



Ödeshögs kommun

# Strategisk kompetensförsörjningsplan

2024-2029

---

Antagen av:	Kommunfullmäktige
Datum:	2023-11-27 §
Börjar gälla från och med:	2023-12-04
Diarienummer:	KS 2023/276
Dokumentansvarig:	HR-chef
Tidpunkt för aktualitetsprövning:	Vid behov.
Tidpunkt för senaste revidering:	2024-02-19 § 5

---

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>4</b>
1.1	Vad är en kompetensförsörjning? .....	4
<b>2</b>	<b>Bakgrund .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Omvärldsanalys.....</b>	<b>5</b>
3.1	Sverige – Befolkning och arbetsmarknad .....	5
3.2	Ödeshög – Befolkning, näringsliv och arbetsmarknad .....	8
<b>4</b>	<b>Ödeshögs kommun och dess förvaltningar och bolag .....</b>	<b>10</b>
4.1	Socialförvaltningen .....	10
4.2	Barn- och utbildningsförvaltningen .....	10
4.3	Kommunledningsförvaltningen .....	11
4.4	Tekniska enheten.....	11
4.5	Samhällsbyggnadsförvaltningen .....	11
4.6	Ödeshögsbostäder AB .....	11
4.7	Pensionsavgångar per förvaltning, prognos 2024-2028.....	12
<b>5</b>	<b>Metodstöd – SKR’s nio strategier .....</b>	<b>13</b>
5.1	Chefträff och arbete med SKR’s metodstöd .....	14
5.2	Handlingsplan och aktivitetslista för strategisk kompetensförsörjning 2023-2026 .....	14
5.3	Genomförande av handlings- och aktivitetsplan.....	15
5.4	Avrapportering av nyckeltal för kommunstyrelsen .....	16
5.5	Utvärdering och uppföljning.....	16

# 1 Inledning

Kompetensförsörjning är en av den svenska välfärdssektorns största utmaning nu och framöver. Detta är en gemensam utmaning för rikets 290 kommuner och 20 regioner, utifrån de regional- och kommunalt självstyrande principer som råder är det därför viktigt att arbetet med strategisk kompetensförsörjning planeras, genomförs och utvärderas både på lokal, regional och nationell nivå.

För Ödeshögs kommun är det därför viktigt att vi tar aktivt ansvar för vår lokala del i kompetensförsörjningsfrågan och samtidigt bibehåller och utvecklar regionala och nationella samarbeten i olika former.

## 1.1 Vad är en kompetensförsörjning?

Kompetensförsörjning är arbetet med att säkerställa att organisationen har rätt kompetens på kort- och lång sikt för att nå verksamhetens mål på kort- och lång sikt, samt att organisationen har tillgång till kompetensen vid den tidpunkten den behövs. Kompetensförsörjning ger ett bredare perspektiv än begreppet personalförsörjning som traditionellt sätt avgränsas till enbart en kvantitativ dimension av antalet förväntade årsarbetare med specifik kompetens organisationen behöver rekrytera inom en given tidsperiod. Det bredare perspektivet på kompetensförsörjning handlar också om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och ett hållbart arbetsliv.

Ödeshögs kommuns strategiska kompetensförsörjningsinriktning tar avstamp i den vedertagna ARUBA-modellen (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla). Utifrån ett individperspektiv kan AURUBA-modellen betraktas som medarbetarens hela livscykel, därför är det av stor vikt att vi som arbetsgivare har medvetna och aktiva strategier och aktiviteter för hur upplevelsen är mellan individen och organisationen. Kan också betraktas som att vi medvetet och aktivt arbetar med vårt arbetsgivarvarumärke.

## 2 Bakgrund

Kommunstyrelsen mottog 2020-02-20 en granskningsrapport från PwC via revisorerna avseende kommunens arbete med strategisk kompetensförsörjning. Rapporten innehöll tre sammanfattade rekommendationer enligt nedan:

- Säkerställa att det arbetas fram en sammanhållen och övergripande bild av det framtida kompetensförsörjningsbehovet i kommunen, som kan användas för att bedriva ett strategiskt arbete rörande dessa frågor,
- Säkerställa att kompetensförsörjningsfrågorna mer regelbundet görs till en återkommande punkt på kommunstyrelsens sammanträden,
- Säkerställa att det finns uppdaterade styrande dokument inom området framtida personal och kompetensförsörjning samt kompetensutveckling av befintlig personal.

