

---



# PERSONALFÖRSÖRJNINGSPLAN MED SIKTE PÅ 2006

PERSONALKONTORET, JUNI 2004

---

---

<b>Innehåll</b>	<b>Sid.</b>
Sammanfattning	3
Bakgrund, syfte och arbetsmetod	4
Omvärlden	5
Jämförelse Skåne och Höörperspektiv	6
Relativ utveckling av åldersklasser	7
Vart tar våra anst. vägen och var kommer de ifrån	7
Höörs kommun - Åldersfördelning samt rekryteringsbehov till 2006	9
Resultatredovisning Kommunledningskansli	10
Kansli	10
Växel/reception	12
Ekonomikontor med It-enhet	13
Personalkontor	15
Planenhet	17
Chefsrekrytering – ledningsperspektiv	19
Resultatredovisning Barn- och utbildningssektor	20
Fritid & kultur	25
Musikskola	27
Bibliotek	29
Kostenhet	31
Resultatredovisning Sociala sektorn	33
Resultatredovisning Tekniska sektorn	37
Resultatredovisning Miljö- och byggmyndigheten	42
Resultatredovisning Räddningstjänsten	45
Bilaga 1, Personalrekryteringsmodell	46
Bilaga 2, Frågeformulär	47
Bilaga 3, Översikt, rekryteringsbehov Höörs kommun	49
Källförteckning	50

---

## Sammanfattning

För att fullt klara verksamheterna i framtiden måste kommunerna attrahera nya grupper på arbetsmarknaden. Lika viktigt som att ungdomar väljer ett jobb i kommunen, är det att fler äldre väljer att stanna kvar några år till. Fler män behövs i de kommunala verksamheterna, fortfarande är 8 av 10 anställda kvinnor. Att underlätta för människor som vill byta karriär eller är arbetssökande är också viktigt. Vi verkar även för att förbättra kunskapen om och attityderna till kommunala jobb och påverkar utbildningsanordnare och myndigheter för att kommunernas behov av utbildningsplatser med rätt innehåll ska tillgodoses. Egna kompetenshöjande aktiviteter och projekt pågår inom alla kommunens verksamheter.

Hörs kommunens "akilleshälar" är för närvarande förskollärare inom barn och utbildningssektorn samt sjuksköterskor inom sociala sektorn. Bristen på förskollärare och sjuksköterskor bedöms av Länsarbetsnämnden i skåne vara fortsatt svår under en 5 års period. Det noteras även att grundskollärare åk 4-9, är på väg in på bristyrkeslistan.

Verksamheterna bedömer att man har god kontroll över prognosperioden fram till 2006. Medvetenheten om de där efter följande pensionsavgångar är god men oroande.

En oro kan också skönjas då det gäller kommunens ökade sjuktal. Handlingsplanen för att hantera sjuktalet har emottagits positivt och arbete pågår löpande på olika nivåer för att få "friskare" medarbetare. Även kommunens personalpolicy ger ett mycket gott stöd för verksamheterna. Tidshorisonten för dess implementering varierar mellan de olika verksamheterna.

Medarbetarsamtal är en annan viktig variabel i personalarbetet. Organisatoriska förändringar pågår för närvarande inom sociala sektorn, vilket kommer att innebära ett närmare ledarskap och därmed också möjligheten till kvalitativa medarbetarsamtal.

Hörs kommun har en god renommé på arbetsmarknaden. Av de, under 2003, drygt 160 utannonserade befattningarna har vi haft många sökande med hög kompetens från såväl närområdet, som resten av skåne. Undantaget är våra tidigare nämnda "akilleshälar" där vi haft få sökande.

---

## Bakgrund, syfte och arbetsmetod

Personalkontoret har genom kommunstyrelsen fått uppdraget att kartlägga vårt framtida personalbehov, uppdraget återfinns bland annat i vår personalpolicy. Syftet med personal-försörjningsplanen är att utgöra ett stöd för kommunens beslutsprocesser samt nuvarande och framtida arbetsgivarstrategi.

Personalförsörjningsplanen har vidare till syfte att ge en sammanfattande bild över vår personalstruktur och personalförhållanden. Den ska också ses som ett arbetsredskap för att kunna följa upp och åtgärda eventuella problemområden.

Kommunen är den största arbetsgivaren i Höörs kommun med verksamheter inom många olika områden. Personalen utgör kärnan i organisationen, samt nära nog 2/3 av nettokostnaderna

Över en fjärdedel av kommunens anställda kommer inom en 10 års period att ha uppnått pensionsåldern, medelåldern på våra anställda är nu 45 år, till detta har vi även noterat rekryteringsproblem inom vissa yrkesgrupper.

Personalförsörjningsplanen kan omöjligt utgöra ett facit, då vi lever i ständig omvärldsförändring. Dock framtonar vissa åtgärder som bör prioriteras:

- Att behålla och rekrytera rätt personal.
- Att ha en beredskap för kommande bristyrken, och analyserade bristområden
- Att utveckla arbetsmetoder för att vara ett konkurrenskraftigt alternativ på arbetsmarknaden idag och i framtiden.

Arbetsmetoden bygger på kommunförbundets personalrekryteringsmodell (se bilaga 1), personalekonomiska nyckeltal (Personalkontoret), externa prognoser samt verksamheternas syn på nuläge och framtid (frågeformulär se bilaga 2). Verksamheterna har erhållit frågeunderlag samt ovan nämnda statistiska underlag under 2003.

Insamlade data har sammanställs av personalkontoret under första kvartalet 2004. Denna personalförsörjningsplan tar sikte på 2006 men bör justeras/uppdateras med 2-års intervaller.

## Omvärlden

### Sverige & Europa

Idag har många kommuner fått allt svårare att rekrytera den personal de behöver. Sveriges kommuners rekryteringsbehov under perioden 2000-2010 bedöms av kommunförbundet att uppgå till 625 000 medarbetare. Omsvängningen från att ha varit en sektor med krav på att minska antalet anställda till att ha stora rekryteringsbehov har gått snabbt. En viktig huvudfråga är om det kommer det att finnas tillräckligt med välutbildade medarbetare att rekrytera i framtiden, en annan viktig fråga är hur vi skall bevara och bibehålla den personal vi har idag. Utvecklingen i Sverige sker inte isolerat utan är starkt relaterad till vår omvärld. Vår förmåga att dra fördel av och ta ansvar för den alltmer fördjupade Europeiska integrationen och de möjligheter som öppnas för såväl kommuner, landsting och regioner som näringslivet i ett utvidgat Europa kommer att ha stor betydelse, inte minst för den regionala utvecklingen i vårt land. Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2001 beslöts att EU fram till år 2010 skall bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomin. Ett antal initiativ har sedan dess tagits för att uppfylla detta mål. Dock kvarstår många olösta frågor.

Källa: Svenska kommunförbundet

### Skåneperspektivet

Sysselsättningen ökar och länet är attraktivt ur många synpunkter. Under prognosperioden 2001-2011 förväntas Skånes folkmängd att öka med ca 5 000 personer om året, till ca 1,2 miljoner invånare. Skånes andel av Sveriges folkmängd ökar under samma period från ca 12,7 till ca 13,1 %. Den största delen av Skånes befolkningsökning beror på att det flyttar in fler personer än det flyttar ut ur länet. Den övervägande delen av flyttningsöverskottet kommer från de övriga länen i Sverige. Skåne får även en något större andel av invandringen under de kommande åren. Medelåldern i Skåne ökar och allt pekar på att denna utveckling kommer att fortsätta ett bra tag framöver. Antalet ungdomar kommer inte att bli färre men däremot kommer deras andel av befolkningen att minska. Åldersgruppen 65-69 år är den som förväntas öka kraftigast under prognosperioden. Stora pensionsavgångar kommer dock först om några år och då förväntas ersättningsrekryteringarna att öka markant. En högre genomsnittsålder bland de anställda innebär en ökad frånvarotid p.g.a. ett större antal semesterdagar och stigande sjukfrånvaro, vilket med stor sannolikhet kommer att påverka rekryteringsbehovet redan under prognosperioden. Flyttningarna mellan kommunerna i Skåne är omfattande. De största flyttningsöverskotten i prognosen återfinnes i Sydvästra Skåne, medan det i norra och östra Skåne väntas en kraftig befolkningsminskning.

Källa: Kommunförbundet Skåne

## Jämförelse mellan Skåne och Höörs rekryteringsbehov, 2001-2006. Underlaget avser årsarbetare och antal individer.



### Rekryteringsbehovet i Skånes kommuner 2001-2006

#### Förskola och skolbarnomsorg

Antalet årsarbetare 2001 var 12 945.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 4 006 årsarbetare alt. 4 478 individer.

#### Grundskola

Antalet årsarbetare 2001 var 18 012.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 5 044 årsarbetare alt. 5 506 individer.

#### Gymnasieskola

Antalet årsarbetare 2001 var 4 153.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 2 710 årsarbetare alt. 2 959 individer.

#### Övrig utbildning

Antalet årsarbetare 2001 var 1 931.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 1 033 årsarbetare alt. 1 116 individer.

#### Omsorgen om Äldre och funktionshindrade

Antalet årsarbetare 2001 var 23 898.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 9 205 årsarbetare alt. 11 090 individer.

#### Övrig verksamhet

Antalet årsarbetare 2001 var 15 871.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 7 049 årsarbetare alt. 11 090 individer.

#### Totalt

Antalet årsarbetare 2001 var **76 810**.  
Nyrekryteringsbehovet till 2006 brutto är **29047** årsarbetare alt. **32780** individer.

### Rekryteringsbehov i Höörs kommun 2001-2006

Antalet årsarbetare 2001 var 181.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 59 årsarbetare alt. 64 individer

Antalet årsarbetare 2001 var 191.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 66 årsarbetare alt. 72 individer.

