)	2018		
	Ta fram riktlinjer och regler för att skapa struktur för hur vi använder vår tid för ex effektiva möten och effektiva arbetssätt.		2018		
	Ta fram en agil verktyglåda - arbetssätt		180601		
Attraktiv arbetsgivare					
Varumärkesbyggande och varumärkesupplevelse	Framtagande av en projektplan som bygger på det Agla.	Ett personligt och starkt arbetsgivarvarumärke. Yrkes stolthet/ arbetsgivar stolthet/ ambassadörskap. Synliggöra det positiva som görs i organisationen och stärka det interna varumärket.	180101	181231	
	Därefter genomförande av projektplanen.		190101		
Flexibla arbetstider	Utforma kommungemensamma förutsättningar för distansarbete och flexibla arbetstider.		180501	181231	

Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart
KOMMUNGEMENSAMT forts.				
Förmånspaket:	Utredning och förslag ska utarbetas under 2018.	Ex. v. träning på arbetstid, anpassad arbetstid, möjlighet att gå ner i tid med bibehållen lön vid 60+, mer friskvård, mer möjligheter i anställning rörande bonus, semester, rörliga scheman, körkort, hjälp att hitta boende vid rekrytering	180101	181231
Arbetsmiljö				
Arbetsmiljö, lokaler, kreativa fysiska mötesplatser	Utveckla Stadshuset för effektiva och kreativa möten.	Attraktiva och sunda fysiska arbetsplatser som ger rätt förutsättningar för ett agilt arbetssätt "kreativa agila rum".	180101	180630
	Behovsanalys av personalsociala aktiviteter. Grupp som tittar på möjligheter för hundpassning, fritt kaffe, frukt och lunch		180101	181231
Organisatorisk och social arbetsmiljö	Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	Genomföra utbildningar i SAM och OSA. Ta fram stödmaterial.	180101	181231
Praktik och introduktion				
Jobbrotation	Identifiera möjliga områden. Göra en grundlig facklig förankring. Starta i mindre skala ex inom verksamheterna.	Med jämna mellanrum omfördela arbetsuppgifter, utveckla processer. Möjligheter till varierande och utvecklande arbetsuppgifter. Kompetensbank – ta tillvara den kompetens vi har. Långsiktig ambition.		191231
Fler utbildningssamarbeten och praktikplatser	Ta tillvara på de initiativ som pågår. Aktivt arbeta med samarbeten och praktikplatser. Fördjupa samarbete med fler högskolor och forskning.			221231
Rekrytering och bemanning				
Stärka och utveckla rekryteringsprocessen	Planering av rekryteringsprocessen Implementering av rekryteringsprocessen	Innehåller även aktiv headhunting	180101 190101	181231 190630
Stärka och utveckla introduktionsprocessen	Planering av introduktionsprocessen Implementering av introduktionsprocessen		180101 Hösten 18	180630
Rätt bemanning, kompetens och uppdrag inom SST för att möta HU-behov	Skapa mötesarenor med HU. Tematiska möten efter behov från båda håll. Informationskampanj av ledningen SST.	* Parallellt med GAP-analysen kan uppföljning av ny organisation göras. * Beroende av GAP-analysen. * Vidareutveckla uppdrag och handlingsplaner både på enhets- och individnivå. * Tydliggöra SSTs uppdrag i förhållande till HU.		181231

Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart
Huvuduppdrag Hälsa				
Kompetensutveckling				
Tydliggöra utvecklings- och karriärmöjligheter	Färdigställa en kompetensmodell för huvuduppdrag Hälsa. Första steget är ett studiebesök i GIBG stad för att se hur man arbetar med modell som inbegriper alla professioner. Sedan kommer vi i arbetsgrupper fortsätta med att färdigställa en kompetensmodell för Älneholms kommuns äldreomsorg.	Arbete med projektet "Kompetensstege" har påbörjats.	170101 Pågår	180430
Attraktiv arbetsgivare				
Undersöka vad medarbetarna anser vara attraktivt.	Workshop med medarbetare inom samtliga professioner.	Workshops med medarbetare för att ta reda på vad som gör eller skulle göra äldreomsorgen till en mer attraktiv arbetsplats.	180801	181231
Attraktiv arbetstid	Ingår i projektet "heltid som norm". En plan för införandet av heltid som norm ska presenteras december 2017. I det arbetet kommer ex delade turer och flexibel arbetstid ingå.	Påverka schema, heltid som norm, flexibel arbetstid, ta bort delade turer och som mest arbete var tredje helg.	Pågår	2021
Arbetsmiljö				
Arbetsmiljö, lokaler, kreativa fysiska mötesplatser	Fortsätta arbetet med att modernisera våra arbetsplatser med nya möbler, ommålning, göra utrymme för kreativt rum vid varje arbetsplats.	Attraktiva och sunda fysiska arbetsplatser som ger rätt förutsättningar för ett agilt arbetssätt "kreativa agila rum"	2017	2018
Praktik och introduktion				
Fadder, mentorskap vid introduktion	Uppdrag till verksamhetsområdet Uppdrag och stöd, genomföra och hålla i introduktionspaket för nyanställda och skapa struktur för att kunna ta tillvara på seniora erfarenheter.	Förlänga arbetslivet genom att stötta nyanställda och ta tillvara på seniora erfarenheter. En bättre introduktion av nya medarbetare. Behöver ske ut i organisationen. Ev pilotprojekt.	170501	180331
Gymnasial vård och omsorgsutbildning till Ängelholm	Fortsatt samverkan med Lärande och familj för att starta en gymnasial vård- och omsorgsutbildning i Ängelholm. Uppdraget inom Hälsa åvilar verksamhetsområde särskilt boende.	Säkra tillgången utbildade inom vård och omsorg. Diskussion kring att starta en utbildning pågår.	Pågår	2019
Rekrytering och bemanning				
Våga anställa "utanför boxen"	Genomföra den sk GAP analysen och ny omvärldsanalys för underlag till fortsatt modigt ledarskap att tänka utanför boxen.	Andra yrkesgrupper såsom tex logistikter.	171201	2018
Renodla arbetsuppgifter efter kompetens	Ett arbete som pågår och ska utvecklas under 2018.	Rehabassister och specialistundersköterskor kan utföra arbetsuppgifter som idag utförs av sjuksköterskor och paramedicinare.	Pågår	2018

Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart
Huvuduppdrag Lärande och familj				
Ledarskap				
Antal medarbetare per chef	* Skapa ett kommunövergripande riktmärke. Göra en analys och genomlysning av nuläget i verksamheten med stöd av HIR. * Handlingsplan för genomförande. * Genomförande av handlingsplanen.	Ge chefer rimlig möjlighet att utöva ett gott ledarskap.	180101	190331
Använda kompetensen rätt / chefsstöd	Se under förslaget om antalet medarbetare per chef.	Chefsstöd och stöd till specialister, så att specialistkompetens kan användas på rätt sätt Identifiera "enkla jobb" och skapa möjligheter till arbete för fler. Arbeta med det man anställts för. Utöka det administrativa stödet för chefer, specialister och handläggare	190401 200101	191231
Attraktiv arbetsgivare				
Konkurrenskraftiga löner	Skapa bra underlag för lönesättning.	Höja medellönen och tydliga löneförändringar	2018	
Flexibla arbetstider	Arbetar redan med detta.	Flexibla arbetstider, möjlighet att jobba hemifrån m.m.		
Bättre nyttja digitalisering (IT-lösningar)	Inventera och kartlägga. Där man ser att det finns vinster (förenklar, skapar nytta mm) med att digitalisera. Koppla ihop det med den kommungemensamma aktiviteten där alla verksamheter ska inventera vilka processer som kan digitaliseras.	Digitalisering - spara tid	180101	
Arbetsmiljö				
Rimlig arbetsbelastning	Genomlysning av personalgrupper som pekas ut (Utgå från SUNT ARBETSLIV's material)		2018	190331

Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart
Huvuduppdrag Lärande och familj forts.				
Praktik och introduktion				
Traineeprogram	Ta fram en modell för ett traineeprogram för nya socialsekreteraren (IFO) med stöd av HR.	Förlänga arbetslivet genom att stötta nyanställda och ta tillvara på seniora erfarenheter. En bättre introduktion av nya medarbetare. Behöver ske ut i organisationen. Kan ske i samverkan med Familjen Helsingborg. Ev pilotprojekt.	180101	181231
"Intempraio"	Pilotprojekt inom IFO.	Obligatoriskt för alla medarbetare att "praoa" inom annan verksamhet 1-3 dagar/år	2019	
Rekrytering och bemanning				
Kompetensresurser - förstärkning	Ta fram ett förslag med effekter och kostnader för riskområden inför budget 2019 (IFO).	Vid rekrytering anställa extra för att möta framtida behov av svårrekryterad kompetens. Undvika kostnader för externa konsulter.	180101	180331
Erbjuda anställning redan under studietiden för att fånga nyexaminerade	Utreda förutsättningarna genom en förstudie med stöd av HR.		2019	2019

Utvecklingsområde	Aktiviteter	Kommentarer	Start	Klart
Huvuduppdrag Samhälle				
Ledarskap				
Använda kompetensen rätt / chefsstöd	Se över möjlighet att renodla administrativt arbete för att avlasta chefer och specialister inom huvuduppdraget. Exempelvis med chefsstöd som stöttar administrativt inom flera av huvuduppdrag. Samhälles verksamheter. Utredning i ledningsgruppen.	Chefsstöd och stöd till specialister, så att specialistkompetens kan användas på rätt sätt. Identifiera "enkla jobb" och skapa möjligheter till arbete för fler. Arbeta med det man anställts för. Utöka det administrativa stödet för chefer, specialister och handläggare	180801	190530
Attraktiv arbetsgivare				
Varumärkesbyggande och varumärkesupplevelse (nyttja digitaliseringens möjligheter)	Utifrån kommunikationsplanerna för varumärkesbyggandet se över hur huvuduppdraget marknadsför sig i annonser, vid intervjuer osv. Lyfta fram möjlighet att vara med och påverka framtidens Ängelholm och samhällsbyggnaden ännu tydligare för att attrahera nya medarbetare och behålla befintliga. Se över i vilka forum verksamheten presenteras (tex. arbetsmarknadsdag, information i gymnasieskolan osv). Utredning och beslut i ledningsgruppen.	Yrkesstolhet/arbetsgivarstolhet/ambassadörskap. Synliggöra det positiva som görs i huvuduppdraget och stärka det interna varumärket.	190101	
Flexibla arbetstider	Identifiera verksamhetens behov av flexibla arbetstider och distansarbete och därefter genomföra utifrån den kommunikationsplanens inriktningen.		190101	191231
Arbetsmiljö				
Skapa engagemang med långt gående delegationer	Ta fram underlag i ledningsgruppen för mer långtgående delegationer gällande ekonomi i verksamheterna.	Tex. ha budget på annan nivå än idag, närmre medarbetarna för att öka möjligheten att påverka och öka engagemanget	180401	181231

