

Strategi för kompetensförsörjning

Dokumenttyp	Giltighetstid	Beslutande instans	Beslutsdatum och paragraf
Strategi	2020-12-01-Tillsvidare	KF	2020-11-30 § 136 Dnr KS 2020/5
Antagen med stöd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljningsansvar
Kommunallagen	-	HR-chef	HR-chef
Gäller för nämnd/förvaltning			
Skara kommun			

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Inriktning 2025	4
Strategins fokusområden.....	5
Bakgrund och syfte till strategin.....	5
Utgångspunkter till strategin	5
Vision 2025.....	5
ARUBA-modellen för kompetensförsörjning	6
Attrahera	6
Rekrytera	6
Utveckla	7
Behålla.....	7
Avsluta	7
Strategins fokusområden	7
Ledarskap och medarbetarskap i samspel.....	7
Arbetsmiljö och hälsa	8
Kompetensutveckling	8
Uppföljning	9

Sammanfattning

Skara kommun ska kännetecknas av att vara effektiv organisation med engagerade och initiativtagande ledare och medarbetare. Arbetsplatserna ska präglas av ett öppet och inkluderande klimat där den goda arbetsmiljön ger förutsättningar till ett hållbart yrkesliv, där heltid är norm. I Skara kommun tas medarbetarnas fulla potential tillvara genom verksamhetsanpassad kompetensutveckling.

En genomtänkt och väl förankrad strategi för hållbar kompetensförsörjning ger goda förutsättningar för att behålla och vidareutveckla befintliga medarbetare. Det skapar också möjlighet att rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens som också delar Skara kommuns grundläggande värderingar och vision.

Inriktning 2025

Kompetensförsörjning innebär att arbeta systematiskt och långsiktigt med aktiviteter som gynnar en god organisationskultur. Skara kommun arbetar efter kompetensförsörjningsmodellen ARUBA. Modellen hänvisar till fem delar i kompetensförsörjningscykeln, Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta.

ATTRAHERA rätt kompetens och stärka Skara kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

REKRYTERA medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav

UTVECKLA medarbetare och den kompetens som vi redan har i vår organisation så att de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar.

BEHÅLLA medarbetare och kompetens som är avgörande för organisationens konkurrenskraft.

AVSLUTA medarbetare som av olika orsaker lämnar organisationen på ett professionellt sätt

Skaras strategi för kompetensförsörjning inriktar sig främst på begreppen utveckla och behålla befintliga medarbetare.

Strategins fokusområden

Utifrån ovanstående inriktning på att utveckla och behålla befintliga medarbetare pekas tre fokusområden ut i strategin för kompetensförsörjning:

Ledarskap och medarbetarskap i samspel

Arbetsmiljö och hälsa

Kompetensutveckling

Bakgrund och syfte till strategin

Att trygga kompetensförsörjning idag och i framtiden är en gemensam utmaning för offentliga och privata aktörer såväl i Skara kommun som i övriga landet. Det förutsätter samarbete och gemensamma insatser på flera nivåer på både kort och lång sikt för att utveckla Skaras attraktionskraft både som arbetsgivare, boendeort och geografiskt område. Tillgång till medarbetare med rätt kompetens är en förutsättning för både näringslivets och kommunens möjlighet att växa, utvecklas och skapa hållbar tillväxt. Som arbetsgivare handlar det om att skapa en organisationskultur som präglas av stolthet och trivsel där medarbetare och ledare arbetar tillsammans mot gemensamma mål. Det i sin tur bygger ett starkt arbetsgivarvarumärke som ger förutsättningar för attraktivitet, utveckling och tillväxt.

Denna strategi för kompetensförsörjning lägger fokus på Skara kommun som arbetsgivare och visar riktningen för att skapa ett hållbart yrkesliv på samtliga arbetsplatser i Skara.

Utgångspunkter till strategin

Vision 2025

Kommunen har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och ska förverkliga de mål och ambitioner som de förtroendevalda har beslutat. Medarbetarna är kommunens främsta resurs för att utföra välfärdsuppdraget.

Vision Skara 2025 är att skapa förutsättningar för våra invånare att vara nöjda med att leva och bo i Skara. Visionen anger riktning och hjälper kommunen i sitt

2020-11-30

utvecklingsarbete. I visionen pekas fyra utvecklingsområden ut där kommunen har extra stor potential:

- I Skara är vi stolta
- Livsstilen som konkurrenskraft
- Vi främjar entreprenörskapet
- Självklart hållbart

ARUBA-modellen för kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning innebär aktiviteter som handlar om att Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla personal – A R U B A. Delarna i kompetensförsörjningscykeln har betydelse i arbetet med att främja hållbarhet för medarbetarna i Skara kommun. ARUBA-modellens delar står för följande:

Attrahera

Attrahera handlar om att erbjuda trygga anställningar med meningsfulla och intressanta arbetsuppgifter där medarbetarna ges förutsättningar att utvecklas och en stabil organisation i ett konkurrensutsatt samhälle byggs.

Ett växande samhällsengagemang och önskan om att få bidra och påverka skapar goda förutsättningar för kommunens verksamheter att attrahera nya medarbetare till välfärdsjobben. Det kräver också en målgruppsanpassad marknadsföring av kommunens arbete. För att klara konkurrensen om kompetenser behöver Skara kommun vara en attraktiv plats att leva och bo på. Det krävs ett samarbete med näringslivet, landsbygd och fokus på tillväxt.