Beräknas ej för Höör (2 medarb. överflyttade till övrig utb).

Antalet årsarbetare 2001 var 22.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 12 årsarbetare alt. 12 individer.

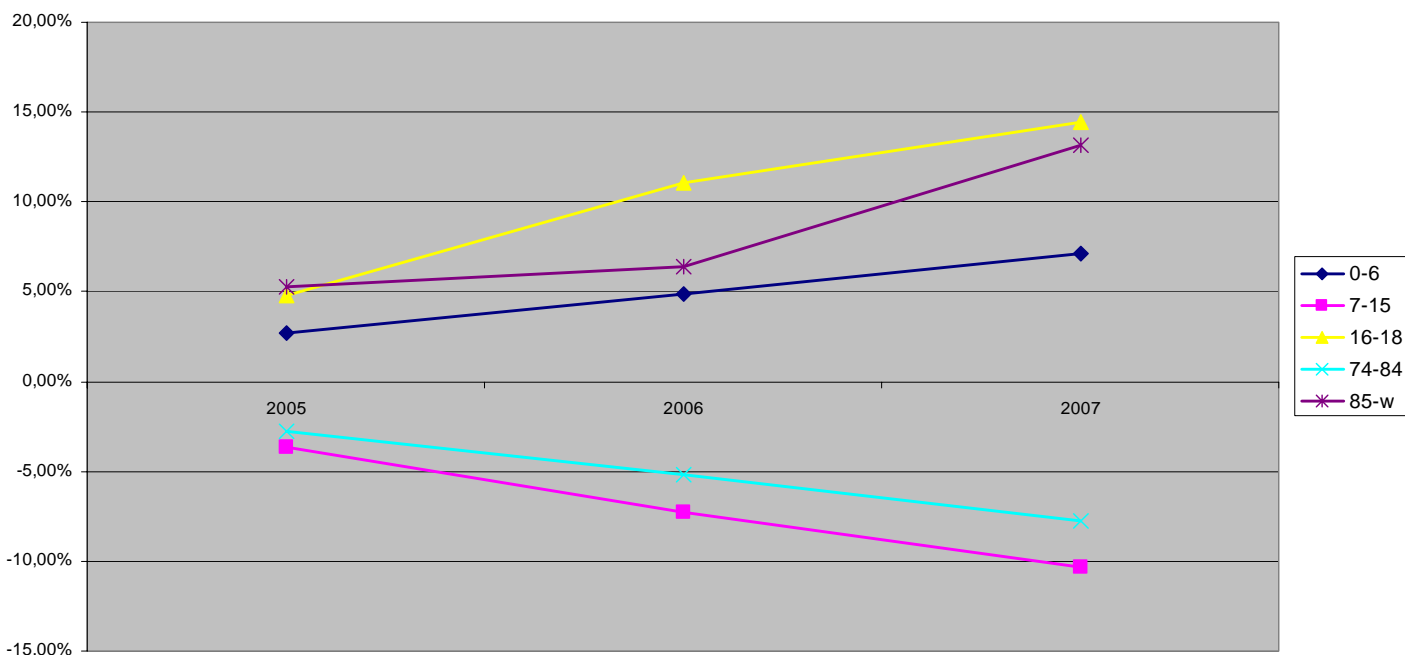
Antalet årsarbetare 2001 var 309.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 155 årsarbetare alt. 188 individer.

Antalet årsarbetare 2001 var 206.  
Nyrekryteringsbehovet brutto är 111 årsarbetare alt. 124 individer.

Antalet årsarbetare 2001 var **909**.  
Nyrekryteringsbehovet till 2006 brutto är **404** årsarbetare alt. **460** individer.

I redovisningarna är hänsyn tagen till demografiska prognoser samt personalrörlighet/yrkesområde

Källa: Kommunförbundet Skåne och Höörs kommun, Resultat från Personalrekryteringsmodellen



Andelen 0-6 åringar ökar med ca 5% under perioden fram till 2006, även andelen 16-18 åringar och 85- ökar med 11 respektive 7%.

Minskning sker i grupperna 74-84 åringar med 5% samt 7-15 åringar med 7%

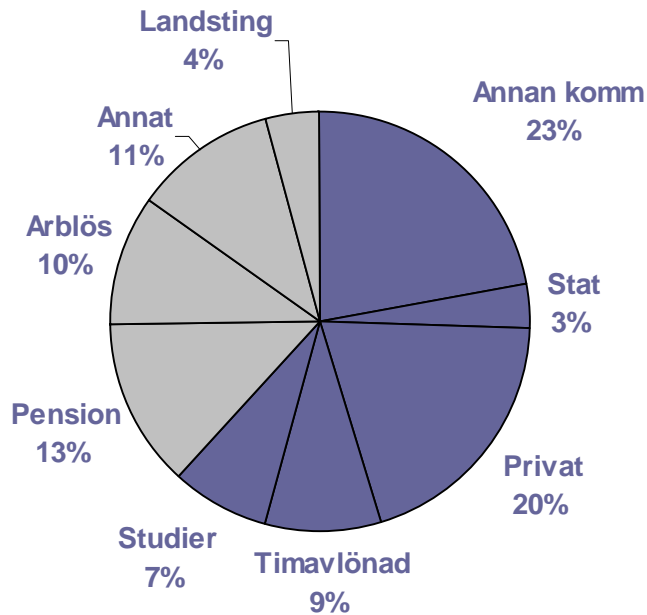
Förändringarna är kända i verksamheterna och beredskap finns för anpassningsåtgärder.

---

Kommunförbundets verktyg "Backspegeln" används av personalkontoret för analys av var våra medarbetare "kommer ifrån" samt i de fall medarbetare slutar "vart de går". Vi har stor medvetenhet om att medarbetare "växlar" mellan kommuner men har tidigare inte varit medvetna om att hela 21% av våra rekryteringar kommer från privata sektorn. Vgv för diagram →

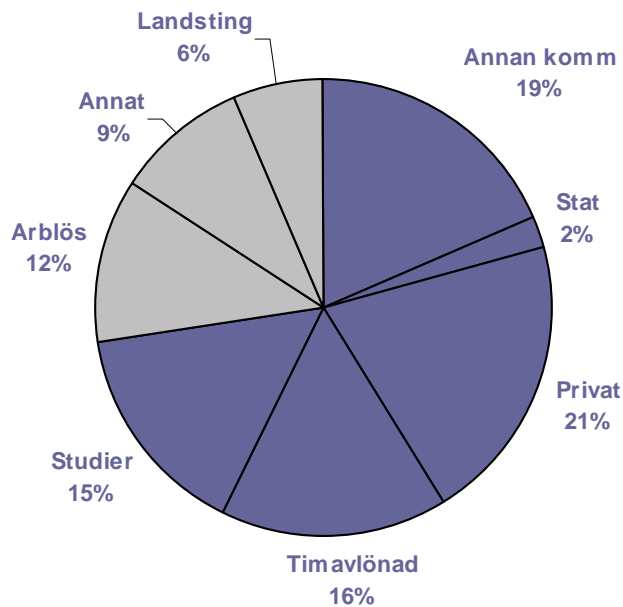
## Var tar våra anställda vägen då de slutar?

Höör Avgångar 1996-2000 - Vad gör de året efter avgång?



## Var kommer våra anställda ifrån?

Höör Rekryteringar 1996-2001 - Vad gjorde de året innan?