Statistikbilaga

till Handlingsplan om kompetensförsörjning för Ängelholms kommun 2018-2022

Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsprognos.....	13
Personalomsättning	15
Pensionsålder.....	17
Könsfördelning	18
Heltid - deltid	19
Timavlönade	21
Lönestatistik.....	22
Chefstäthet.....	24
Sjuknyckeltal	25
Befolkningsprognos.....	26

Kompetensförsörjningsprognos

Enligt prognos kommer Ängelholms kommun att behöva rekrytera ca 2 600 tillsvidareanställda medarbetare de kommande tio åren, vilket motsvarar drygt 90 % av alla tillsvidareanställda medarbetare.

Prognosen utgår från personalläget 2018-01-01 och avser tillsvidareanställd personal. Prognosen omfattar alltså inte vikarier och det rekryteringsbehov som behövs för att täcka vakanser vid frånvaro.

Prognosen tar inte hänsyn till eventuella förändringar i omfattningen av den kommunala verksamheten under prognosperioden.

Prognosen omfattar pensionsavgångar och antagande om egna uppsägningar. Antagandet om egna uppsägningar bygger på faktiska uppsägningar inom grupperna under de senaste tre åren. Pensionsavgångarna redovisas för det år de anställda fyller 65 år.

Flera befattningsgrupper har i prognosen en omsättning på mer än 100 % (gulmarkerade). Detta är grupper där ett större antal personer både kommer att börja och sluta sin anställning under 10 årsperioden.

	Antal tillsvidareanställda			Prognos avgångar 2018-2027	Avgångar i förhållande till antal anställda (%)
	Totalt	Kvinnor	Män		
LEDNINGARBETE	118	86	32	114	97
Ledningsarbete Vård/omsorg	51	43	8	54	107
Ledningsarbete Skola/bamomsorg	31	22	9	27	86
Ledningsarbete Övrigt	36	21	15	33	93
ADMINISTRATION	248	190	58	219	88
Handläggare	139	96	43	150	108
Administratörer	109	94	15	69	63
VÅRD- OCH OMSORGSARBETE	1079	919	160	1036	96
Sjuksköterskor	66	60	6	95	144
Undersköterskor/Vårdbiträden	536	495	41	342	64
Skötare/Vårdare	179	145	34	123	69
Personliga assistenter	105	69	36	115	110
Rehabilitering och förebyggande arbete *)	49	41	8	93	190
Socialt och kurativt arbete **)	73	48	25	142	195
Socialsekreterare	53	43	10	102	193
Bistands- och LSShandläggare	18	18	0	23	128
SKOL- OCH BARNOMSORGSARBETE	1091	879	212	988	91
Lärare	582	427	155	580	100
Förskollärare/Fritidspedagog	323	306	17	305	94
Barnskötare	84	80	4	48	57
Dagbarnvårdare	7	7	0	2	29
Elevelevassistent	95	59	36	52	55
KULTUR- OCH FRITIDSARBETE	62	40	22	52	84
Biblioteks- & kulturpersonal	37	27	10	24	64
Bad- & fritidspersonal	25	13	12	28	113
TEKNIKARBETE	268	178	90	212	79
Ingenjörer m fl	58	31	27	74	128
Tekniker	14	1	13	17	121
Hantverkararbete m.m. ***)	44	12	32	31	71
Köks- och måltidsarbete	106	92	14	59	56
Lokalvård	46	42	4	30	65
TOTALT	2866	2292	574	2621	91

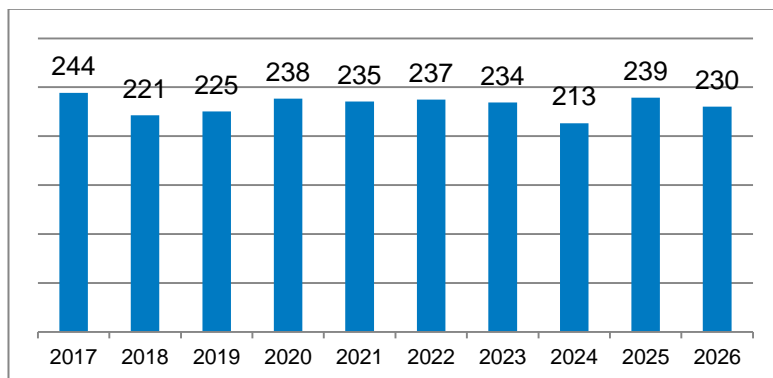
*) Arbetsterapeut, Psykolog, Sjukgymnast m fl.

**) Behandlingsassistent, Integrationshandledare, Kurator m fl.

***) Anläggningsarbetare, Parkarbetare m fl.

Rekryteringsbehov 2017-2026

I Ängelholms kommun kommer det i snitt att behöva rekryteras en ny tillsvidareanställd medarbetare varje arbetsdag de kommande tio åren.

