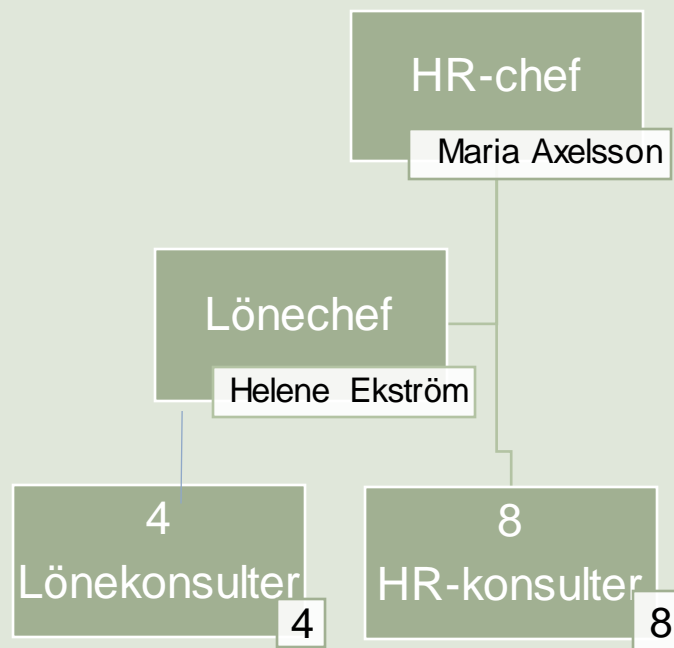


# Kommunen som arbetsgivare

HR-avdelningen 2023

# HR-avdelningen

- På HR-avdelningen finns det 14 anställda och är organiserade enligt följande;



# HR-avdelningens uppdrag

- HR-avdelningen ansvarar för att utveckla, samordna och följa upp processerna för arbetsgivarfrågorna i kommunen.
- Ett systematiskt arbete genomförs inom alla områden för att uppnå detta. Vidare ska arbetet med att kvalitetssäkra och effektivisera samtliga processer inom området fortsätta.
- HR-avdelningen ser också betydelsen av att fokusera ytterligare på att stödja kommunens medarbetare och chefer till ett hållbart och meningsfullt arbetsliv samt att fortsätta arbetet med attraktiv arbetsgivare enligt ARUBA-modellen.

# Fokus- och ansvarsområden

- Arbetsrätt, lön och villkor
- Kompetensförsörjning
- Lika möjligheter och aktiva åtgärder  
(jämställdhet & mångfald)
- Arbetsmiljö och hälsa
- Hälsöfrämjande åtgärder
- Administration och kvalitetsarbete

# Intressant att veta - HME

- Vi ligger på fortsatt på delad 3:e plats i riket kopplat till medarbetarengagemang, SKRs HME-värde.
- HME står för Hållbart medarbetarengagemang och mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang.
- HME-index består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex för Hållbart medarbetarengagemang och tre delindex;
  - Motivation
  - Ledarskap
  - Styrning