Källa: Backspegeln, Svenska kommunförbundet

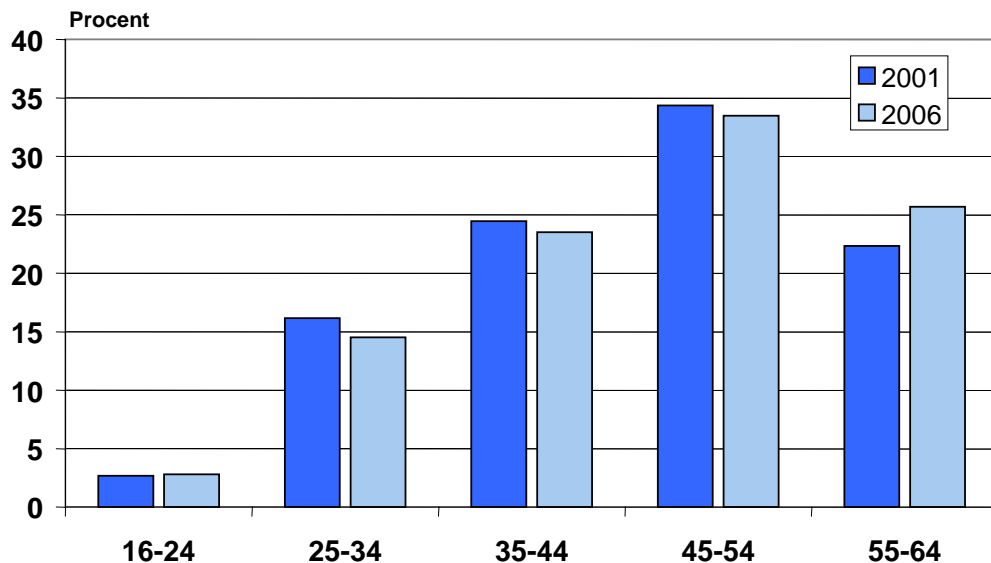
# Höors kommun

## Redovisning av Personalförsörjningsmodell

Höör

Totalt

### Personalens åldersfördelning, årsarbetare

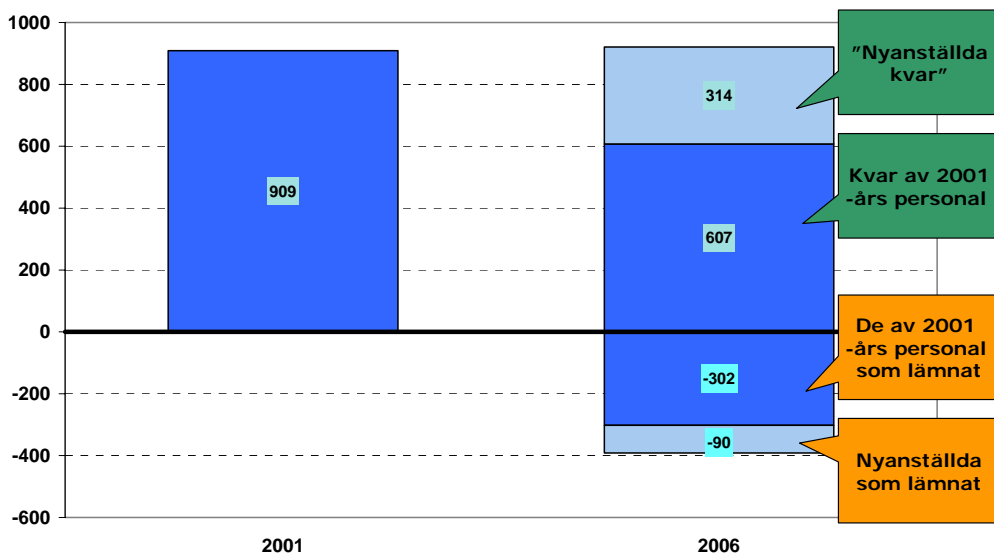


2001 - 2006

Höör

Totalt

Antal årsarbetare





---

# Kansli

Enkäten besvarad av Karin Masthagen, KKK-kansli

## 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

48-60 år

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Nej

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

Det är bara assistenter i min grupp

## 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej

## 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Gruppen består bara av 6 personer och vi har ingen hög sjukfrånvaro.

## 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Nej

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy? Om ja, på vilket sätt?

Organisationen för kansliet har gjorts tydligare, vi har arbetsmål och individuella mål, vi har diskuterat var och ens kompetensutveckling, på arbetsplatsträffar är arbetsmiljön en stående punkt m m

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

100%

# Växel/reception

## Enkäten besvarad av Göran Axberg

### 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet? **Receptionist och telefonist, administratör**

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under 2003-2006. **Ja, i samtliga fall**

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera **Inte någon i vårt fall**

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)? **Nej**

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter? **Nej**

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? **Nej**

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av att ni ej kunnat erbjuda begärd lön? Önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? någon annan orsak? **Nej**

### 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

**Om möjligt språkutbildning för receptionist/telefonist!**

### 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är: markera på skalan

**X**  
låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

**Någon ökning i senare delen av perioden**

3:3) Om ja, inom vilken/vilka yrkeskategori/er? **Receptionist/telefonist**

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? **Ej behövt ännu!**

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier. **Jämn fördelning 33 – 50 år!**

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006? **Nej!**

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år? **Nej**

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter? **Nej**

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt? **Nej**

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

**Den sjukfrånvaro som fn finns är ej arbetsrelaterad!**

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Om ja, inom vilka yrkeskategorier/verksamheter?

I vilken omfattning under 2002? (anges i antal timmar samt genomsnittskostnad/tim)

Bedömer ni att behovet av extern bemanningservice kommer att minska eller öka under perioden fram till 2006?

**Jag vet att det förekommit 2002 men ej i vilken omfattning eftersom organisationen ändrades 2003-12-31!**

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

**Den skulle öka flexibilitet för personalen med större möjligheter till ledighet på kort varsel samt större möjligheter att delta i aktiviteter och möten!**

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy? **Nej!**

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (ärligen)? **100%**

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? Om ja, vilka? **Planeras för fullt!**

# Ekonomikontor med IT-enhet

## Enkäten besvarad av Ekonomichef Michael Andersson

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Ekonomer, Assistenten, IT-tekniker/systemvetare

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

2004-2006 Ja

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

Nyexad personal ej svårt att rekrytera men ekonomer med erfarenhet är relativt svårrekryterade

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Nej

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

Nej

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

Allmän välvillighet till kompetensutveckling

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? c) någon annan orsak?

Nej

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

under 2004-2006

Alla kategorier, metodikutveckling och utbildningar föranledda av förändrad lagstiftning m.m

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Ja, förändringar i kommunens styrprocess

3) Personalörslighet

3:1) Anser ni att personalörsligheten inom era yrkeskategorier är:

markera på skalan

X

låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalörsligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

Nej

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer?

Ja

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

I så fall vart?

Ja, Kommun, Privata sektorn

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen? I så fall hur?

Lön, ansvar – befogenheter

# Ekonomikontor med IT-enhet

Enkäten besvarad av Ekonomichef Michael Andersson

## 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

IT: yngre medarbetare, Ekonomi, från äldre medarbetare med 25 år på arbetsplatsen till yngre relativt nyexaminerade, ganska bra åldersstruktur

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Nej

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

## 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Ja, KEFU och KEF (intresseorganisation forskning och utbildning inom ekonomiområdet.)

## 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

Under 2004 Nej, under 2005 Tror ej, under 2006 Möjligt

6:2) Om ja, inom vilka grenar/enheter?

Ekonomi och IT

6:3) Om ja, kommer detta att påverka personalförsörjningsfrågorna?

Nej

## 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Den är redan låg

## 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet? Nej

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

I mycket begränsad omfattning, möjligtvis om poolen inkluderar adm. Personal (assistentpool)

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

Ja, 80-100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? Om ja, vilka?

Ja – fri ”hälsotimme”, gemensamma aktiviteter utanför arbetstid några ggr varje år

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande". Hur arbetar ni för att nå målen?

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Se nedan

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

Goda förhållanden avseende löne/pensionsförmåner, flexibilitet vad gäller anställningsförhållanden, omfattning, tid etc. Utbredd delegation vad gäller ansvar och befogenheter (förtroende – meningsfullhet)

# Personalkontor

## Enkäten besvarad av Personalchef Ulla Axelsson

Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

PA-specialister, löneassistenter, assistenter, företagssköterska

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

2004-2006 ja

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

2004-2006 Personalchef, personalsekreterare, sjukgymnast, företagssköterska

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

a) Vilken grupp/typ? Delvis ny roll för löneassistenter. Ökad arbete med pensionshandläggning

b) När tidsmässigt? 2004-2006

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

a) Vilken grupp/typ? Förstärkt arbete med ohälsa och sjukförsäkringsfrågor

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? Personalpolicy och marknadsaktiviteter samt riktade stöd till verksamheterna

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande. Nej!

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

Samtliga yrkeskategorier

Ange även karaktär och omfattning av insatserna. Kopplat till verksamheternas behov samt t ex i samband med införande av källrapportering

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka? Ja, internutbildning är ständigt nödvändig för att implementera intranät mm.

3) Personalörlighet

3:1) Anser ni att personalörligheten inom era yrkeskategorier är:

X  
låg rimlig/normal hög

3:2) Bedömer ni att personalörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

Kända förändringar 2005

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? Ja

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig? I så fall vart?

Ja, annan kommun

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen? I så fall hur?

Attraktiva villkor och mervärden

---

## Personalkontor

### Enkäten besvarad av Personalchef Ulla Axelsson

4) Åldersstruktur, Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

24-64 år

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Företagssköterska och sjukgymnast

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Ja, olika ”yrkesvisa”nätverk

6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

Under 2004 delvis ny struktur. Under 2005 ny ledning

6:3) Om ja, kommer detta att påverka personalförsörjningsfrågorna?

Nej

7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Redan låg

8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet? Vid några få tillfällen 2002/2003

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Förutom del av ledningsfunktion även i ett ”steg 2” för assistentstöd

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

Ja, 100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? Om ja, vilka?

Ja – testa på verksamhet, gemensamma aktiviteter, viktväktare mm

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande". Hur arbetar ni för att nå målen?

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Goda arbetsförhållanden, bra avseende löne/pensionsförmåner, flexibilitet vad gäller anställningsförhållanden, omfattning, tid etc. Utbredd delegation vad gäller ansvar och befogenheter (förtroende – meningsfullhet)

# Planenhet

## Enkäten besvarad av Bo Johansson

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Arkitekt, ingenjör och assistent

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under perioden 2003-2006.

Ja

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Nej

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

Nej

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

Nej

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av... a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? c) någon annan orsak?

Nej

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

Fortbildning, gäller alla

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Nej

3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är:

X

låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

Nej

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer?

Nej

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

Ja

I så fall vart? Annan kommun

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen? Ja

I så fall hur?

Bättre villkor, mer tid för handledning

---

# Planenhet

## Enkäten besvarad av Bo Johansson

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

Blandad

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Planarkitekt

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

Nej

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

Nej

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Inga

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Nej

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Nej

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

Kommer att vara 100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Ja

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande".

Hur arbetar ni för att nå målen?

Få intressanta uppdrag

---

## Chefsrekrytering

Enkäten besvarad i intervjuform av Kommundirektör Bertil Bengtsson

I det direkta ledarskapet för kommundirektören ingår verksamhetschefer och ledningsgrupp. För närvarande är två ”tyngre” rekryteringar aktuella; Kommundirektör samt Personalchef.

Att rekrytera rätt chefer är alltid en svår uppgift, men långt ifrån omöjlig. Med tydligt formulerade kompetensprofiler och ett gott stöd i personalfunktionen, så räds vi inga rekryteringar på chefsnivå. Antalet chefer från näringslivet som söker sig till den kommunala sektorn har ökat och bedöms öka ytterligare. Lönenivån för chefsgruppen befinner sig på en marknadsmässig nivå och kommunen har inte under de senaste åren behövt tacka nej till någon tilltänkt chef på grund av löneskäl.