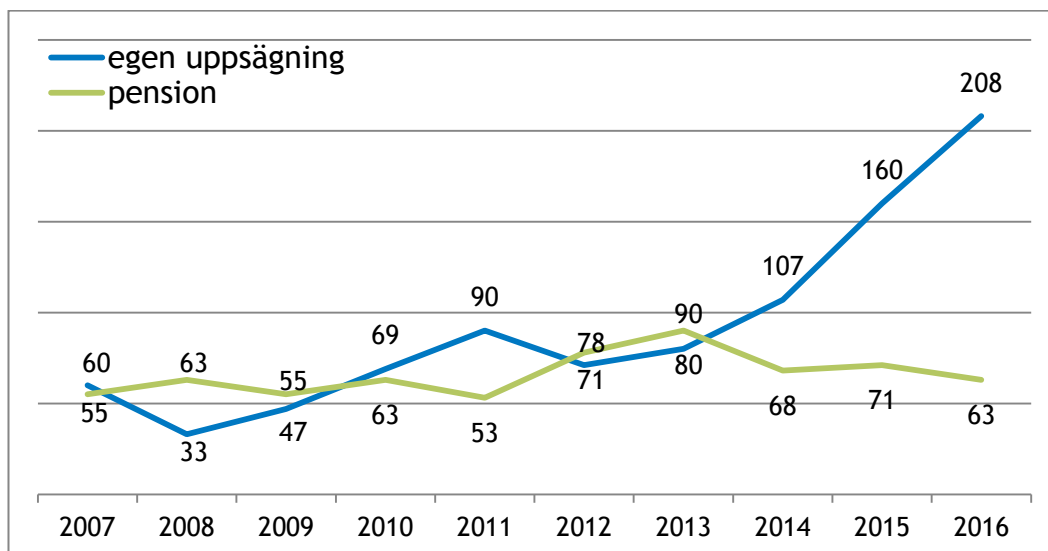


Antal tillsvidareanställda som behöver rekryteras årligen

Personalomsättning

Under den senaste treårsperioden har antalet egna uppsägningar, som inte beror på pension, ökat med hela 94 %.

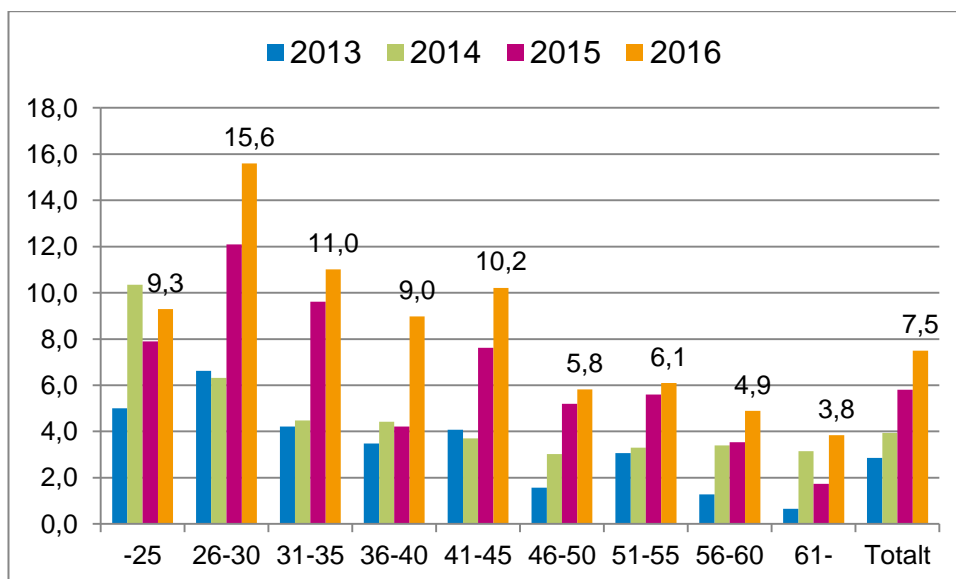
Antal egen uppsägning respektive pension bland tillsvidareanställda 2007-2016



Ängelholms kommun har historiskt sett en låg personalomsättning men på senare år har den ökat till en mer "normal" nivå, från 8,4 % år 2015 till 9,7 % år 2016. Bortser man från pensionsavgångar är personalomsättningen för år 2016 7,5 % (jmf 5,8 % 2015).

Personalomsättning 2013-2016 per åldersgrupp, procent

Andel avgångar (%) 2016 med egen uppsägning (exkl., pension) i förhållande till antal tillsvidare anställda, uppdelat i femårsåldersgrupper



Jämförelse med kommunerna i Familjen Helsingborg

Personalomsättning exkl. pension

Höganäs	6,5
Båstad	7,0
Ängelholm	7,5
Åstorp	8,1
Svalöv	9,8
Landskrona	9,9
Klippan	10,4
Perstorp	10,6
Helsingborg	10,7
Örkelljunga	11,0
Bjuv	11,5

Personalomsättning inkl. pension

Höganäs	8,7
Ängelholm	9,7
Båstad	9,9
Helsingborg	10,9
Perstorp	11,8
Landskrona	11,9
Svalöv	12,2
Åstorp	12,2
Örkelljunga	12,4
Klippan	12,5
Bjuv	14,6

Antal avgångar på egen begäran i förhållande till antal tillsvidareanställda.
Avgång betyder att personen lämnar sin anställning i den egna kommunen
(byte av befattning inom kommunen är ej inkluderat).