# Falköpings medarbetare i siffror



**2900**

tillsvidareanställda  
i Falköpings  
kommun



**9%**

är 30 år eller yngre



**12%**

är 60 år eller  
äldre



**76%**

är kvinnor



**96%**

är heltidsanställda



**7,9%**

Är sjukskrivna



**12%**

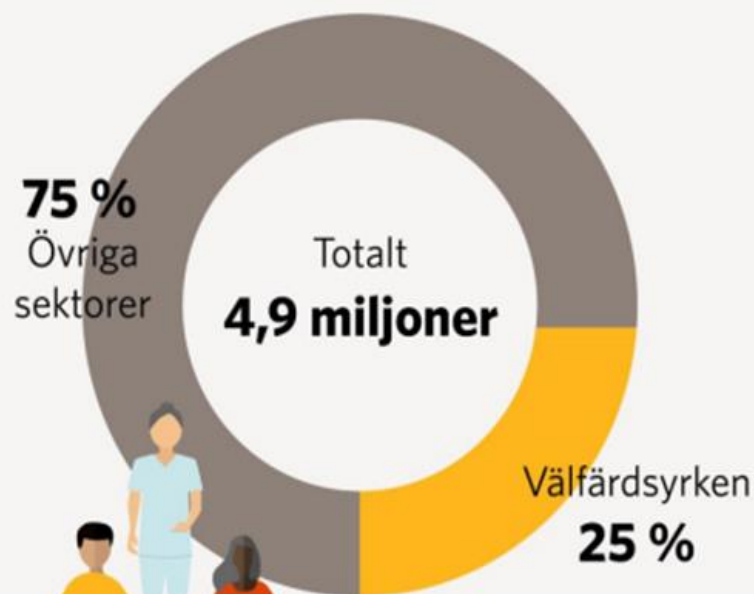
Falköpings  
personalomsättning  
2022

**300 olika  
befattningar**

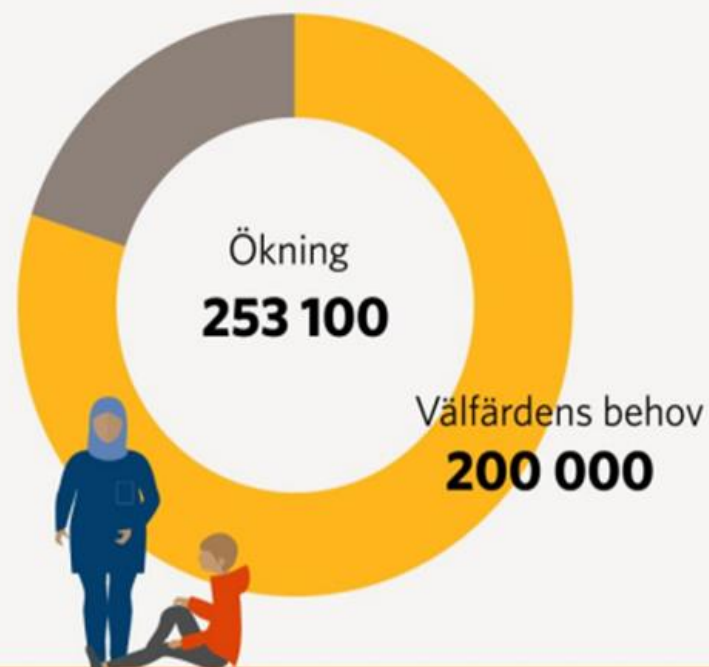
# Kompetensförsörjning

# Välfärdens kompetensutmaning

Med en ökning av personaltätheten enligt historisk trend skulle 80 procent av de tillkommande i arbetsför ålder behöva arbeta i välfärden



Fördelningen på dagens arbetsmarknad



Tillkommande i arbetsför ålder 2021-2031

\*SKR 2022



# Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nio strategier för att möta utmaningen



# Behov i Skaraborg 2022-2026

- I våra 15 kommuner arbetar drygt 22 300 tillsvidareanställda medarbetare

2600

av medarbetarna fyller  
65 år och tar troligtvis  
pension

Ca 7 %

rör sig inom eller utom yrket  
i extern personal-omsättning  
(exklusive pensioner)

- Totalt rekryteringsbehov i Skaraborg är cirka 9500 medarbetare de kommande fem åren.

\* Prognos baserad på 2021 års statistik



# Falköpings behov 2023-2027

- I Falköping arbetar ca 3000 tillsvidareanställda medarbetare

Ca 350  
av medarbetarna fyller  
65 år och tar troligtvis  
pension

Ca 12 % per år  
rör sig inom eller utom  
yrket i extern personal-  
omsättning (exklusive  
pensioner)

- Totalt rekryteringsbehov i Falköping är cirka 2000 medarbetare de kommande fem åren



# Hur arbetar Falköpings kommun med strategierna

- Helhetsperspektiv på hela kompetensförsörjningsprocessen ARUBA

Attrahera

Rekrytera

Utveckla

Behålla

Avsluta



# Attraktiv arbetsgivare

- Sociala medier
- Möta studenter på högskolor/universitet
- Grundskolor
- Förmåner

*Alla är ambassadörer!*



# Rekrytering

- Kompetens för morgondagens utmaningar
- Annonser
- Korrekt och rättvis rekryteringsprocess
- Introduktion