Det är av största vikt att organisationen har en hög attraktionskraft. För ändamålet sker marknadsföringsinsatser, såväl riktade, som allmänna. Kommunen måste synas och höras i många olika sammanhang, att vi är aktiva är en nyckel för att kunna få attraktiva sökande till våra tjänster även i framtiden. Vi har gemensamt ett stort arbete, att kommunen skall uppfattas som den kompetenta och mångfacetterade arbetsgivare som vi är. I detta arbete krävs det att vi är lyhörda såväl inom organisationen, som det vi tar till oss från kommuninnevanorna i olika sammanhang. Inför stundande sommar med där tillhörande sommarvikarier, är det nödvändigt att vi aktivt fångar upp ungdomars syn på vår verksamhet.

Det är positivt att förändringar skett och sker inom organisationen för att anpassa sig till såväl omvärldskrav, som till medarbetarnas syn på en positiv och utvecklande organisation. Även på ledningsnivå är det viktigt att kommunen utvecklar rollen som arbetsgivare.

För chefsgruppen sker fortlöpande utbildnings och utvecklingsinsatser, nyligen har kommunen genomfört ett mentorsprogram med mycket gott resultat. En uppföljning av detta planeras för närvarande.

En stor del av chefsgruppens kompetensutveckling är av verksamhetskaraktär och löses löpande av respektive chef.

Att vi ständigt är uppdaterade i vårt arbetsmiljöarbete är mycket viktigt. Ett antal såväl generella, som riktade insatser inom arbetsmiljöområdet pågår just nu.

Nyligen har kansliets organisation förändrats och kompetensutvecklingsinsatser planeras bland annat inom lagstiftningsområdet.

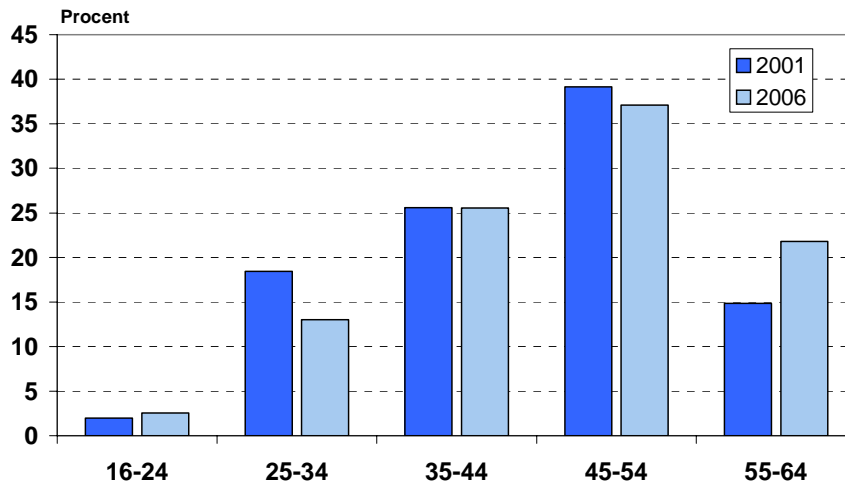
Att arbeta med personalförsörjningsfrågorna får en allt större tyngd och även här kommer det att krävas insatser på alla nivåer i organisationen. Att vi påbörjat arbetet med att dokumentera helhetsbilden i denna personalförsörjningsplan är mycket positivt. Det är dock viktigt att dokumentationen uppdateras med jämna intervaller.

# Barn- och utbildningssektor - Förskola

## Redovisning av personalrekryteringsmodell

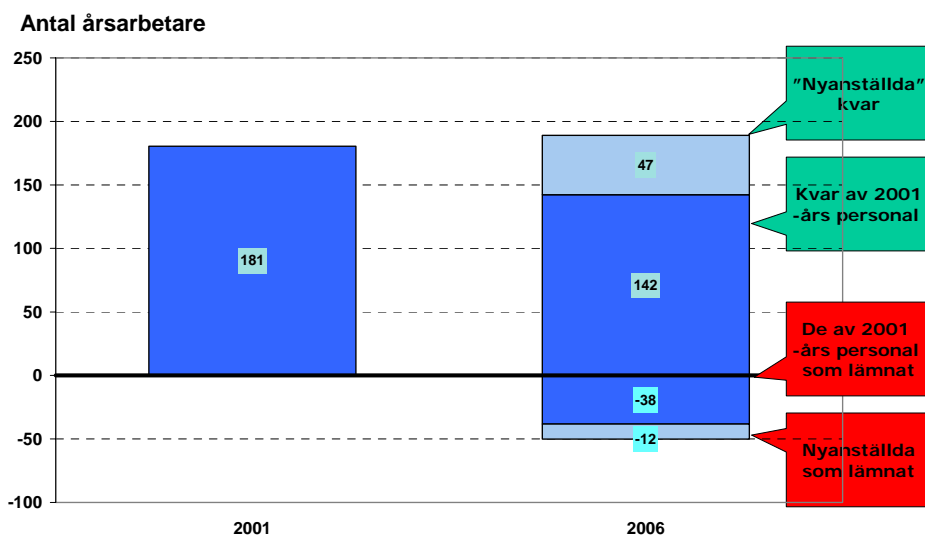
### Höör Förskola

#### Personalens åldersfördelning



Förändring av antal årsarbetare inom förskola & skolbarnomsorg,  
Höors kommun 2001-2006

### Höör Förskola

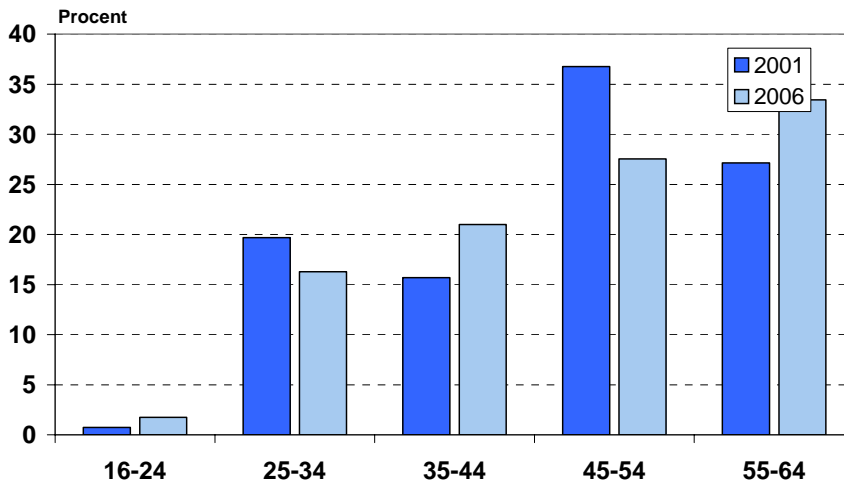


# Barn- och utbildningssektor - Grundskola

## Redovisning av personalrekruteringsmodell

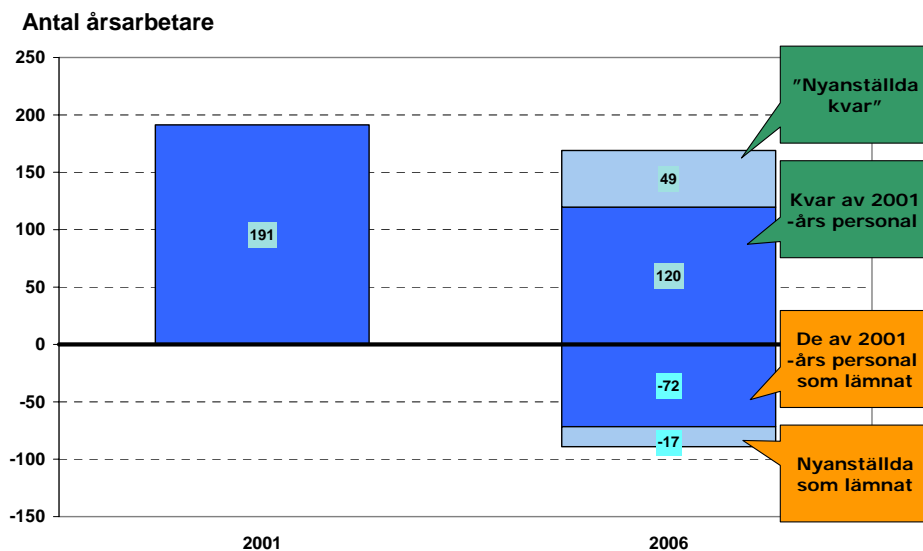
### Höör Grundskola

#### Personalens åldersfördelning



### 2001 - 2006

### Höör Grundskola



# Barn- och utbildningssektor

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Sektorschef Christer Lidheimer

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Förskollärare, grundskollärare, gymnasielärare, barnskötare, fritidspedagoger

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

a) 2003 Ja till ca 85%

b) 2004 se ovan 85%

c) 2005 se ovan 80%

d) 2006 se ovan 80%

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

a) 2003 grundskollärare 4-9. fritidspedagoger, förskollärare

b) 2004 -"-

c) 2005 -"-

d) 2006 -"-

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

a) Vilken grupp/typ? barnskötare

b) När tidsmässigt? 2003-2006

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

a) Vilken grupp/typ? Barnskötare-förskollärare

b) När tidsmässigt? Så snart budgeten så tillåter

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? Nej!

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? Ja!

b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? Ja!

1:8) Om ja, i så fall inom vilken/vilka yrkeskategori? Grundskollärare

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

a-d) under 2003-2006 Samtliga yrkeskategorier(gäller hela perioden)

Ange även karaktär och omfattning av insatserna. Enl. särskild fortbildningsplan!

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka?

Ja, internutbildning är nödvändig för att implementera intranät och skolportal. Förskolorna är i behov av internutbildning för att använda e-postsystemet.