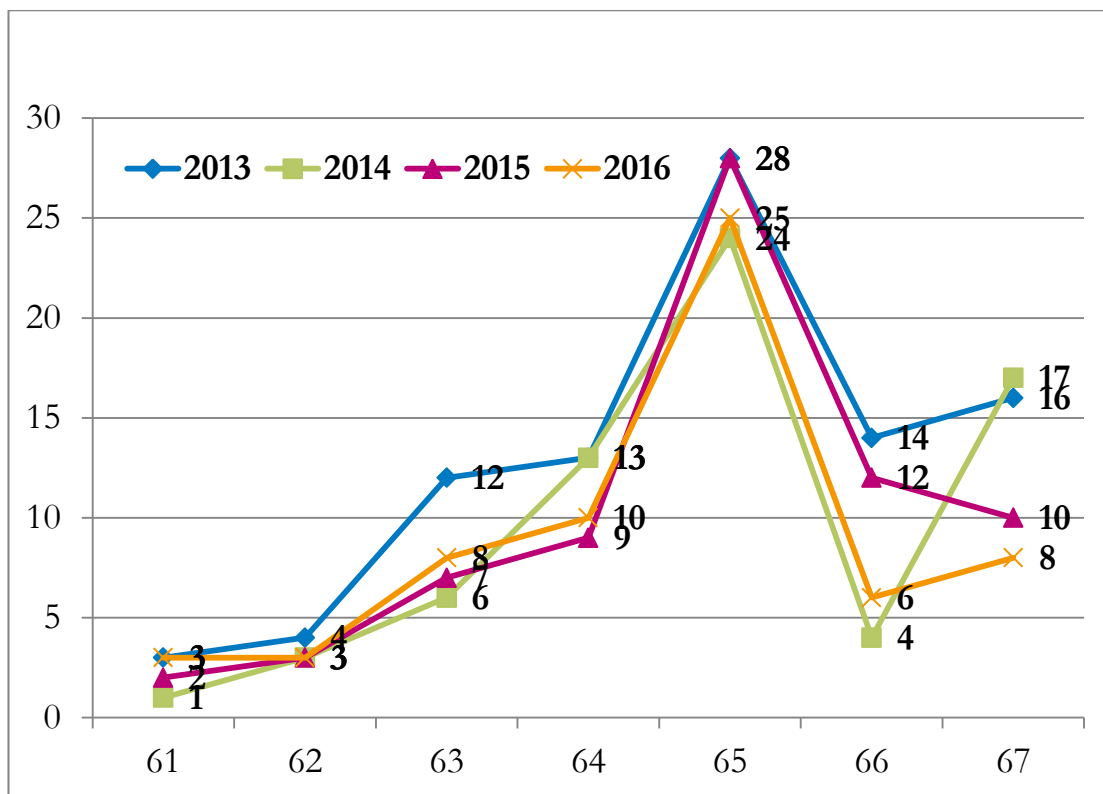
Mätår: 2016

Källa: www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal

Pensionsålder

Fortfarande är 65 år den vanligaste pensionsåldern.

Pensionsavgångar uppdelat på ålder



Antalet pensionsavgångar har under de senast åren varierat mellan som mest 90 avgångar per år (2013) till som minst 63 (2016).

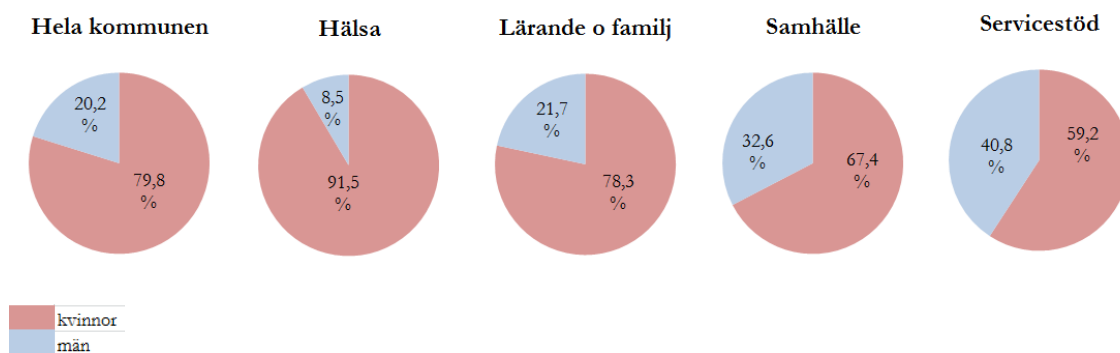
65 års ålder är fortfarande den vanligaste åldern för pensionsavgång.

Könsfördelning

Förändra normer och anställ utanför ålders- och könsnormen

Idag är könsfördelningen inom skola/förskola och vård och omsorg väldigt ojämn men enligt arbetskraftsbarometern kan var tredje ung man tänka sig att arbeta inom skola/förskola och vård och omsorg.

Könsfördelning, tillsvidareanställda



Mätdatum: 161231

Heltid - deltid

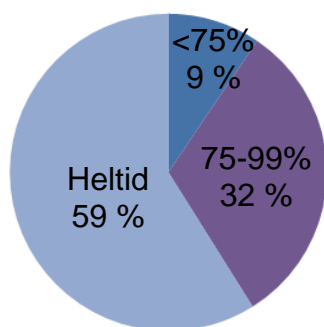
I Ängelholms kommun har andelen medarbetare anställda på heltid ökat och var 59 % 2016. 32 % är anställda på mellan 75-99 % och resterande ca 9 % har en anställning på 74 % eller mindre.

Enligt Kommunals och SKLs inventering Heltidsbarometern är 60,1 procent av de månadsavlönade i Ängelholm kommun anställda på heltid. Det placerar Ängelholm på plats 248 i rankningen över andelen heltidsanställda i landets kommuner (baserat på novemberstatistiken 2016). Andelen heltidsanställda i Sveriges 290 kommuner varierar mellan 41 och 87 procent.

