



ARBOGA KOMMUN

Kompetensförsörjningsstrategi

Antagen av kommunstyrelsen 2022-06-21 § 118

Kommunstyrelseförvaltningen

1 Inledning

Kompetensförsörjning är en av Arboga kommuns stora utmaningar framöver. Målsättningen är att trygga kompetensförsörjningen och därigenom ge kommunens medborgare en bra service och ett likvärdigt bemötande. För att klara det behöver kommunen stärka sin ställning som en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar att arbeta utifrån och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Kommunen är i första hand en tjänsteproducerande verksamhet vars resultat skapas av medarbetarna. Utveckling av medarbetarnas kompetens är viktig för att kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden med till exempel pågående digitalisering. Möjlighet till kompetensutveckling, stimulans och tillvaratagande av befintlig kompetens är tillsammans med goda arbetsmiljöer grunden för Arbogas kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

Kompetensförsörjningsstrategin handlar om kommunens förmåga att attrahera, rekrytera och utveckla kompetenta medarbetare, det vill säga rätt kompetens på rätt plats.

Att lösa personalförsörjningen genom att ständigt nyrekrytera är inte längre en hållbar väg att gå när efterfrågan på olika kompetenser många gånger överstiger tillgången. Det blir allt tydligare att det inte räcker med att rekrytera för att tillgodose framtidens personal- och kompetensbehov.

Eftersom kompetens tar tid att bygga behövs redan nu en bild av vilken kompetens som behövs i framtiden.

Mot denna bakgrund står vi som arbetsgivare för en stor utmaning för att möta detta kompetensbehov, vilket ligger till grund för upprättandet av denna kompetensförsörjningsstrategi.

2 Bakgrund

I en rapport om det framtida behovet av arbetskraft inom Sveriges kommuner och landsting har det framkommit att rekryteringsbehovet fram till år 2029 är större än vad det kommer finnas personer att rekrytera, om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning. Behovet av antalet anställda räknas att öka med i genomsnitt 13 200 per år samtidigt som snittet för pensionsavgångar under samma period beräknas uppgå till 33 600 per år. Nästan hälften av de 13 200 anställda som behöver öka finns inom vård och omsorg. Främst inom äldreomsorgen vilket beror på den stora gruppen 40-talister som under de kommande åtta åren fyller 80 år. Dock minskar trycket på skola och förskola då ökningen av barn och unga inte beräknas bli lika stor som prognoser tidigare förutspått.

Denna kompetensbrist innebär att kommunens verksamheter aktivt behöver arbeta med att hitta nya lösningar när det gäller arbetssätt och bemanning. Att vara kreativ och i framkant när det gäller utnyttjande av ny teknik, nya arbetssätt och nya sätt att bemanna kommer bli en viktig framgångsfaktor för att klara kompetensförsörjningen.

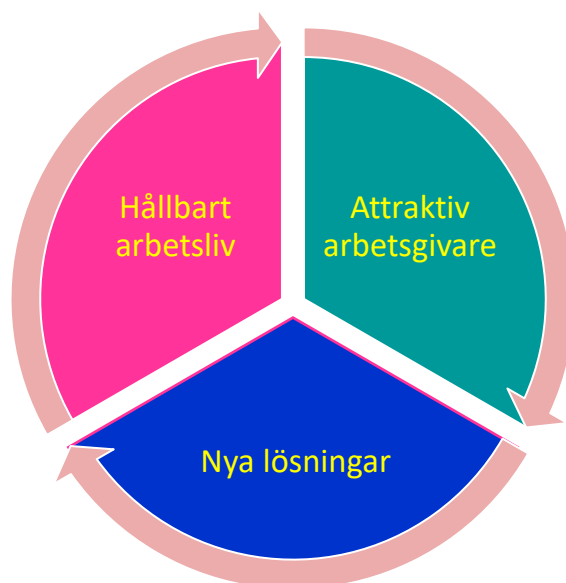
3 Syfte och mål

Kompetensförsörjning syftar till att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till att nå det målet.

Kompetensförsörjningsstrategin är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige och integreras i budget, verksamhetsplaneringen och verksamhetsuppföljning. Förvaltningarna/nämnderna ska med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin arbeta fram kompetensförsörjningsplaner som följs upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning.

Kompetensförsörjningsplaner genomförs och följs upp inom det egna verksamhetsområdet.

4 Strategier för kompetensförsörjning



4.1 Attraktiv arbetsgivare

För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver Arboga kommun fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är centralt både för att nå framtida medarbetare och nya grupper, men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och göra ett bra jobb.

För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete.

Att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Idag är fyra av fem anställda i kommuner och regioner kvinnor.

Attraktivitet som arbetsgivare innebär också vi behöver ta vara på intresset hos unga men även intresset hos de som jobbar i andra branscher.

Lyft fram verksamhetens resultat – en verksamhet som är framgångsrik upplevs som attraktiv av både befintliga och potentiella medarbetare.

Ledarskapet är avgörande för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla kommunen behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare.