# Utveckla - Behålla

- Ledarskap – medarbetarskap
- Kompetensutveckling
- Förmåner
- Arbetsmiljö

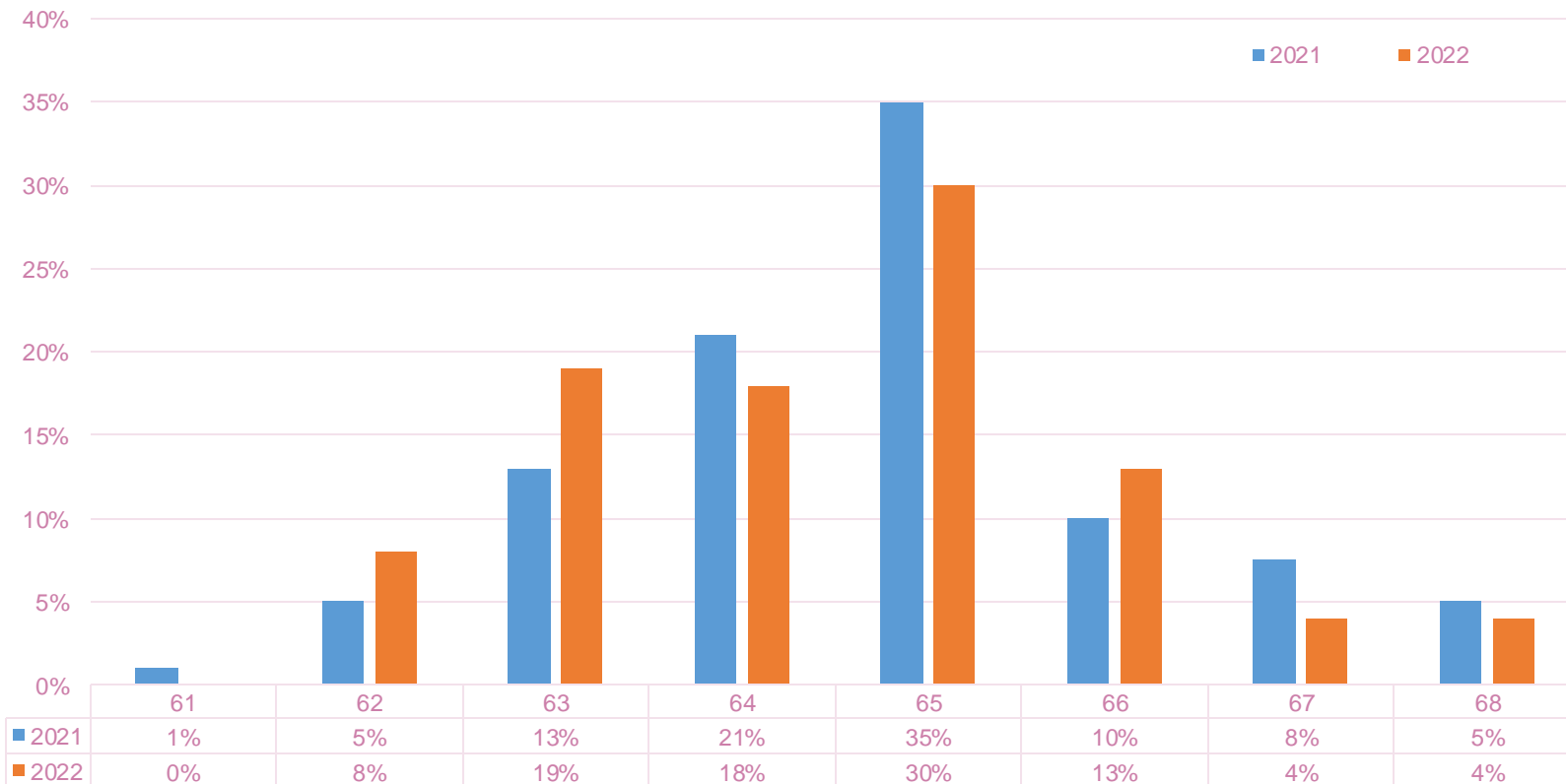


# Avsluta

- Värna goda avslut



Faktisk pensionsålder - åldersfördelning i procent





# Tänkvärt

- Behovet av anställda i välfärden kan minska med en fjärdedel om alla deltidsarbetande arbetar tre timmar mer i veckan och pensionsåldern ökar till 66 år fram till 2031 (SKR)
- Arbetar alla medarbetare till 66 års ålder skulle vi i Falköping detta år ha 67 fler medarbetare kvar i arbete



**”Det är visserligen berömvärt att hjälpa de sjuka att bli friska, men lika berömvärt att hjälpa de friska att bevara sin hälsa.”**