Rekrytera

Rekrytera innebär att ha en strukturerad, professionell och fördomsfri rekryteringsprocess. Med utgångspunkt i ett genomtänkt kompetensbehov ökar chanserna till en kvalitativ rekrytering.

Det behövs medarbetare med olika kompetenser och erfarenheter för att kunna erbjuda en god välfärd till alla medborgare. Att bredda rekryteringen handlar om att skapa förutsättningar i arbetet för att rekrytera människor med olika bakgrund. Oavsett funktionssättning, härkomst, kön eller ålder ska människor kunna bidra med sin kompetens i välfärdsjobben. Arbetet med arbetsmarknadspolitiska insatser, praktikplatser och nätverk behöver stärkas för att ta tillvara på hela arbetsmarknadens kompetens.

2020-11-30

Utveckla

Utveckla handlar om att utveckla metoder, verktyg och arbetssätt där verksamheternas resurser och kompetenser används på bästa möjliga sätt.

Samhället förändras i allt snabbare takt och med det ställs nya och allt ofta högre krav på medarbetarnas kunskaper. Att kontinuerligt arbeta med kompetensutveckling är nödvändigt både för att klara omställning i arbetslivet och för att bli en attraktiv arbetsgivare.

Behålla

Behålla handlar om att erbjuda god arbetsmiljö som präglas av ett hälsofrämjande ledar- och medarbetarskap. Det ska finnas plats för samverkan, kreativitet och innovation där medarbetarna ges möjlighet att bidra till verksamhetens utveckling. Dialogen mellan chef och medarbetare är ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ett av chefens verktyg för att identifiera vad som krävs för att utveckla och behålla medarbetare.

Avsluta

Avsluta innebär att på ett professionellt och ödmjukt sätt hantera de tillfällen då en medarbetare av någon anledning avslutar sin anställning. Oberoende av orsak till att man slutar är det viktigt att personen har en positiv bild av sin tid som anställd.

Genom att arbeta med olika insatser för omställning skapas förutsättningar till ett bra avslut och möjligheter att ta till vara på kompetensen på annat sätt.

Strategins fokusområden

Utifrån strategins inriktning på begreppen att **utveckla och behålla** befintliga medarbetare pekats tre fokusområden ut i strategin för kompetensförsörjning:

Ledarskap och medarbetarskap i samspel

Grundläggande i detta fokusområde är att fortsätta arbetet med att stärka chefer i sin ledarroll och medarbetare i sitt medarbetarskap med ett gemensamt fokus på samspelets betydelse för framgång.

Att skapa en god dialog är grunden för ett hållbart yrkesliv och en förutsättning för att verksamheten ska nå goda resultat. God kommunikation skapar trygghet, tillit och öppenhet som i sin tur bidrar till utveckling, teamkänsla och en frisk

2020-11-30

arbetsplats. Beslut som har föregåtts av en öppen dialog ökar kvalitén i verksamheten.

Grundläggande såväl för ledarskap som medarbetarskap är att varje chef och medarbetare har en tydlig bild av sitt grunduppdrag. Varje medarbetare är en del av en helhet och alla är lika viktiga i arbetet med att leverera tjänster av hög kvalitet till kommunens kunder, brukare och medborgare.

Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljö är allt som påverkar medarbetarna på arbetet, utifrån fysiska, psykiska och sociala faktorer. Att främja en hållbar arbetsmiljö och hälsa innebär att skapa miljöer som stärker och bevarar det friska i organisationen och hos medarbetarna.

En arbetsmiljö som bygger på ett öppet samtalsklimat, delaktighet och inkludering ökar tryggheten och bygger tillit. En god arbetsmiljö medför engagerade och aktiva medarbetare som lever upp till de värderingar organisationen står för.

Skara kommun ska därför fortsätta arbetet med att öka kunskapen kring vad som skapar hälsa, skapa förutsättningar för ett hållbart yrkesliv och främja friskfaktorerna i organisationen.

Kompetensutveckling

Omvärlden utvecklas och det innebär att medarbetare kontinuerligt behöver kompetensutvecklas för att möta nya behov och krav från de kommunen finns till för.

Kompetensutveckling avser olika former av lärande eller aktiviteter som syftar till att öka förmågan för medarbetaren, gruppen och enheten att leverera hög kvalitet utifrån grunduppdraget. Det kan vara kurser och utbildningar men även genom utveckling i det dagliga arbetet genom kollegialt lärande eller yrkesnätverk.

Att utveckla medarbetare eller skapa förutsättningar för karriär innebär inte enbart att man ska få mer avancerade roller eller uppdrag. Det handlar också om att tillitsfullt ge medarbetarna utökat ansvar och ta tillvara på medarbetarens fulla potential. Individuella kompetensutvecklingsplaner skapar förutsättningar för medarbetarna att utvecklas i sin yrkesroll och tillföres med den kompetens som krävs för att möta framtidens behov för verksamheten.

Uppföljning

Strategin för kompetensförsörjning gäller från 2021 och ska revideras vart fjärde år om inget annat beslut tas.

Fokusområdena fungerar som underlag för medarbetare och chef och integreras i budget, verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning.

Strategin följs upp på nämndsnivå bland annat genom den kommunövergripande medarbetarenkäten samt NMI, Nöjd medborgarindex.