## 3 Omvärldsanalys

### 3.1 Sverige – Befolkning och arbetsmarknad

Framtidsprognoser gällande befolkningen inom olika åldersgrupper har betydelse både för efterfrågan på vård, skola, omsorg med mera. Detta har också betydelse för kommunens intäkter.

Det är särskilt storleken på gruppen mellan 20 och 64 år som är viktig. För att få en balans mellan kostnader och intäkter är det viktigt att antalet personer mellan 20 och 64 år är betydligt större än det sammantagna antalet personer i övriga åldersgrupper. Det vill säga de grupper som i normalfallet inte förvärvsarbetar och bidrar med skatteintäkter till kommunen.

SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige visar att den totala befolkningen beräknas öka med cirka 1,4 miljoner fram till 2035. Större delen av ökningen utgörs av personer som är 65 år eller äldre vilket ger stora förändringar på försörjningsbördan. Om andelen förvärvsarbetande personer i befolkningen ligger kvar på dagens nivåer kommer varje förvärvsarbetande person att behöva "försörja" 2,34 personer inklusive sig själv 2035 jämfört med 2,13 personer år 2011. För att försörjningsbördan ska utvecklas i en långsammare takt måste fler personer arbeta. Om den ska ligga kvar på dagens nivå år 2035 krävs närmare 600 000 fler sysselsatta än i dag enligt SKR's beräkningar.

I Sverige beräknas det år 2030 finnas drygt 11 miljoner invånare. Det är en ökning med 767 000 eller 7,4 procent från 2019. I antal är den största ökningen i Stockholms län, som är det folkrikaste länet. Den procentuella folkökningen är störst i Uppsala län som beräknas att öka med 14,5 procent. Det är två län, Västernorrlands län och Norrbottens län där folkmängden enligt framskrivningen kommer att minska. Kommungrupperna Storstäder, Pendlingskommuner nära storstad och Större städer förväntas att öka sin folkmängd med nära 11 procent till år 2030. Det innebär att storstäderna och deras förortskommuner ökar sin

befolkning i något långsammare takt än de senaste tio åren medan större städer växer i samma takt som tidigare. Det innebär att år 2030 beräknas 63 procent av Sveriges befolkning bo i någon av dessa kommungrupper. Det är en ökning med 2 procentenheter jämfört med 2019. Att dessa kommungrupper ökar sin folkmängd beror främst på att de beräknas ha fler födda än döda. Pendlingskommunerna och Större städer har också en större inflyttning än utflyttning från övriga riket. Landsbygdskommuner är den enda kommungrupp som minskar sin folkmängd. I den gruppen minskar folkmängden med 5 procent. Det beror både på att det är fler som avlider än som föds och att fler lämnar kommungruppen än flyttar till den. Trots att fler invandrar än utvandrar så minskar folkmängden.

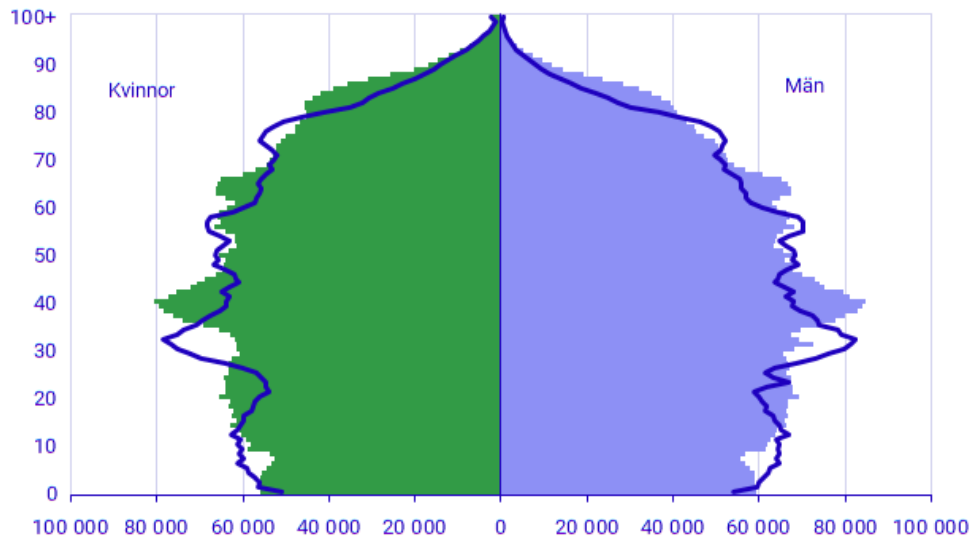
Den framtida sysselsättningen och försörjningsbördan påverkas positivt om arbetslösheten bland personer i arbetsför ålder sjunker. Till denna grupp kan särskilda insatser behövas för att få in utlandsfödda personer på arbetsmarknaden. Det finns även behov av insatser riktade mot unga vuxna. Fler personer behöver arbeta längre. Åldersgruppen 65 år och äldre väntas växa avsevärt och kommer att bli en allt större andel av den totala befolkningen. Därför är det angeläget att fler arbetar högre upp i åldrarna. Det förs diskussioner om att höja pensionsåldern och samtidigt underlätta för äldre som vill arbeta längre.