Att medarbetarnas engagemang, kunskap och erfarenheter tillvaratas ställer stora krav på chefer och ledare – som behöver goda organisatoriska förutsättningar. Detta är otroligt viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Vi har inte råd att missa bra chefer. Därför är det viktigt att kvalitetssäkra att de kriterier och processer som används för att identifiera och rekrytera chefer gynnar mångfald och jämställdhet.

Arboga kommun som arbetsgivare behöver se och ta tillvara all kompetens. Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Som arbetsgivare spelar vi en viktig roll om vi tidigt kan knyta kontakt och möjliggöra praktik och anställning. Det gör att personerna kan få nödvändiga erfarenheter för rätt jobb.

4.2 Nya lösningar

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan vi hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart. På så sätt kan vi minska rekryteringsbehovet och samtidigt möta invånarnas ökade krav på högre kvalitet i välfärden.

För att få till förändring är delaktighet, samverkan och ledarskap centralt. Det finns mycket att lära av den snabba omställning som skedde när pandemin drabbade Sverige.

Genom att använda tekniken smart kan invånare få en mer tillgänglig välfärd av högre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven. Att utnyttja tekniken smart innebär att utmana det traditionella – något som ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och digital kompetens. Syftet och vad som ska uppnås behöver vara tydligt. Alla medarbetares digitala kompetens kommer att behöva utvecklas kontinuerligt över tid och därutöver kommer antalet personer med spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att behöva öka.

En utvecklad styrning och organisation är centralt för att förändra beteenden och arbetssätt med stöd av digital teknik. Genom samverkan skapas delaktighet på alla nivåer i organisationen. Tekniken är inget mål i sig. Den behöver användas som ett stöd för att uppnå verksamhetens mål – den ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete.

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Därför är det viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas kan den samlade kompetensen användas bättre. Varje arbetsplats behöver gå igenom verksamheten utifrån de arbetsuppgifter som behöver utföras för att nå verksamhetsmålen. Genom att tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Det kan leda till att arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper – eller att nya yrkesgrupper och kompetenser som tidigare inte funnits i verksamheten blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre. När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd.

Tillsammans med andra kommuner behöver vi tänka nytt och testa tillsammans! Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser och exempelvis dela på resurser och kompetenser. Att samarbeta med omkringliggande aktörer såsom myndigheter, lärosäten och civilsamhället kan bidra till att utveckla verksamheten och nå verksamhetens mål.

4.3 Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är avgörande för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre. Att arbeta med människor gör jobben i välfärden attraktiva och meningsfulla. Samtidigt medför detta också utmaningar.

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på Arboga kommun att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar våra möjligheter att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå, samtidigt som fler medarbetare har möjlighet att förlänga sitt arbetsliv i takt med att fler lever längre.

Heltidsarbete som norm är också en del av nyckeln till ökad jämställdhet genom ökad närvaro på arbetsmarknaden. Att arbeta för att öka heltidsarbetet är en viktig åtgärd för att minska skillnaderna mellan män och kvinnor i arbetslivet samtidigt som verksamheternas tillgång till kompetens stärks. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Målet är att heltidsarbete ska vara norm i alla verksamheter. Arbetet med att införa heltidsarbete som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas. Ofta innebär arbetet stora förändringar för samtliga i verksamheten – inte bara för de som börjar arbeta mer.

Som arbetsgivare behöver vi skapa förutsättningar så att medarbetarna kan upprätthålla det engagemang och den höga graden av meningsfullhet som jobben innebär.

En stor del av yrkena i vår kommun utgör så kallade kontaktyrken. För att hantera utmaningarna med kontaktyrken är långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) nyckeln. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv. Åtgärder i ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete ger ökade möjligheter till ett arbetsliv med en god arbetsmiljö och en snabbare återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning. Arbetsmiljöarbete ska bedrivas i samverkan. Inom ramen för samverkanssystemet förs kontinuerligt en gemensam dialog mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor lyfts fram.

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen. Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Vår attityd till erfarna medarbetare är central för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet.

Ett förlängt arbetsliv förutsätter att ålder beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, oavsett om det gäller yngre eller äldre medarbetare. Ett livslångt lärande med möjlighet att utbilda och fortbilda sig är också viktigt för att förlänga arbetslivet. Men den viktigaste punkten för ett förlängt arbetsliv börjar redan i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Tillsammans med "nya lösningar" och "hållbart arbetsliv" skapas ett kretslopp där de tre länkarna tillsammans utgör styrkan för strategisk kompetensförsörjning.

5 Slutord

Denna kompetensförsörjningsstrategi ska bidra till att stödja kommunens verksamheter i framtagande av kompetensförsörjningsplaner och därigenom säkra kommunens framtida kompetensförsörjning.

Förutom samarbete över kommungränserna är det ytterst viktigt att vi alla inom Arboga kommun - politiker, ledning, förvaltningar, enheter och medarbetare - är engagerade och på ett ansvarstagande sätt representerar vår kommun som arbetsplats, visar öppenhet för nya lösningar och tillsammans skapar en hållbar och attraktiv verksamhet.