## Barn- och utbildningssektor

### 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är:

markera på skalan

x

Låg rimlig/normal hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier? **Nej!**

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? **Ja- delvis!**

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig? **Nej!**

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

I så fall hur? **Se svar under fråga 8:6.**

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

**Övervägande delen 45-50 år**

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?  
**Ja, fritidspedagoger och förskollärare.**

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

**Nej!**

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Om ja, vad/vilka?

**Nej!**

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

under 2003-2006

**Nej! Troligen ej under hela perioden!**

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

**Enligt personalpolitiska programmet!**

## Barn- och utbildningssektor

8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

I liten omfattning!

Om ja, inom vilka yrkeskategorier/verksamheter?

Lärare samt inhyrd rektor under pågående rekrytering!

I vilken omfattning under 2002? (anges i antal timmar samt genomsnittskostnad/tim)

Rektor= hela året Lärare= 1 termin

Bedömer ni att behovet av extern bemanningsservice kommer att minska eller öka under perioden fram till 2006?

Öka något.

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Underlätta för verksamheterna att hantera vikariefrågorna vid sjukdom, tjänstledigheter mm

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy? Ja!

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)? Ja

Ange i så fall omfattning.

80-100% enligt rektorerna genomförs samtal med samtliga anställda

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? Om ja, vilka?

Friskvårdstimme samt trivselaktiviteter av olika slag

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande".

Hur arbetar ni för att nå målen?

Genom ett närmare ledarskap

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Tydligare mål och visioner från politikerna

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

-satsa på kompetenshöjande åtgärder för att stimulera vår personal

-satsa på våra ledare/chefer

-ökade trivselinsatser

-ökad vuxentäthet i verksamheterna

## Fritid och kultur

### Enkäten besvarad av Fritid och kulturchef Freddy Friberg

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

**Fritidsledare och assistenter**

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under perioden 2003-2006? **Ja**

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

**Nej**

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

a) Vilken grupp/typ?

**Nej. Vi har rätt profil och utbildad personal.**

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? Om ja, beskriv vilka aktiviteter.

**Planer för ett allaktivitetshus med mer stimulerande arbetsuppgifter.**

**Genomgång av arbetsbeskrivningar och arbetstidsavtal tillsammans med Personal.**

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? **De anställda efterfrågar heltidstjänster, vilket vi inte kan erbjuda pga arbetets art. Nödvändigt med samarbete med ffa skola och hjälp av Personal.**

1:8) Om ja, i så fall inom vilken/vilka yrkeskategori?

**Fritidsledare.**

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

under 2004 -2006

**Samtliga**

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka?

**Verksamheten i allaktivitetshuset.**

3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är: markera på skalan

**X**

låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

2004 – 2006 **Nej**

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? - **Ja**

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

I så fall vart? – **För litet underlag. En person har sökt sig till Mellansverige.**

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

I så fall hur? – **F.n. behövs ingen åtgärd.**

---

## Fritid och kultur

### Enkäten besvarad av Fritid och kulturchef Freddy Friberg

#### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

En person närmar sig 60 år. Övriga mellan 38-53 år.

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006? – Nej.

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år? – Ja alla, eftersom det är en så spännande omgivning och utmaning.

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

Nej. God sammanhållning.

#### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej.

#### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt under perioden?

Inte planerat

#### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier? – Vi har en låg frånvaro redan.

#### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Nej.

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

80-100% - Hittills.

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Om ja, vilka? – Ett antal friskvårdande med ökad social gemenskap. Lista kan fås vid behov.

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande". Hur arbetar ni för att nå målen? –

Det ska vara genomsyrat i allt vad vi gör hela tiden.

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen? – Mindre enheter med tydligare delmål. Glädje och humor i jobbet. Uppmuntran på många olika sätt. Var naturlig!

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften? – Se 8:6. Skapa ett gott rykte! Mindre gnäll och mer jädraamma!

# Musikskola

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Håkan Carlsson

### 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet? **Musiklärare, ev. även musiker**

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under perioden – 2006 **Ja**

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera under perioden – 2006 **Inga**

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Vilken grupp/typ?

**Ökat samarbete med grundskolan ställer krav på kunskap om förutsättningarna där. Medarbetarna har dock redan i de flesta fall adekvat utbildning. Ökad bredd inom den reguljära verksamheten kräver viss fortbildning, men det är inte heller något större problem.**

När tidsmässigt? **Kontinuerligt, har redan börjat.**

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? **Ja**

Om ja, beskriv vilka aktiviteter. **Vi bedriver en aktiv och offensiv utåtriktad verksamhet, mycket större än vad vårt verksamhetsavtal föreskriver. Vi samarbetar där också med en lång rad föreningar för att få ut vår verksamhet.**

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...ni ej kunnat erbjuda begärd lön? **nej**

Önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? **Nej** någon annan orsak? **nej**

### 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser? **Alla, datoranvändning, notskrift, genrebreddning, digitalvideoteknik**

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

**Ja** Om ja, vilka? **Undervisning i film och video. Den kommer nog att göras av nyrekryterad personal.**

### 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är: markera på skalan

**x**

låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier? **Nej**

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? **nej**

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig? **nej**

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen? **ja**

I så fall hur? **Det kan vara lönt besväret att försöka motverka traditionella könsrollsmönster i personalsammansättningen genom att aktivt söka lärare av "fel" kön vid nyrekryteringar. Arbetsplatsen i stort har en jämn könsfördelning, men den är ämnesmässigt konservativ.**

# Musikskola

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Håkan Carlsson

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier. **Sammanlagt är vi 15 medarbetare, inklusive chefen. 2 är 20-30 år, 7 är 30 och 40 år, 6 är 40 och 50 år. Ingen äldre.**

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?  
**nej**

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år? **Inte många**

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

**Nej, men i bostadsort. De som bor i kommunen är mera stationära, de ( ganska många) som bor i Malmö-Lund är mera rörliga. Detta är också delvis en åldersfråga.**

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor? **Ja**

Om ja, vad/vilka? **De skånska musikledarna har ett fungerande nätverk.**

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt? **Nej**

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

**Inga, vi har mycket lite sjukfrånvaro. De åtgärder som görs för att förbättra lokalerna har dock troligen också en positiv inverkan på sjuktalen, åtminstone på sikt.**

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet? **Nej**

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

**Med rätt personal skulle vi kunna eliminera de inställda lektioner som ibland blir resultatet av plötslig korttidsfrånvaro.**

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy? **nej**

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)? **80-100%**

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? **Ja**

Om ja, vilka? **Gemensamma träningsaktiviteter, just nu mördarprojektet ” Broloppet ”**

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande*".

Hur arbetar ni för att nå målen? **Sakta och fint**

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

**Förbättrade kommunikationer, t ex pågatåg till Tjörnarp.**

# Bibliotek Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Marianne Törnblad-Anderberg

## 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet? **Bibliotekarier, Biblioteksassistenter, Biblioteksvaktmästare**

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under. 2004-2006 **Tveksamt**

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera, **2003 Bibliotekarie, 2004 biblioteksassistent, 2005 Biblioteksassistenter, 2006 Biblioteksassistenter**

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

**Nej**

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

a) Vilken grupp/typ? **Biblioteksassistenter till bibliotekarier** b) När tidsmässigt? **2007**

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? Om ja, beskriv vilka aktiviteter.

**Kompetensutveckling med EU pengar**

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

**nej**

## 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

**2003 alla kategorier Marknadsföring, integration data**

**2004 alla kategorier Data Bibliotekspedagogik**

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka? **Ja .Arbetet med det livslånga lärandet och vuxnas lärande och validering**

## 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är:

markera på skalan

Låg                      rimlig/normal                      hög

**x**

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

2006 **öka**

## Bibliotek Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Marianne Törnblad-Anderberg

3:3) Om ja, inom vilken/vilka yrkeskategori/er? **Biblioteksassistenter**

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? **Har egentligen ej haft några avgångar**

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

I så fall vart? **En har nyligen övergått till kommunkansliet**

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

I så fall hur? **Arbetet är attraktivt men lönerna för låga**

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier. **Bibliotekarier 30-59, assistenter 64-41**

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

**Biblioteksassistenter**

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år? **nej**

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Om ja, vad/vilka? **Hörby, Saknar det samarbete som andra kommuner har i ex SÖSK och NÖSK m fl**

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt? **Nej**

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

**Vi har i praktiken mycket låg sjukfrånvaro men har drabbats av svåra oförutsägbara sjukdomar**

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet? **nej**

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

**Inte alls vi måste ha fackutbildad personal**

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Om ja, på vilket sätt? **Något, Personalchefen har informerat och vissa frågor har tagits upp vid personalmöten**

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (ärligen)? **100%**

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Om ja, vilka? **Friskvård stresshantering gemensamma aktiviteter**

8:6) Personalpolicyen innehåller en vision, "*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande*".

Hur arbetar ni för att nå målen? **Att alla skall ha klara egna ansvarsområden, klimatet skall vara öppet och tillåtande**

**Vi arbetar i ett verksamhetsavtal som ger oss mycket ansvar och frihet något som för alla är positivt.**

**Kompetensutveckling på individens villkor.**

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen? **Se ovan**

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

**Se ovan samt löner . Politiker som är väl insatta i de olika verksamheterna ,visar intresse och engagemang men som samtidigt ger stor frihet. Fler verksamhetsavtal.**

# Kostenhet

## Enkäten besvarad av Vik kostchef Britt-Mari Larsson

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Kokerskor/husmor, köksbiträden

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

2003-2004 Ja

2005 Nej, p g a pensionsavgångar kommer det att saknas 1 kokerska, 1 köksbiträde

d) 2006 Vet ej

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

2004-2006 kokerskor

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)? Nej

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter? Nej

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft? Nej

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av ni ej kunnat erbjuda begärd lön? Nej

Önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? Nej

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

a) under 2003 arbetsledarutbildning 3 dagar för 2 st kokerskor/husmödrar. Hygienutbildning 2 dagar, samtliga medarbetare.

b) under 2004 "köksekonomi" samtliga medarbetare, arbetsledareutbildning 1 kokerska/husmor

c) under 2005 samtliga medarbetare beroende på omvärldsförändringar och behov

d) under 2006 " " " " " "

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om budget tillåter prova att "datorisera" i något kök för e-handel

3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är: markera på skalan

X

Låg rimlig/normal hög

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

2004 Nej 2005 Ja! p g a pensionsavgångar 2006 Vet ej

3:3) Om ja, inom vilken/vilka yrkeskategori/er?