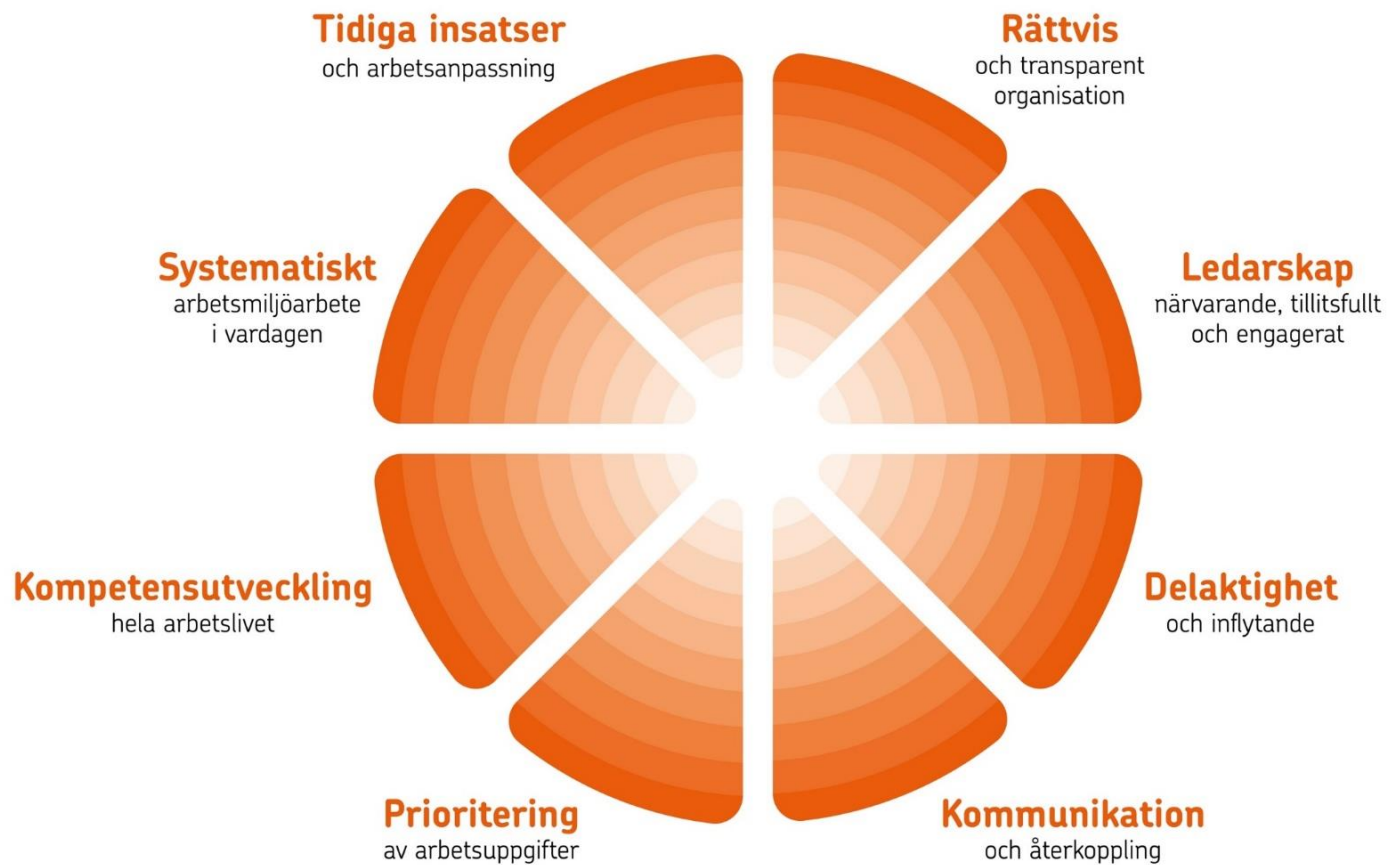
Hippokrates 400 f.kr

# Satsa på hälsa

- Perspektivskifte - Från risk till frisk
- Organisationen har inte råd med sjukfrånvaron!
- Prioritera medarbetarnas hälsa
  - olika förmåner, möjlighet till träning på arbetstid
- Att satsa mer ekonomi och insatser i det främjande perspektivet frisk ger - ökat välbefinnande, medarbetare som håller och stannar, högre produktivitet och framgång i organisationen



# Friskfaktorer



# Friskfaktorer

- För att möta kompetensutmaningen och vara attraktiva som arbetsgivare är det viktigt att erbjuda friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser.
- Falköpings kommun måste jobba systematiskt med friskfaktorer. Få in friskfaktorer i så många delar vi kan

# Sätt arbetsmiljö på agendan

- Ni politiker har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete möjliggör en effektiv och välfungerande verksamhet.
- Arbetsmiljöarbetet handlar inte bara om att undvika straff eller påföljd. Genom att utveckla arbetsmiljön så utvecklas verksamheten, vilket gynnar ekonomi, effektivitet och attraktivitet.

## RÅD FRÅN FORSKNINGEN

- Säkra kompetens inom arbetsmiljö
- Se över nyckeltal
- Sätt arbetsmiljö på agendan
- Ha ett öppet samtalsklimat

# Att ta steget vidare!

- Hur ser våra arbetssätt ut idag, har vi rätt förutsättningar i arbetslivet till det liv vi lever idag 2023?
- Skapar det möjlighet till en god hållbar hälsa?
- Hur tar organisationen tillvara och utvecklar befintliga medarbetare och bevarar deras hälsa?

# Avslutningsvis – Mer fokus på frisk än risk!

**”Det är visserligen berömvärt att hjälpa de sjuka att bli friska, men lika berömvärt att hjälpa de friska att bevara sin hälsa.”**

Hippokrates 400 f.kr