Östergötland, liksom ett flertal andra svenska län, står inför en omfattande generationsväxling på arbetsmarknaden. Mer än en tredjedel av den sysselsatta arbetskraften i länet år 2021 förväntas gå i pension till och med 2035 samtidigt som den arbetsföra befolkningen förväntas minska.

Analyser av antalet personer som utbildas inom olika yrkeskategorier, jämfört med antalet personer som förväntas behövas inom dessa yrkeskategorier ger en möjlighet att förutse var brister kommer att uppstå. Men här finns begränsningar när det gäller möjligheten att rekrytera och behålla befintlig kompetens. Här är vi beroende av en rad olika faktorer som kan påverka våra möjligheter att konkurrera om arbetskraften, som möjlighet att konkurrera med löneläge och karriärmöjligheter hos andra arbetsgivare, hur attraktiv regionen eller orten är sett ur olika aspekter som möjlighet att medflyttande familj kan få jobb samt kvalitet på skola, barnomsorg och övriga samhällstjänster. Att vara en attraktiv arbetsgivare kan innebära en rad olika saker och varierar dessutom beroende på ålder, utbildningsnivå och livssituation.

SCB publicerar varje år en framskrivning av Sveriges befolkning. Den redovisas efter ålder, kön och inrikes/utrikes födda för varje år perioden 2023–2070. Befolkningsframskrivningar utgör en viktig förutsättning för planeringsarbetet inom bland annat statliga verksamheter. Statistiken används också som underlag till annan statistik hos SCB som beskriver framtiden i Sverige. Fram till år 2030 beräknas Sveriges folkmängd öka med drygt 400 000 till 10,9 miljoner. Av ökningen utgörs drygt 300 000 av att det invandrar fler än som utvandrar och 100 000 av att det föds fler än som avlider.

Att fler invandrar än utvandrar medför att befolkningen som är född utomlands ökar. År 2030 beräknas att nästan 22 procent är födda utomlands. År 2022 var andelen 20 procent.



Figur 1 - Källa: www.scb.se

I diagrammet illustreras befolkningen 2030 i en så kallad befolkningspyramid. Till vänster, grönt, visas antal kvinnor i olika åldrar och till höger, ljusblått visas antalet män i olika åldrar. Den mörkblå linjen visar befolkningen 2022.

År 2022 föddes färre barn än på länge. År 2030 är de barnen 8 år och har börjat skolan. Det ger ett lägre antal skolbarn än idag i varje årskull varefter de åldras. De som är födda åren runt 1990 är år 2030 i 40-årsåldern och 1960-talisterna har just eller kommer snart att gå i pension. Enligt Pensionsmyndighetens prognos är 67 år åldern för att få till exempel garantipension år 2030. Alla kvarlevande som är födda på 1940-talet har år 2030 passerat 80 års ålder.