Om organisationen ser ut som i nuläget med bibehållet antal skolor, Kokerska och köksbiträde

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer? Om det blir aktuellt, Ja

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

Nej eftersom de enda som har lämnat verksamheten har avgått med pension.

# Kostenhet

## Enkäten besvarad av Vik kostchef Britt-Mari Larsson

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier. **Medelålder 48 år,**

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år? **Nej**

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter? **Nej**

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

**Hörby kommun i liten omfattning**

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

b) under 2004 **Nej, om antalet matgäster inte drastiskt förändras**

c) under 2005 **Se ovan**

d) under 2006 **Eventuellt, beroende på förändringar inom äldreomsorgen**

6:2) Om ja, inom vilka grenar/enheter?

**Ja, för personal som är anställda för produktion av matportioner till äldreomsorgen.**

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

**Eftersom samtliga medarbetare arbetar med livsmedel är det svårt att minska sjukfrånvaron vid infektionssjukdomar då de enligt livsmedelslagen inte får lov att arbeta på smittorisk.**

**Ett kök är under ombyggnad för att bättre motsvara dagens krav på hantering, flöde och ergonomi**

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet? **Nej**

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

**Duktiga och användbara vikarier (tjänstställda) får en chans till ett mer regelbundet jobb, dock ställs det speciella krav enligt livsmedelslagen för personal som jobbar med livsmedel**

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

**Friskvårdstimmen utnyttjas av ca 95% av medarbetarna**

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)? **80-100%**

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

**Ja, trivselaktiviteter, studiebesök**

8:6) Personalpolicyen innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande". Hur arbetar ni för att nå målen?

**Nära kontakt och delaktighet med medarbetarna, tydlig information**

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen? **Tydligt ledarskap**

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

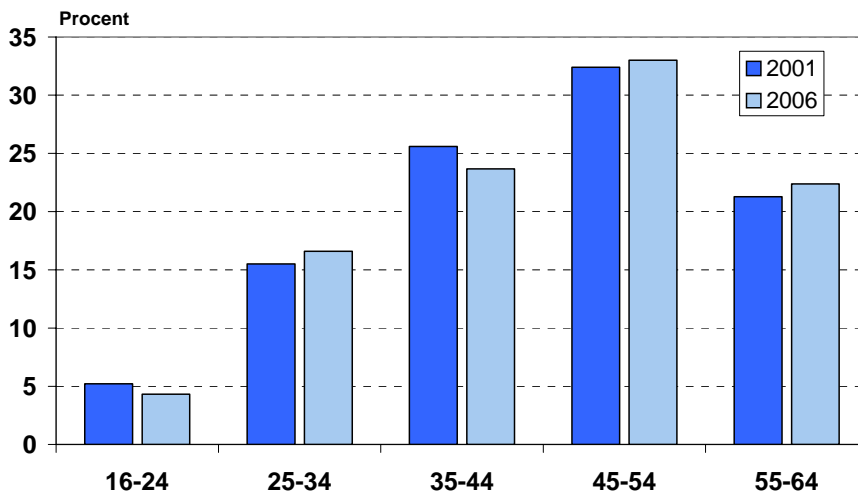
- **Värda den personal som finns så att de är positiva till Höörs kommun som arbetsgivare**
- **Synliggör medarbetare i presentationer**
- **Bra och meningsfull introduktion av nyanställda**

# Sociala sektorn

## Resultatredovisning från personalrekryteringsmodell

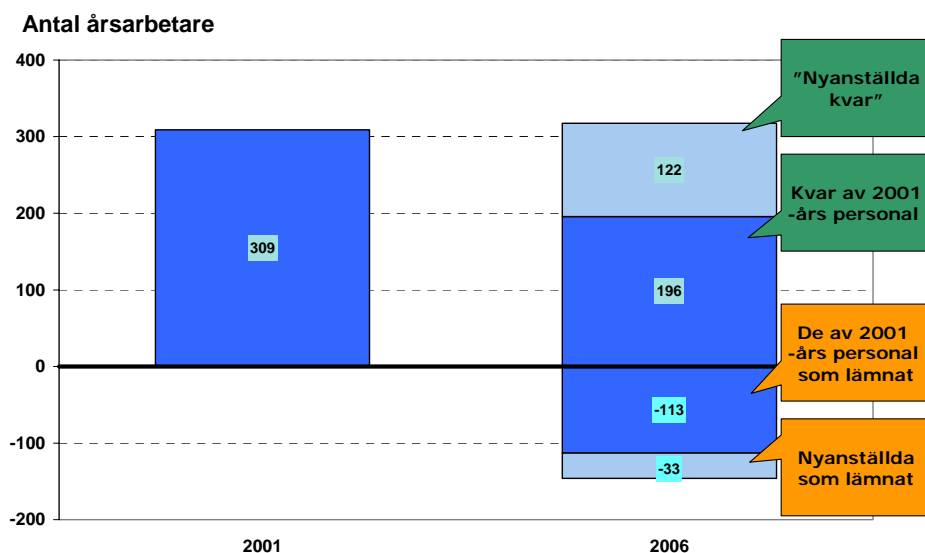
### Höör Äldre och funktionshindrade

#### Personalens åldersfördelning



### 2001 - 2006

### Höör Äldre och funktionshindrade



## Sociala sektorn

### Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Socialchef Cecilia Grefve

1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Vårdbitr. Usk, Rehab.bitr. Handledare Arbetsterapeuter, Sjukgymnast, SSK, DSK, LSS-handl. Biståndshandl. Socionomer, Behandl.ass. ALK-handl. MAS, Adm. Assistent, Chefer, Pers. assistent.

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under 2003-2006?

Ej USK, SSK, DSK, Socionomer, Sjukgymnast, Chefer.

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera under 2003-2006

Som ovan

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Vilken grupp/typ?

I samtliga verksamhetsgrenar inom socialtjänsten behövs olika former av spetsfunktioner utifrån våra nationella mål.

När tidsmässigt? Snarast

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

Vilken grupp/typ?

Vårdbitr. – USK/ek.bitr.

När tidsmässigt?

Omgående

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

Om ja, beskriv vilka aktiviteter.

IIP, Mål 3 Eu, Dusk-projektet, Vårdinformationsprojektet, Omtanken-projektet, Socialtjänstens genomgripande förändrings- och utvecklingsarbete.

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? Ja

b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? Nej

1:8) Om ja, i så fall inom vilken/vilka yrkeskategori?

SSK, handledare

2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser under 2003-2006

Alla i enl. med vårt utv. arbete

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare? om ja, vilka?

Som ovan

## Sociala sektorn

### Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Socialchef Cecilia Grefve

#### 3) Personlörlichkeit

3:1) Anser ni att personlörlichkeit inom era yrkeskategorier är:  
markera på skalan

låg	rimlig/normal	hög
soc.sekr försörjn.stöd	usk / vb	socionomer barn/ungdom
ass. Handledaressk /dsk		
rehab. bitr.pers.ass		
chef		

3:2) Bedömer ni att personlörlichkeit kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

Både ja och nej

3:4) Genomför ni avgångssamtal?

Ja

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

I så fall vart?

Annan vårdgivare, industri. Annan vårdinriktning

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

I så fall hur?

Olika arbetstidsmodeller, rimligare förväntningar, handledning, högre lön, utvidgad delegation, fler förmåner

#### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

Hög medelålder

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Utbildad vårdpersonal, socionomer med erfarenhet, Chefer

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Tveksamt

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

Nja, om andra arbetsuppgifter erbjuds eller arbete utifrån eget önskemål.

#### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej

#### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

under 2003 Ja

6:2) Om ja, inom vilka grenar/enheter?

Samtliga inom socialtjänsten

6:3) Om ja, kommer detta att påverka personalförsörjningsfrågorna?

I så fall, på vilket sätt?

Positivt

#### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Personalpolicy, dataprogram för att följa sjukfrånvaron, nära arbetsledning, delaktighet, reflektionstid

---

## Sociala sektorn

### Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Socialchef Cecilia Grefve

#### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Ja

Om ja, inom vilka yrkeskategorier/verksamheter?

SSK / DSK

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Positivt – placeringen bör diskuteras mera, så även ekonomin. samt delegationer

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Om ja, på vilket sätt?

Ja, arbetstidmodeller, sysselsättningsgrad, friskvårdstimma

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

80-100% = 1 gång om året

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter? Om ja, vilka?

Personalresa, Personalkaffe, planeringsdag

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande".

Hur arbetar ni för att nå målen? Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Utvecklingsarbetet

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

Kontinuerlig kompetenshöjning, IIP Certifiering, Marknadsmässiga löner.

## Tekniska sektorn

Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Teknisk chef Ronny Johansson  
Avser Tekniska Sektorn inkl vatten, avlopp, gata/park och el **men exkl fastighet**

### 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Assistent, ingenjörer av olika slag och inriktning, karttekniker, elektriker, maskinister (tekniker), arbetsledare, anläggningsarbetare, parkpersonal.

Av dessa är vissa chefer av olika slag.