<https://statistik.heltid.nu/statistik/ranking>

Sysselsättningsgrad, heltid/deltid

Med sysselsättningsgrad i procent avses de anställdas arbetstid i förhållande till heltidsmättet.



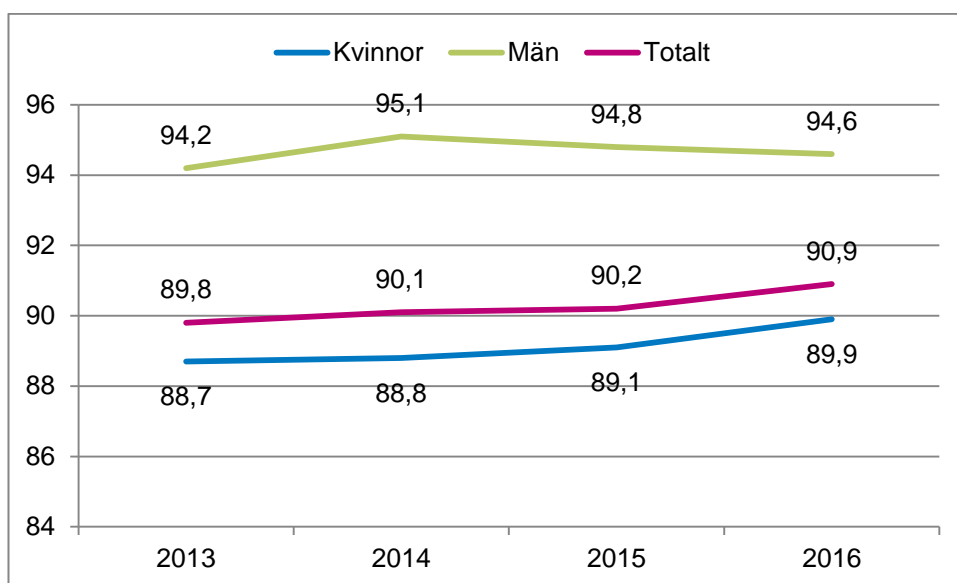
Antal medarbetare per sysselsättningsgrad

2016	<75%			75-99%			100%		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Huvuduppdrag Hälsa	99	88	11	433	408	25	249	219	30
Huvuduppdrag Lärande och familj	166	132	34	460	367	93	1 292	980	312
Huvuduppdrag Samhälle	31	25	6	100	91	9	223	118	105
Ledning och Servicestöd	2	2	0	4	4	0	93	56	37
totalt 2016	298	247	51	997	870	127	1 857	1 373	484
Andel (%) av respektive kön		9,9	7,7		34,9	19,2		55,1	73,1

2016	Antal deltid-anställda	Andel % deltid-anställda	Totalt antal medarbetare
Huvuduppdrag Hälsa	532	68	781
Huvuduppdrag Lärande och familj	626	33	1 918
Huvuduppdrag Samhälle	131	37	354
Ledning och Servicestöd	6	6	99
totalt 2016	1 295	41	3 152

Beräkningsgrupp 1 (anställda med månadslön, d.v.s. tillsvidareanställda och visstidsanställda minst 3 månader). Mätdatum: 161231

Genomsnittlig sysselsättningsgrad 2013-2016, procent



Beräkningsgrupp 1 (anställda med månadslön, d.v.s. tillsvidareanställda och visstidsanställda minst 3 månader).

Mätdatum: 31 december respektive år.

Jämförelse med kommunerna i Familjen Helsingborg

Genomsnittlig
sysselsättningsgrad,
procent

Helsingborg	95,2
Åstorp	93,0
Svalöv	92,8
Båstad	92,5
Landskrona	92,4
Ängelholm	91,1
Höganäs	90,5
Bjuv	90,4
Klippan	88,7
Perstorp	87,7
Örkelljunga	79,7

Andel
heltidsanställda,
procent

Helsingborg	77,9
Åstorp	77,5
Svalöv	73,8
Landskrona	70,2
Bjuv	64,1
Höganäs	61,2
Klippan	60,5
Ängelholm	59,5
Båstad	54,2
Perstorp	52,7
Örkelljunga	48,5

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande, avtal Allmänna bestämmelser AB.

Mätdatum: 161231

Källa: www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal

Timavlönade

Vid kortare anställning (mindre än tre månader) tillämpas timavlönning enligt gällande kollektivtal.

I nedanstående tabell framgår hur stor andel (%) av den totala utförda arbetstiden som utförts av timavlönade.

Andel av arbetstiden som utförts av timavlönade, %	2015	2016	2017*)
Huvuduppdrag Hälsa	19,4	18,9	17,8
Huvuduppdrag Lärande och familj	6,4	7,0	7,2
Huvuduppdrag Samhälle	6,7	6,4	8,2
Servicesöd	1,6	1,8	0,7
Totalt	9,6	9,7	9,7
*) jan-sept			