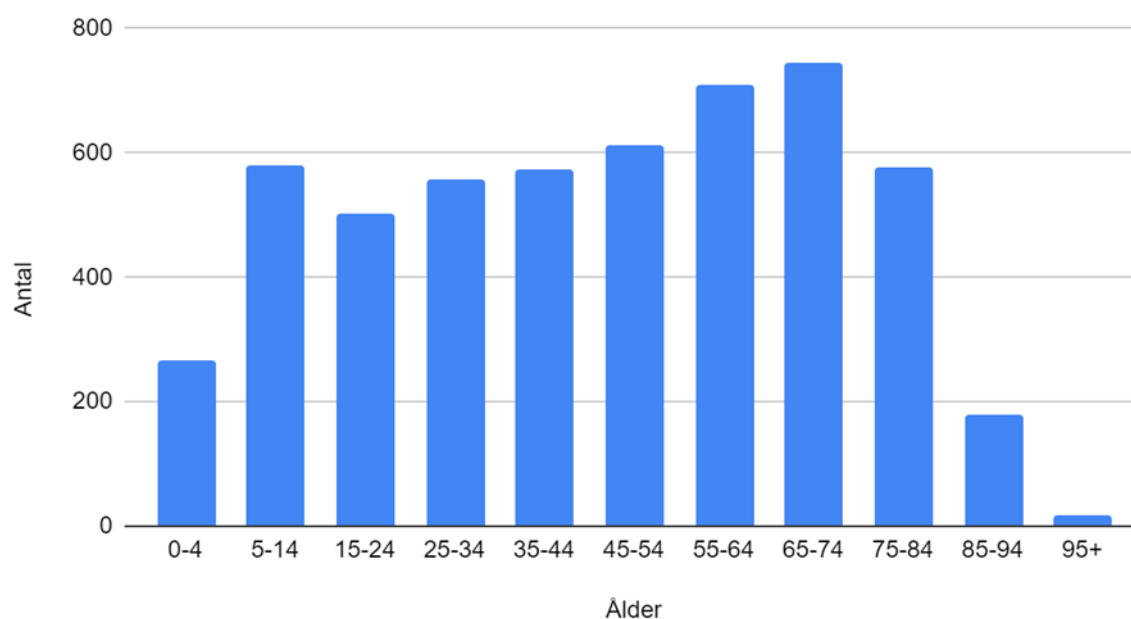
Enligt framskrivningen är det 810 000 som är 80 år eller äldre, det motsvarar 7,4 procent av befolkningen. Idag är drygt 5 procent av befolkningen i dessa åldrar. Fler i de äldre åldrarna leder också till att antalet avlidna beräknas öka med knappt 1 000 per år till drygt 101 000 år 2030.

År 2030 har pensionsåldern höjts från 65 år 2022 till 67 år. Det medför att de åldrar då många förväntas förvärvsarbete förändras. Antalet i åldern 25–66 år beräknas att vara 5 739 000, det är 380 000 fler än antalet i åldern 25–64 år 2022. Samtidigt ökar dessa åldersklassers andel av den totala folkmängden något. År 2022 är 50,9 procent i åldern 25–64 år, år 2030 beräknas 52,5 procent att vara i åldern 25–66 år.

I framtiden förväntas befolkningen fortsätta att öka, men i en något långsammare takt än de senaste åren och under år 2032 beräknas folkmängden passera 11 miljoner. Enligt denna framskrivning beräknas det

vara 12 miljoner invånare i Sverige år 2054 och 12,7 miljoner år 2070, det sista året i framskrivningen.

### Ålderskurva Ödeshögs kommun



Figur 2 - Källa: [www.scb.se](http://www.scb.se)

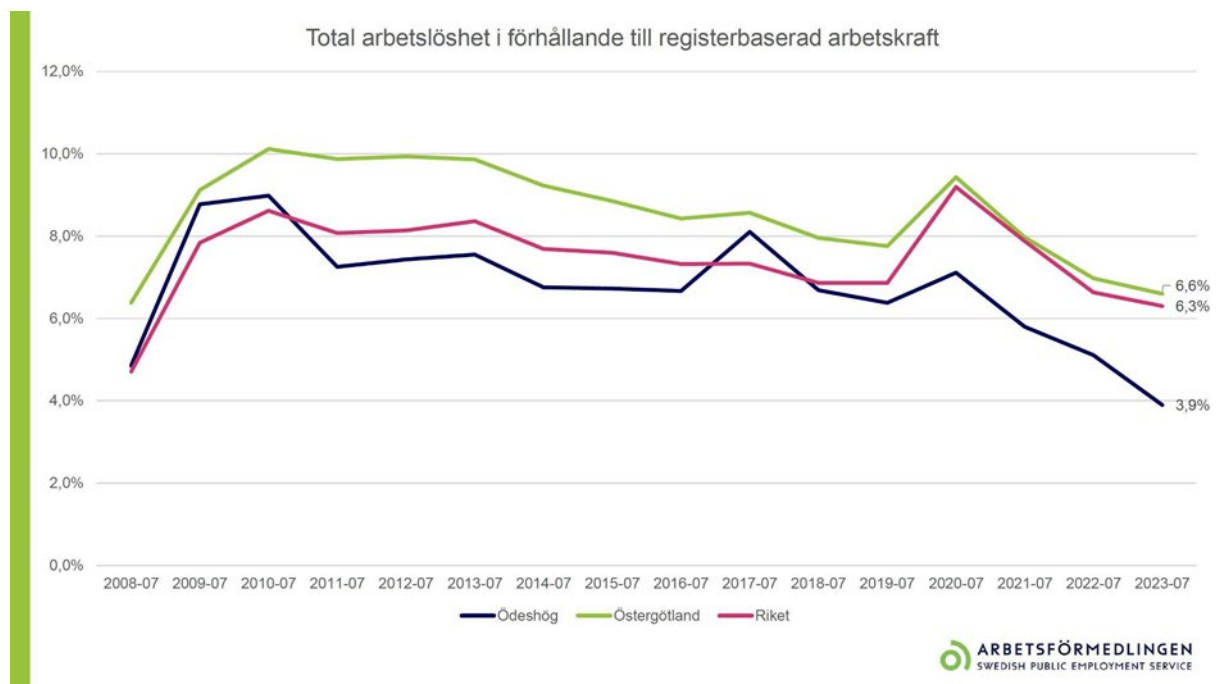
### 3.2 Ödeshög – Befolkning, näringsliv och arbetsmarknad

