

Gabriella Rymark
Norra Stationsgatan 17
931 41 Skellefteå
E-post: gabriella.rymark@skelleftea.se

Svar på Interpellation av Gabriella Rymark (C) om kompetensförsörjning (23/18)

Jag lämnar följande svar:

Hur ser strategin ut för att säkerställa rätt kompetens för närmaste 1-5 års period?

Hur vidareutbildas redan anställd personal för att kompensera kompetensbrister i verksamheterna?

Hur ser avsättningar ut i budget 2018-2022 för kompetensutvecklingsinsatser per förvaltning och hur fördelas ekonomiska resurser för kompetensutveckling mellan könen?

Kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna för att klara kommunens uppdrag de kommande åren. Den demografiska utvecklingen i samhället gör att det kommer att vara mycket utmanande att klara arbetskraftbehovet i framtiden. Kommunen jobbar aktivt med olika strategier för att möta dessa utmaningar.

Dessa strategier samlas i det som vi internt kallar kompetensförsörjningsstrategin, beslutas av personalnämnden, och tas i fullmäktige vanligtvis för en period om 4 år. Den nuvarande strategin ligger för perioden 2014-2018 och är indelad i fyra områden.

- Det första området är attraktionen som arbetsgivare. Med rätt till heltid, strävan efter mångfald, balans mellan arbete och fritid och att synliggöra fördelar med Skellefteå kommun som arbetsgivare.
- Det andra området är rekrytering ”rätt person på rätt plats”, rekrytering med kvalité, och att satsa på traineeprogram.

- Det tredje området är kompetens och karriärutveckling, vilket innebär att jobba med målkort, intern rörlighet, omställning, olika utbildningsprogram och att erbjuda studiestöd.
- Det sista området är karriärväxling och positiv pensionering, där strategin är att skapa program för detta.

Just nu arbetar HR strategi och utveckling med en revidering av kompetensförsörjningsstrategi för 2019-2022 som ska tas av personalnämnden och beslutas i KF. Med stöd av strategin utarbetar varje förvaltning planer utifrån de kompetensförsörjningsbehov som de har.

Varje förvaltnings behov följs årligen upp av personalnämnden, och om det behövs justeras kompetensförsörjningsstrategin.

Hur vidareutbildas redan anställd personal för att kompensera kompetensbrister i verksamheterna?

Det pågår ett ständigt arbete med att minska gapet mellan nuläget och det framtida kompetensbehovet. Kommunen kompetensutvecklar dels genom kommunövergripande utbildningar, men mycket av kompetensutvecklingen sker lokalt på förvaltningarna och i det dagliga arbetet.

Omställningsfondens förändrade regelverk har gett nya möjligheter till tidig lokal omställning, bl.a. i syfte att stärka anställdas eller grupper av anställdas kompetens för att i god tid möta förändrade behov inom verksamheten.

Medel som finns till insatserna är 4,8 miljoner kronor. För närvarande pågår och planeras följande insatser:

- Validering/utbildning av restaurangbiträden till kockar, pågår.
- Validering/utbildning av vårdbiträden till undersköterskor, pågår.
- Fortbildning av IT-personal, under planering.
- Kartläggning/utbildningsplanering av personal inom skolan, under planering.

Hur ser avsättningar ut i budget 2018-2022 för kompetensutvecklingsinsatser per förvaltning och hur fördelas ekonomiska resurser för kompetensutveckling mellan könen?

I tabellen Budget kompetensutveckling 2018 redovisas budget för kompetensutveckling, i form av kostnad för deltagande i utbildning samt studiestöd, per förvaltning för år 2018.

Kompetensutveckling sker dock i många former oftast utan ekonomisk uppföljning. En del sker i form av utbildning med en kostnad, andra i form av utbildning utan kostnad. Den största kompetensutvecklingen sker i den dagliga kontakten mellan medarbetare.

För åren 2019-2022 finns fortfarande ingen internbudget. Ingen förvaltning redovisar någon skillnad i budget mellan könen

Budget kompetensutveckling 2018		
Förvaltning	Budget tkr	
Socialförvaltningen	4100	
Skolförvaltningen	4884	
Samhällsbyggnadsförvaltningen	2420	
Gymnasieförvaltningen	2833	
Kultur o fritidsförvaltningen	1147	
Förvaltningen för support och lokaler	4300	
Kommunledningskontoret	1080	

Notera att alla förvaltningar också har ett produktionsbortfall i samband med utbildning i form av en lönekostnad. T.ex. finns det inskrivet i gymnasielärarnas avtal att 104 timmar av deras arbetstid/år ska gå till kompetensutveckling. Omräknat i lönekostnader blir detta 11 400 tkr.

Maria Marklund,
Ordförande i personalnämnden