Lönestatistik

	medianlön		
	totalt	kvinnor	män
Ledningsarbete vård/omsorg	41 600	41 600	41 380
Ledningsarbete skola/barnomsorg	49 500	49 500	49 000
Ledningsarbete övrigt	49 750	51 500	47 418
Handläggare	33 525	32 650	34 845
Administratörer	28 125	28 070	28 167
Sjuksköterskor	34 550	34 600	34 400
Undersköterskor/Vårdbiträden	24 770	24 985	23 430
Skötare/Vårdare	25 479	25 555	25 058
Personliga assistenter	24 750	24 840	24 725
Rehabilitering & förebyggande arbete	31 925	31 700	32 100
Socialt & kurativt arbete	26 000	27 750	24 750
Socialsekreterare	32 800	32 750	33 700
Bistånds- & LSS-handläggare	31 250	31 250	
Lärare	34 810	35 000	34 650
Förskollärare/Fritidspedagog	29 200	29 200	28 850
Barnskötare	24 000	24 400	21 000
Dagbarnvårdare	23 900	23 900	
Elevasistent	23 400	23 600	23 200
Biblioteks- & kulturpersonal	29 500	29 600	28 175
Bad- & fritidspersonal	25 650	26 170	25 050
Ingenjörer m fl	35 000	33 900	36 300
Tekniker	30 325		30 200
Hantverkararbete m m	26 100	26 100	26 150
Köks- & måltidsarbete	24 890	24 760	26 920
Lokalvård	24 400	24 450	24 400
Totalt	28 000	27 770	28 810

Gäller beräkningsgrupp 1 (anställda med månadslön, det vill säga tillsvidareanställda och visstidsanställda minst 3 månader).

Mätdatum: 170930

Medianlön: Den lön som ligger i mitten av spannet. Är spannet jämnt delbart är medianlönen medelvärdet av de två löner som ligger i mitten av spannet.

Genomförda lönekartläggningar visar att det inte föreligger någon större skillnad mellan kvinnors och mäns lönenivåer. Där det förekommer skillnader beror det inte på osakliga grunder som kön utan hänför sig till utbildning, kompetens, erfarenhet med mera.

Jämförelse med kommunerna i Familjen Helsingborg

Medellön

Höganäs	29 830
Helsingborg	29 411
Båstad	29 171
Klippan	28 990
Åstorp	28 788
Ängelholm	28 736
Bjuv	28 557
Landskrona	28 214
Svalöv	27 800
Perstorp	27 568
Örkelljunga	27 122

Definition av urval: Månadsavlönade exkl. vilande, avtal Allmänna bestämmelser AB.

Mätdatum: 161231

Källa: www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal

Medianlön för några ”bristyrken”

	AID	Ängelholm	Båstad	Helsingborg	Höganäs	Klippan	Landskrona
Chefer, äldreomsorg	103511	41 800	40 000	44 600		41 678	41 850
Socialsekreterare	351010	32 750	34 060	30 500	33 417	32 000	31 500
Rektor	104011	48 000	50 350	49 500	49 400	49 247	46 500
Lärare grundskola, tidigare år	401010	33 900	35 000	34 000	34 448	35 300	32 550
Lärare grundskola, senare år	401011	35 000	36 053	35 450	36 000	37 500	34 400
Lärare gymnasie, allm. ämnen	401012	35 098	36 000	36 400	37 033	37 000	36 399
Förskollärare	402010	29 200	29 825	30 200	30 231	30 450	29 600

Definition av urval: Månadsavlönade inom respektive AID

Mätdatum: 170930

Källa: Lönelänken

Chefstäthet

Antal medarbetare i genomsnitt per chef

	Antal chefer			Antal medarbetare (månadsavlönade)	Genomsnitt antal medarbetare per chef
	Totalt	Kvinnor	Män		
Huvuduppdragschefer & verksamhetschefer	21	15	6	224	10,7
Enhetschefer	109	74	35	2877	26,4
Enhetschefer, per uppdrag					
Huvuduppdrag Hälsa	24	21	3	722	30,1
Huvuduppdrag Lärande och familj	60	42	18	1806	30,1
Huvuduppdrag Samhälle	14	5	9	272	19,4
Servicestöd	11	6	5	77	7,0
Totalt	130	89	41	3101	23,9

Antal medarbetare (månadsavlönade) per lönesättande chef.
Beräknat utifrån underlag inför löneöversyn 2017,

Sjuknyckeltal

Sjuknyckeltalet 2016 för Ängelholms kommuns anställda var 5,19 %. Sjuknyckeltalet definieras som total sjuktid i timmar i förhållande till total anställningstid i timmar.

Kommunen har historiskt sett låga sjuktal i jämförelse med övriga kommuner. 2016 hade Ängelholms kommun 12:e lägsta sjuktal bland Sveriges 290 kommuner. Sjuknyckeltalet 2016 för Sveriges kommuner varierar mellan 4,4 % och 10,2%. Det ovägda medelvärdet är 6,9 %.

Under 2017 har sjukskrivningarna ökat något lite och en prognos (okt 2017) pekar på ett sjuknyckeltal för 2017 på ca 5,3 %.