Befolkningen är äldre i Ödeshögs kommun än i övriga Sverige. I Ödeshögs kommun var medelåldern för år 2022 46,1 år, medan den är 41,7 år för hela Sverige. (Källa [www.statistikdatabasen.scb.se/](http://www.statistikdatabasen.scb.se/))

I maj 2023 hade Ödeshögs kommun 103 medborgare inskrivna på arbetsförmedlingen. (Källa [www.ams.se](http://www.ams.se)). Detta ger Ödeshögs kommun en arbetslöshet på 4,2 %. Riket ligger på 6,1 % i arbetslöshet för samma tidpunkt och Östergötlands län på 6,5 %.

I Arbetsförmedlingens månadsrapport från juli 2023 (Källa Newsworthy | Arbetslösheten i Ödeshög faller mer än i andra kommuner i Östergötland) framgår att arbetslösheten i Ödeshögs kommun är lägre än övriga länets både vad avser ungdomsarbetslöshet, utlandsfödda och den totala arbetslösheten.





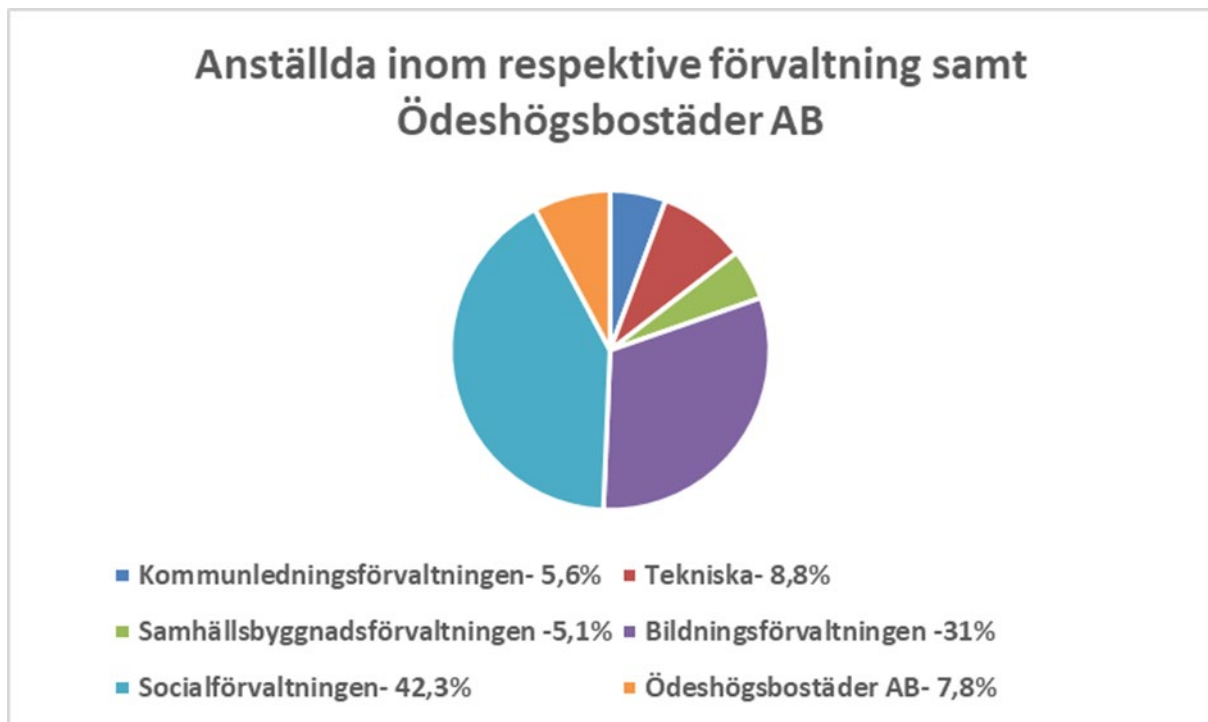
Figur 3 - Källa: [www.ams.se](http://www.ams.se)