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

2003-2006

-Nej, d.v.s. behovet av nyrekrytering av personal kommer att erfordras under hela perioden, bl.a. till följd av pensionsavgångar och rekrytering med parallellgång.

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

- a) 2003                    1 st Mätningssingenjör
- b) 2004                    1 st Maskinist/(driftledare) vattenverket
- c) 2005                    1-2 st ingenjör/verksansv gata/park resp arbetsing
- d) 2006                    1 arbetsledare gata/park

Befattningarna är svåra att tillsätta eftersom det bara är 1 person med nyckelroller i verksamheterna i samtliga fall

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Vilken grupp/typ? När tidsmässigt?

Ökade krav, bl.a. till följd av Miljöbalken, LOU och andra liknande regler ställer större krav än tidigare på adm färdighet och IT-kompetens, samtidigt som kraven på teknisk kunskap och erfarenhet inte sjunkit – tvärtom

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

Se föregående svar där t.ex. verksamhetsansvariga behöver större kunskaper redan vid anställningen.

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

NEJ

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

- a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden?
- c) någon annan orsak?

NEJ

### 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser? under 2003-2006

Kompetensutveckling planeras under löpande år för samtliga kategorier efter vars och ens behov eller som vid inst. av fastighetsdata- för de som berörs eller har särskilda behov.

Generella utbildningar, utöver de kommunen arrangerar centralt planeras inte.

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka?

Det finns vissa planer på att lyfta fram viss personal i samband med förestående pensioneringar. Då kan vissa riktade insatser vara nödvändiga. Frågan har ej detaljstuderats än och är ej heller förhandlad med fack och liknande.



## Tekniska sektorn

Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Teknisk chef Ronny Johansson

Avser Tekniska Sektorn inkl vatten, avlopp, gata/park och el **men exkl fastighet**

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Om ja, inom vilka yrkeskategorier/verksamheter?

I vilken omfattning under 2002? (anges i antal timmar samt genomsnittskostnad/tim)

Bedömer ni att behovet av extern bemanningservice kommer att minska eller öka under perioden fram till 2006?

Inga bemanningsföretag har anlåtats hittills.

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Knappast alls.

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Ja

Om ja, på vilket sätt?

Medarbetarsamtal varje år, anställning av yngre medarbetare, friskvårdstimmen, information m.m.

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

80-100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Om ja, vilka?

Årligt/a gemensamma studiebesök för all personal, grillkvällar och liknande

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande*".

Hur arbetar ni för att nå målen?

– Hela tiden, med målet i sikte, inom ramarna för vad verksamhetens möjligheter medger och inom den tid som finns till förfogande

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Vi kommer aldrig att nå dem alla, visioner är egentligen ouppnåeliga, det är färdriktningen som är meningsfull.

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

Den viktigaste är att våra ambassadörers, d.v.s. personals, långsiktiga, kontinuerliga, positiva omdömen till omvärlden, genom media, direktkontakter och liknande. Dit är det hårt arbete.

En annan faktor hade varit om de upplevda tröga och komplicerade kommunala beslutsprocesserna hade kunnat ges en annan och enklare väg. (Typ bolagiseringsliknande?) med ökat ansvar ”ute” och med synligare chefs-/ledarroller där det är möjligt att utöva ledarskap.

Detta är komplicerat i den kommunala världen.

# Tekniska sektorn - Fastighetskontoret / Serviceenheten

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Fastighetschef Jan Malmgren

### 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Ingenjör, VVS-montör, snickare, vaktmästare, städare

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under 2003-2006

Ja

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Nej

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön?

nej

b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden?

nej

### 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

a) under 2003

b) under 2004

c) under 2005

d) under 2006

Ange även karaktär och omfattning av insatserna.

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Nej

### 3) Personalörslighet

3:1) Anser ni att personalörsligheten inom era yrkeskategorier är:  
markera på skalan

X

låg                      rimlig/normal                      hög

3:2) Bedömer ni att personalörsligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

a) 2003-2006    nej

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer?

nej

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

nej

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

nej

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

Blandad

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

nej

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

nej

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

nej

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej

# Tekniska sektorn - Fastighetskontoret / Serviceenheten

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Fastighetschef Jan Malmgren

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?  
under 2003-2006

nej

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Projekt via företagshälsovården. (gäller städpersonal)

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

nej

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Inte alls

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

nej

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)? Ange omfattning

80 – 100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

ja

Om ja, vilka?

Gemensamma utflykter, mässbesök mm.

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, *"Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande"*.

Hur arbetar ni för att nå målen?

-

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

-

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

-

# Miljö- och byggmyndigheten

Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av - Miljö och Byggmyndighetschef Göran Ekblad

## 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Assistent, miljöinspektörer, byggnadsinspektör, ekologer.

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under 2003-2006

Ja

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

Det börjar bli svårt att få miljöinspektörer från Umeåutbildningen, miljö- och hälsoskyddslinjen, däremot är det inte svårt att rekrytera från andra naturvetenskapliga utbildningar. Byggnadsinspektör är en yrkesgrupp som är svår att få tag i, p g a att många byggnadsinspektörer ute i kommunerna börjar bli äldre. Det kan bli aktuellt att rekrytera en byggnadsinspektör 2005 eller 2006 om byggnationen kommer att öka.

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

Nej

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

a) ni ej kunnat erbjuda begärd lön? Nej

b) önskemål om annan sysselsättningsgrad än erbjuden? Nej

c) någon annan orsak? Nej

## 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

a) under 2003 -

b) under 2004 -

c) under 2005 -

d) under 2006 -

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Om ja, vilka? -

## 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är:

markera på skalan

låg                      rimlig/normal                      hög

X

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

a) 2003 öka

b) 2004 minska

c) 2005 normal

d) 2006 normal

3:3) Om ja, inom vilken/vilka yrkeskategori/er?

Miljöinspektörer

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer?

Ja

3:5) Har ni någon statistik/uppfattning om var personal som slutat i er verksamhet sökt sig?

Till annan kommun.

3:6) Har ni någon uppfattning om hur man kan förändra/påverka personalomsättningen?

Skapa en harmonisk grupp.

# Miljö- och byggmyndigheten

Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av - Miljö och Byggmyndighetschef Göran Ekblad

## 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

Medelåldern är 42,9 år. Yngsta medarbetaren är 23 år och den äldsta är 59 år.

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Nej

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

## 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Nej

## 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt? under 2003-2006

Nej

## 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Den är inte hög.

## 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Nej

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Kan vara bra vid behov av assistenthjälp.

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Genom en handlingsplan.

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

80-100% - 2 samtal årligen.

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Ja

Om ja, vilka?

Företagshälsovården har anlitats för att skapa en harmonisk grupp. Trivselaktiviteter genom en bildad trivselgrupp bestående av 3 medarbetare, motionsaktiviteter (avsomnad i vinter)

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande*".

Hur arbetar ni för att nå målen?

Se ovan.

Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?

Minska arbetsbelastningen och därmed stressen genom att ha mer assisterande personal.

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

Höörs kommun har redan idag en aktiv och positiv profil mot de anställda. Det behövs mer personal för att arbetstakten skall minskas och mer arbetsledande personal så att alla anställda blir "sedda". Tyvärr strider detta mot de ekonomiska målen. Samtidigt, om sjuktalen kan minskas med detta, kan det bli en ekonomisk vinst.

# Räddningstjänsten

Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Räddningschef Tonny Antmar

## 1) Personal, tillgång och efterfrågan

1:1) Vilka yrkeskategorier ingår i er verksamhet?

Brandman, brandförman, brandmästare, brandingenjör

1:2) Bedömer ni i nuläget att tillgången av utbildad personal för era verksamheter/yrkeskategorier kommer att motsvara ert behov under.

2003-2006

Går ej att svara på då personalen utbildas efter anställning, förutom brandmästare och brandingenjörer.

1:3) Vilka yrkeskategorier bedömer ni vara svåra att rekrytera

b) 2004 brandmästare, brandingenjörer

c) 2005 samma som ovan

d) 2006 samma som ovan

1:4) Känner ni till någon förväntad kompetensförändring inom era yrkeskategorier (pga lagar/regler)?

Nej

1:5) Planerar ni någon kompetensförskjutning inom era yrkeskategorier/verksamheter?

Nej

1:6) Har ni pågående projekt för att höja verksamhetens attraktionskraft?

Nej

1:7) Har ni under 2002 behövt tacka nej till sökande på grund av...

Nej

## 2) Kompetensutveckling

2:1) För vilka yrkeskategorier inom er verksamhet planerar ni kompetensutvecklingsinsatser?

a) under 2003

b) samtliga

b) under 2004

samtliga

c) under 2005

samtliga

d) under 2006

samtliga

Ange även karaktär och omfattning av insatserna.

Löpande med avseende på ny teknik, taktik mm för operativ rtj, samt förebyggande pga ny lagstiftning.

2:2) Har er verksamhet planerat förändringar som kan föranleda kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare?

Nej

## 3) Personalrörlighet

3:1) Anser ni att personalrörligheten inom era yrkeskategorier är:

markera på skalan

låg      rimlig/normal                      hög

X

(kan variera mycket över åren pga deltidsanställningarna)

3:2) Bedömer ni att personalrörligheten kommer att öka/minska inom någon av era yrkeskategorier?

2003-2006

Går ej att svara på

3:4) Genomför ni avgångsintervjuer?

Ny verksamhet. Skall göra det

# Räddningstjänsten

## Verksamhetsfrågor - Enkäten besvarad av Räddningschef Tonny Antmar

### 4) Åldersstruktur

4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.

Har ingen statistik men gissar att medelåldern ligger på ca 30-35 år. Riksstatistik talar om att en deltidsanställd brandman är verksam under ca 10-15 år.

4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?

Svårt att svara på då deltidspersonalen inte har detta som huvudsyssla, vilket för med sig att det kan periodvis variera mycket.