En stor del av kommunens medarbetare har ingen eller ringa sjukfrånvaro. 36 % av medarbetarna hade ingen sjukfrånvaro alls under 2016. 62 % av medarbetarna hade ingen eller max 5 dagars sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro, procent - totalt	2016
Total sjukfrånvaro	5,19
Varav långtidssjukfrånvaro (60 dgr eller mer)	34,44
Sjukfrånvaro för kvinnor	5,71
Sjukfrånvaro för män	3,35
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre	3,89
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30 - 49 år	4,96
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 eller äldre	5,76

Sjukfrånvaro, procent - uppdrag	2016
Huvuduppdrag Hälsa	6,57
Huvuduppdrag Lärande och familj	4,76
Huvuduppdrag Samhälle	4,76
Ledning och Servicestöd	3,99

Jämförelse med kommunerna i Familjen Helsingborg

Sjuknyckeltal, procent

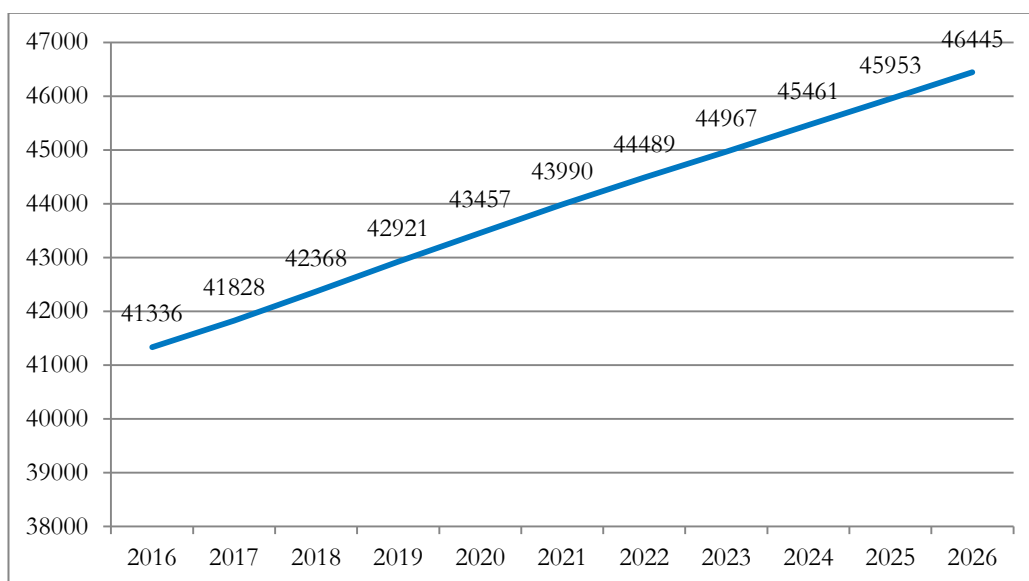
Ängelholm	5,19
Perstorp	5,32
Örkelljunga	5,46
Båstad	5,50
Höganäs	6,00
Helsingborg	6,57
Klippan	6,61
Åstorp	6,63
Bjuv	6,70
Landskrona	6,72
Svalöv	6,77

Definition: Total sjukfrånvaro i timmar i förhållande till total anställningstid i timmar.

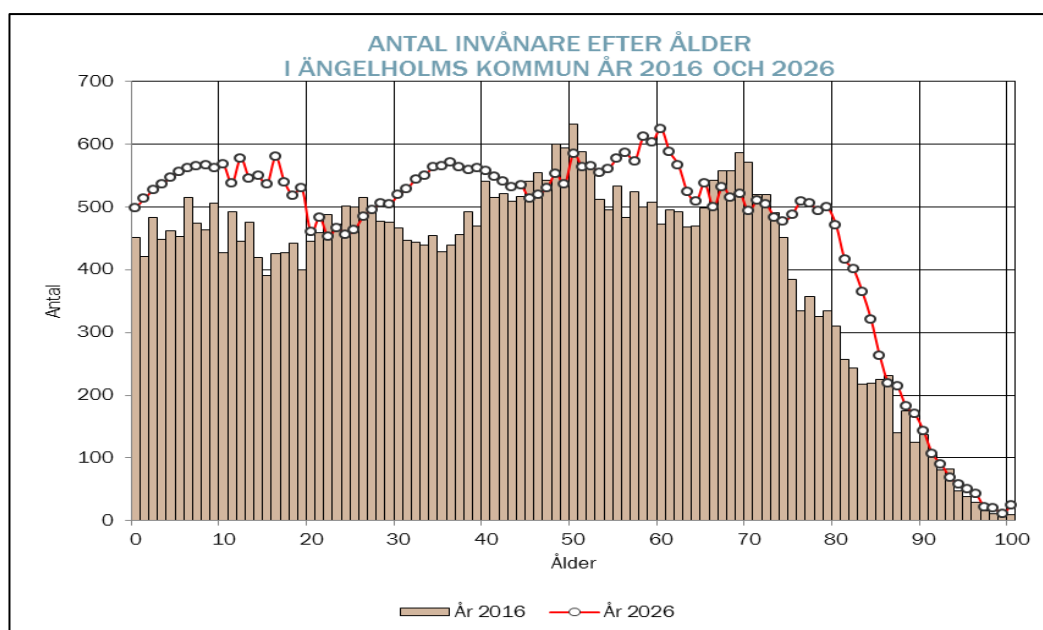
Period: 2016

Källa: www.familjenhelsingborg.se/sv/Familjen/Samarbeten/HR-/Personalnyckeltal

Befolkningsprognos



Prognosen visar på en befolkningstillväxt på netto ca 1-1,3 % årligen, vilket ackumulerat under en tioårs period ger en befolkningsökning på ca 14 %.



I ovanstående diagram framgår att en större del av befolkningsökningen avser dels de yngre åldersgrupperna (upp till 20 år), och dels de äldre åldersgrupperna (över 75 år). Befolkningsökningen i dessa grupper kommer att ha påverkan på omfattningen av kommunens stora verksamheter – skola/förskola och äldreomsorg.

Befolkningsprognosen är framtagen under våren 2017 av Statisticon AB på uppdrag av Ängelholms kommun.