Ödeshögs kommun har aktivt arbetat med att sänka arbetslösheten sedan 2017, först med projektet Ökad sysselsättning som sedan permanentats till Enheten för arbetsmarknad, integration och vuxenutbildning. Dimensionering av gymnasial och vuxenutbildningen pågår och ska färdigställas år 2024, för att träda i kraft år 2025. Lagen kommer att ställa krav på att kommuner samverkar i kluster om minst 3, och väger in arbetsmarknadens behov när utbildningar inom gymnasieskolan och komvux på gymnasial nivå planeras, dimensioneras och erbjuds. Förhoppningen är att dessa samarbeten ska leda till ett bredare utbud inom områden/branscher som efterfrågar arbetskraft samt fler individer som bidrar till kompetensförsörjningen.

Näringslivet i Ödeshög kännetecknas av småskalighet där en stor del utgörs av gröna näringar. Här finns även framgångsrika företag inom tillverkning och industri. Kommunen är en stor arbetsgivare med drygt 370 tillsvidareanställda. Med platsens storslagna natur och rika historia spelar också besöksnäringen en mycket stor roll. Ödeshögs geografiska läge utmed E4:an, på gränsen mellan två storstadsregioner Linköping och Jönköping, ger Ödeshög en stark position.

## 4 Ödeshögs kommun och dess förvaltningar och bolag

Ödeshögs kommun och Ödeshögsbostäder AB har i dagsläget en personalstyrka på ca 367 tillsvidareanställda medarbetare. Medelåldern hos våra medarbetare ligger på 46,6 år. Fördelningen mellan olika yrkesgrupper visar att vård- och omsorg sysselsätter mest personal, följt av lärare och förskolepersonal.



### 4.1 Socialförvaltningen

Socialförvaltningen ska på uppdrag av socialnämnden tillgodose kommuninvånarnas behov av vård, omsorg och service enligt gällande lagar, förordningar, riktlinjer och målsättningar. Socialförvaltningens verksamhet inbegriper individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, omsorg om funktionsnedsatta, socialpsykiatri, hälso- och sjukvård, flyktingverksamhet, sysselsättningsverksamhet, familjerätt och familjerådgivning, hushållsekonomisk rådgivning, skuldsanering, tillståndsgivning och tillsynsansvar enligt alkohollagen samt tillsynsansvar enligt tobakslagen, lotteriinspektionens varuspel och läkemedelsförordningen.

### 4.2 Barn- och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsnämnden ansvarar för kommunens uppgifter inom skolväsendet för barn och ungdom. Uppdraget omfattar skolformerna förskola, fritidshem, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola samt gymnasiesärskola och regleras i Skollagen (2010:800). Personal-, ekonomi- och

målsättningsfrågor samt utvärdering och utveckling av verksamheten ingår också i nämndens ansvarsområde.

Utbildningen ska främja alla barns utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Verksamheten ska planeras och anpassas utifrån barnens olika behov och förutsättningar.

### **4.3 Kommunledningsförvaltningen**

Kommunledningen har att lösa Kommunstyrelsens grunduppdrag som huvudsakligen består i att leda arbetet med och samordna utformningen av övergripande och strategiska mål, riktlinjer och ramar för styrningen av hela den kommunala verksamheten samt göra framställningar i målfrågor som inte är förbehållna annan nämnd. Kommunledningsförvaltningen har ett spretigt uppdrag som sträcker sig från räddningstjänst och turismfrågor till ekonomi, personal och arbetsmarknadsfrågor.