4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?

Nej

Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

Nej

### 5) Nätverk

5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor?

Ja, via samarbeta med övriga skånska räddningstjänster, samt via räddningsverket och kommunförbundet centralt.

### 6) Organisation

6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?

a) under 2003 Nej

b) under 2004-2006 Eventuellt pga ny lagstiftning.

6:2) Om ja, inom vilka grenar/enheter?

Inom räddningstjänsten.

6:3) Om ja, kommer detta att påverka personalförsörjningsfrågorna?

Svårt att svara på då vi inte vet hur organisationen skall se ut i så fall.

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

Vi har mycket liten sjukfrånvaro så vi har ingen planering. (möjlighet att påverka sin egen arb. sit, förändrade arbetstider mm.

### 8) Övriga frågor

8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?

Nej

8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?

Kan man kombinera anställning i personalpool med anställning inom räddningstjänsten som deltidsbrandman så hade vi tryggt stor del av personalförsörjningen.

8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?

Ja, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, stor delaktighet från personalen, aktivt arbete för fler kvinnliga brandmän mm.

8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?

80-100%

8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?

Fysisk aktivitet, kompetensutveckling mm

8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande". Hur arbetar ni för att nå målen?

Se ovan

8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

Bra arbetsmiljö

Stor påverkan vid arbetstidsförläggning ex årsarbetstid

Bra förskolor, skolor

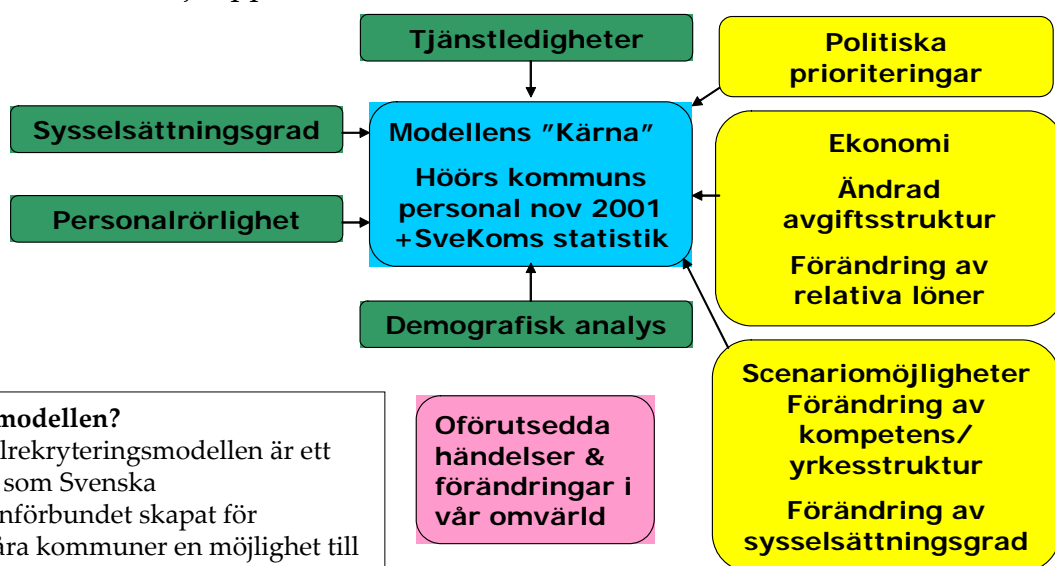
Ett väl utvecklat ledarprogram för att tillgodose behovet av bra chefer/ledare inom alla verksamheter

Och självklart en god lönestrategi.

## Bilaga 1 - Svenska kommunförbundets Personalrekryteringsmodell

Personalrekryteringsmodellen har använts sedan 1997 och drygt 130 kommuner arbetar för närvarande med modellen. Modellen ligger till grund för Svenska kommunförbundets rapporter *Personal i rörelse* och *Personal och kompetens i förändring* (1999). Regionalt har modellen även använts i Kommunförbundet Skånes Personalförsörjningsprognos *Personalrekryteringsmodell i Skåne 2000-2010*.

Vi bedömer att personalrekryteringsmodellen är väl kvalitetssäkrad, dels genom eget arbete med modellen under 3 år, dels genom det stora antal kommuner som under ett flertal år genomfört prognosarbete med modellen samt därefter följt upp resultaten 1-2 år senare.



### Vad är modellen?

Personalrekryteringsmodellen är ett verktyg som Svenska kommunförbundet skapat för att ge våra kommuner en möjlighet till att göra rimliga bedömningar av personal-rekryteringsbehovet i ett tioårsperspektiv.

Utifrån den egna kommunens personalstruktur med mätår 2001 (basår) ger modellen stöd till många frågeställningar relaterade till personalförsörjning.

*t ex.*

**Hur stort är behovet av personal?**

**Hur stor del av personalen 2001 kommer att vara kvar?**

**Hur stort blir rekryteringsbehovet?**

Modellen levereras förberedd med uppgifter om personalsituationen i kommunen 2001. Uppgifterna är hämtade från kommun-förbundets personalstatistiska databas, vilken i sin tur bygger på de uppgifter som vi själva (personalkontoret) rapporterat under det aktuella året. Även Hörs kommuns prognostiserade befolkningsutveckling är länkad till modellen.

Oförutsedda händelser & förändringar i vår omvärld

### Modellen mäter...

**Åldersstruktur**  
Årsarbeten samt individer per verksamhet  
2004, 2006, 2009 & 2011

Antal anställda /verksamhet

Antal som slutat sedan basåret

Netto & brutto rekrytering

Ekonomi-  
Går det ihop?



## Bilaga 2 – Frågeformulär distribuerat till verksamheterna (2:2)

### 4) Åldersstruktur

- 4:1) Beskriv åldersstrukturen för era verksamheter/yrkeskategorier.
- 4:2) Bedömer ni någon speciell yrkeskategori som kritisk för personalförsörjningen under perioden fram till 2006?
- 4:3) Bedömer ni att era medarbetare kommer att stanna längre än till 65 år?  
Upplever ni någon skillnad mellan yrkeskategorier inom era verksamheter?

### 5) Nätverk

- 5:1) Har ni någon form av samverkan med andra aktörer/kommuner för att främja personalförsörjningsfrågor? Om ja, vad/vilka?

### 6) Organisation

- 6:1) Kommer er verksamhet inom kommunen att förändras organisatoriskt?  
a) under 2003 b) under 2004 c) under 2005 d) under 2006
- 6:2) Om ja, inom vilka grenar/enheter?
- 6:3) Om ja, kommer detta att påverka personalförsörjningsfrågorna?  
I så fall, på vilket sätt?

### 7) Sjukfrånvaro

Vilka åtgärder planerar ni för att minska sjukfrånvaron inom era verksamheter/yrkeskategorier?

### 8) Övriga frågor

- 8:1) Anlitar ni bemanningsföretag till er verksamhet?  
Om ja, inom vilka yrkeskategorier/verksamheter?  
I vilken omfattning under 2002? (anges i antal timmar samt genomsnittskostnad/tim)  
Bedömer ni att behovet av extern bemanningservice kommer att minska eller öka under perioden fram till 2006?
- 8:2) Beskriv hur ni anser att en centralt administrerad resurs/bemanningspool skulle kunna påverka er verksamhet?
- 8:3) Har er verksamhet påbörjat arbete med implementering av kommunens personalpolicy?  
Om ja, på vilket sätt?
- 8:4) I vilken omfattning genomför er verksamhet medarbetarsamtal (årligen)?  
Ange omfattning  
Ca 20%, 20-40%, 60-80%, 80-100%
- 8:5) Arbetar er/era verksamheter med personalvårdande aktiviteter?  
Om ja, vilka?
- 8:6) Personalpolicyn innehåller en vision, "*Att arbeta i Höörs kommun ska ge en tryggad försörjning, kännas stimulerande och lustfyllt, upplevas meningsfullt och vara utvecklande*".  
Hur arbetar ni för att nå målen?  
Vad behöver vi gemensamt arbeta med för att nå målen i visionen?
- 8:7) Vilka aktiviteter bedömer ni skulle kunna gynna Höörs kommun i konkurrenssituationen om arbetskraften?

## Bilaga 3

### Sammanfattning av Höörs kommuns rekryteringsbehov (antal årsarbetare) enligt personalförsörjningsmodell

Rekryteringsbehov: 2001-2004, 2001-2006 osv.

	2004	2006	2009	2011	
 <b>Förskola</b>	30	59	112	147	
<i>t ex. förskolelärare, fritidspedagog, dagbarnvårdare, barnskötare...</i>					
<b>Grundskola</b>	40	66	119	158	
<i>t ex. grundskolelärare, elevassistenter...</i>					
<b>Övrig utbildning</b>	6	10	17	22	
<i>t ex. komvux personal</i>					
<b>Vård &amp; Omsorg</b>	87	155	258	322	
<i>t ex. vårdbiträde, vårdare, undersköterska, skötare, sjuksköterska, soc sekr.</i>					
<b>Övriga verksamheter</b>	67	111	186	237	
<i>t ex. personal kultur &amp; fritid, tekniker, vaktmästare, adm personal</i>					

---

## Källförteckning

Enkätundersökning - Höörs kommuns verksamhetschefer, 2003

Analys baserad på Kommunförbundets Personalrekryteringsmodell genomförd av Personal- och Ekonomikontor, 2002 och 2003

Rekrytera och behålla - en utmaning, Svenska kommunförbundet 2001

Kommunal personal 2001, Svenska kommunförbundet

Kommunal personal 2002, Svenska kommunförbundet

Personalekonomiska nyckeltal 2002 & förlaga till 2003, Personalkontoret

Program från Svenska kommunförbundet:

Personalrekryteringsmodell

Backspegeln