### **4.4 Tekniska enheten**

Huvuduppdraget för kosten är att tillreda och tillhandahålla mat till barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen. Inom äldreomsorgen står kosten för 50 % av det dagliga energiintaget d.v.s. lunch och middag. Inom skolan finns inga krav avseende näringsintag per dag men kosten följer rekommendationerna från Livsmedelverket d.v.s. 30 % av det dagliga näringsintaget. Tekniska förvaltningen ansvarar också för lokalvård i kommunens alla lokaler.

### **4.5 Samhällsbyggnadsförvaltningen**

Samhällsbyggnadsförvaltningen organiserar och utför det arbete som samhällsbyggnadsnämndens ansvarar för.

Förvaltningen arbetar huvudsakligen med planarbete (detaljplaner/översiktsplaner), mark-och exploateringsfrågor, lovhantering enligt plan- och bygglagen, bostadsanpassningsbidrag,

adressfrågor, parkeringstillstånd för rörelsehindrade samt kultur- och fritidsverksamhet (bibliotek, kulturskola, simskola, föreningsstöd).

### **4.6 Ödeshögsbostäder AB**

Ödeshögsbostäder AB är ett helägt kommunalt bolag som ingår i koncernen Ödeshögs Kommunhus AB. Förutom förvaltning av eget fastighetsbestånd utför bolaget uppdrag enligt förvaltningsuppdrag från Ödeshögs kommun såsom kommunala fastigheter, skötsel av gator, parkanläggningar, VA, renhållning och verksamhetsvaktmästeri.

Ödeshögsbostäder AB äger och förvaltar cirka 300 lägenheter, garage och lokaler samt handhar skötsel och administrationen av hamnen i Hästholmen.

#### 4.7 Pensionsavgångar per förvaltning, prognos 2024-2028

Pensionsavgångar vid 65 år* per förvaltning 2024-2028	Antal
Barn- och utbildningsförvaltningen	18
Socialförvaltningen	19
Tekniska förvaltningen	5
Samhällsbyggnadsförvaltningen	4
Kommunledningsförvaltningen	3
Ödeshögsbostäder AB	5

Tabell 1 - \*Prognosen i Tabell 4.7.1 är osäker eftersom vissa medarbetare går i pension vid 63 års ålder och andra väljer att arbeta till 67 år. Tabellen visar de som fyller 65 år de närmaste fem åren.

Pensionsavgång per yrkesgrupp	Antal
Barnskötare, elevresurs och elevassistenter	6
Förskollärare	1
Lärare	9
Dagbarnvårdare	1
Speciallärare	1
Undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter,	13
Biståndshandläggare	2
Chefer	1
Familjebehandlare	2
Sjuksköterska	1
Kokerska, ekonomibiträde	2

Tabell 2 - Uppgifterna i Tabell 4.7.2 är hämtade från Ödeshögs kommuns lönesystem Click wiew 230622.

## 5 Metodstöd – SKR's nio strategier

I processen med framtagande av Ödeshögs kommuns kompetensförsörjningsplan har utgångspunkten varit Sveriges kommuner och regioners metodstöd "Nio strategier för kompetensförsörjning".

**Använd kompetensen** rätt handlar om Vem ska egentligen göra vad? Genom att organisera arbetet annorlunda kan både personal och verksamhet utvecklas, och resurser användas effektivt.

**Förläng arbetslivet** handlar om att ta tillvara på erfarnas medarbetares värdefulla kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen.

**Prioritera arbetsmiljöarbetet** handlar om att göra kommuner och regioner till attraktiva arbetsgivare och det är en av flera strategier för att möta välfärdens kompetensutmaning.

**Rekrytera bredare** handlar om att välfärdens arbetsgivare behöver se och ta tillvara all kompetens. Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

**Stärk ledarskapet** handlar om att Kommuner och regioner erbjuder sina chefer möjlighet att leda och samarbeta med kompetenta och välutbildade medarbetare. Få branscher har dessutom så meningsfulla och viktiga uppdrag som välfärden.

**Stöd medarbetarnas utveckling** handlar om att Medarbetare i välfärden – såväl nya som erfarna – har en högkunskapsnivå och behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

**Sök nya samarbeten** När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd. Kommuner regioner behöver våga tänka nytt och testa tillsammans.

**Utnyttja tekniken smart** handlar om att en ökad digitalisering av välfärdstjänsterna öppnar för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven.

**Öka heltidsarbetet** Handlar om att en stor andel medarbetare i kommuner och regioner arbetar fortfarande deltid. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Målet är att heltidsarbete ska vara norm i alla.



## 5.1 Chefträff och arbete med SKR's metodstöd

Under våren 2023 genomfördes en chefsträff och workshop med kommunkoncernens samtliga chefer. Utifrån SKR:s metodstöd lades fokus på 4 av SKR:s 9 strategier "Använd kompetensen rätt", "sök nya samarbeten", "förläng arbetslivet" och "heltid som norm". I Ödeshögs kommuns första kompetensförsörjningsplan kommer dessa fyra valda strategier.

## 5.2 Handlingsplan och aktivitetslista för strategisk kompetensförsörjning 2023-2026

Handlingsplanen är en sammanfattning över vilka strategiska vägval Ödeshögs kommun avser prioritera i sitt långsiktiga kompetensförsörjningsarbete de närmsta åren (3-5 års perspektiv). Till varje strategiskt vägval finns tillhörande aktiviteter, samt ett mått alternativt kompletterande uppföljningsmetod på hur kommunen lyckas avseende aktiviteterna i handlingsplanen. Ett syfte med handlingsplanen är också att det skall vara ett översiktligt dokument i de strategiska dialogerna mellan tjänstepersoner och förtroendevalda i både planering-, genomförande- och uppföljningsperspektiv. Samt ett översiktligt dokument i de strategiska dialogerna i kommundirektörens ledningsgrupp.

Strategi	Aktivitet	När	Ansvarig nämnd	Ansvarig förvaltning	Mått/uppföljning
Förläng arbetslivet	Utveckla medarbetssamtalsprocessen	Löpande	Kommunstyrelsen	KLF	Avgångsålder
Använd kompetensen rätt	Behålla och utveckla (Kompetensutvecklingsmöjligheter och internt samarbete)	Löpande	Kommunstyrelsen	KLF	Resultat medarbetarenkät
Använd kompetensen rätt	Attraktiva arbetsgivarvillkor för semestervikarier	2025-08-31	Kommunstyrelsen och socialnämnden	KLF, SOC	Utvärdera semesterperiod 2024

### 5.3 Genomförande av handlings- och aktivitetsplan

Handlingsplanen bör vara ett återkommande dokument som redovisas på kommunstyrelsen och berörda nämnder vid behov. Handlingsplanens aktualitet och revisionsbehov skall ske årligen.

I samband med planeringsberedningar (den årliga budgetprocessen) skall handlingsplanen gås igenom för att bedöma om det i sin helhet finns aktiviteter i strategiskt kompetensförsörjningssyfte som skall prioriteras.

Nedan är beskrivning av varje aktivitet i handlingsplanen.

**Utveckla medarbetssamtalsprocessen:** Aktiviteten syftar till att i samband med medarbetarsamtalsprocessen tydligt och uttryckligen fråga medarbetare som är över 60 år hur länge de planerar att arbeta, samt undersöka möjligheter för att underlätta att så många som möjligt arbetar längre.

**Behålla och utveckla (Kompetensutvecklingsmöjligheter och internt samarbete):** Aktiviteten handlar om undersöka upplevelsen hur väl vi Ödeshögs kommun som arbetsgivare ger möjlighet till medarbetarnas kompetensutvecklingsmöjligheter och utveckling av det interna samarbetet. Detta i syfte att kartlägga vilka styrkor och utvecklingsområden som finns i "utveckla-delen" i ARUBA-processen.

**Attraktiva arbetsgivarvillkor för semestervikarier:** Flertalet av landets kommuner och regioner har idag begränsade förutsättningar för rekrytering av semestervikarie vilket ofta landar i ekonomiskt kostsamma åtgärder för att lösa semesterperioden för ordinarie personal. Samt begränsar det i förekommande fall möjligheterna till återhämtning för ordinarie personal. Aktiviteten syftar till att undersöka hur vi genom utökade attraktiva arbetsgivarvillkor för semestervikarier kan undvika

kostsamma åtgärder och samtidigt ge möjlighet till goda återhämtningsmöjligheter för ordinarie personal

#### **5.4 Avrapportering av nyckeltal för kommunstyrelsen**

Följande nyckeltal ska avrapporteras till kommunstyrelsen 2 gånger per år:

- Sysselsättningsgrad,
- Sjukfrånvaro,
- Avgångsålder,
- Kompetensutvecklingsutvecklingsmöjligheter medarbetarenkäten,
- Arbetslöshet,

#### **5.5 Utvärdering och uppföljning**

En gång per år till Kommunstyrelsen av den stora planen.