

Strategi för kompetensförsörjning

Beslutande instans: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum och -paragraf: 2024-10-28 § 115

Dokumentansvarig: HR och kommunikationschef

Revideras av: HR-enheten

Dokumentet riktar sig till: Alla medarbetare

Giltighetstid: tills vidare

Diarienummer: KS 2024/319



Innehåll

| | |
|--|----------|
| Bakgrund och syfte | 3 |
| Kompetensförsörjning | 3 |
| Kompetensförsörjningsprocessen - Systematiskt arbetssätt..... | 3 |
| ARUBA – fem områden för strategisk kompetensförsörjning | 4 |
| Vi attraherar kompetens som vill bidra till välfärdsuppdraget..... | 4 |
| Vi rekryterar brett och rätt kompetens..... | 5 |
| Vi utvecklar våra medarbetare för dagens arbetsuppgifter och framtidens utmaningar..... | 5 |
| Vi behåller våra medarbetare genom hälsofrämjande arbete och goda arbetsvillkor..... | 5 |
| Vi avslutar kompetens professionellt..... | 6 |
| Uppföljning | 6 |

Bakgrund och syfte

Kommunen har ett demokratiskt lagstyrt uppdrag och ska förverkliga de mål och ambitioner som de förtroendevalda har beslutat om. Medarbetarna är kommunens främsta resurs för att utföra välfärdsuppdraget och samhällsutveckling. Enligt kommunens vision 2035 ska kommunen vara en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara alla medarbetares kompetens och där alla går till jobbet för att göra det bästa för invånarna – varje dag, året om. Tillsammans ska vi skapa en innovativ välfärd på en plats där människor kan utvecklas och må bra.

Kommunens kommunikationsstrategi trycker på alla medarbetares roll som ambassadörer för arbetsgivaren. Kompetensförsörjning är ett av fokusområdena i kommunens tillväxt- och utvecklingsstrategi och lyfts som ett område som kräver en bred samverkan såväl inom Skara som i hela Skaraborg och Västsverige. Tillsammans kan vi bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke både i och utanför kommunen, som skapar förutsättningar för attraktivitet, utveckling och tillväxt.

Välfärdens utmaningar gällande ekonomi och kompetensförsörjning kan inte mötas med gårdagens lösningar, utan kräver en omställning till digitala och nya arbetssätt som möjliggör effektivisering och nödvändig verksamhetsutveckling. Det är i verksamheterna som värdet av välfärden skapas, utveckling sker, kompetenser utvecklas och arbetssätt förändras. Lärandet och digital omställning är en förutsättning för välfärdsutveckling.

Denna strategi för kompetensförsörjning lägger fokus på Skara kommun som arbetsgivare och visar riktningen för det långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning, detta med fokus på samtliga steg i ARUBA-modellen. Strategin ska visa verksamheterna vägen i det systematiska arbetssättet med kompetensförsörjning och därigenom säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för välfärdsuppdraget.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett kontinuerligt arbete i organisationen som ska säkerställa att rätt kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att leverera välfärdsuppdraget. Strategisk kompetensförsörjning innebär att arbeta systematiskt och långsiktigt med aktiviteter som gynnar en god organisationskultur där arbets- och förhållningssätt skapar förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla kompetens på kort och lång sikt.

Kompetensförsörjningsprocessen - Systematiskt arbetssätt

Kompetensförsörjningsprocessen är en del av verksamhetsstyrningen i Skara kommun som administreras i systemet Stratsys. Processen bygger på stegen fastställa uppdraget, fastställa

kompetensbehov, kompetensplanering, genomföra och uppföljning. Varje verksamhet behöver årligen analysera och åtgärda eventuella kompetensbrister i enlighet med nedan process¹.



ARUBA – fem områden för strategisk kompetensförsörjning

Skara kommun arbetar efter kompetensförsörjningsmodellen ARUBA. Modellen hänvisar till fem delar i kompetensförsörjningscykeln, Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla.

Modellen är en förenklad bild av kompetensförsörjningens komplexitet och omfattning som ger stöd och riktning i ett systematiskt angreppssätt och konkreta aktiviteter. De fem områdena utgör grunden för kommunens strategiska riktningar och förtydligas under respektive rubrik. ARUBA-modellen kompletteras med ett systematiskt arbetssätt som gör att verksamheterna kan anpassa de strategiska riktningarna utifrån aktuella behov.

Vi attraherar kompetens som vill bidra till välfärdsuppdraget

Attrahera handlar om att erbjuda trygga anställningar, goda arbetsvillkor med meningsfulla arbetsuppgifter där medarbetarna ges förutsättningar att utvecklas.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) genomför kontinuerligt attitydundersökningar för olika målgrupper som sammanställs i publikationer. Genom dessa studier visar trenden på att fler (framför allt yngre) har ett växande samhällsengagemang och önskan om att få bidra och påverka. Detta skapar goda förutsättningar för kommunens verksamheter att attrahera nya medarbetare till välfärdsjobben. Kommunens kommunikationsstrategi är framtagen för att utveckla arbetet med att skapa en kommunikativ organisation. Kommunikationsstrategin tydliggör vikten av att målgruppsanpassa budskap för att stärka varumärket.

¹ Daglig bemanning och personalplanering på kort sikt genomförs efter behov i respektive verksamhet. För mer omfattande aktiviteter som ska genomföras över tid används verksamhetsplanen enligt kommunens arbetssätt för verksamhetsstyrning.

Vi rekryterar brett och rätt kompetens

Rekrytera innebär att arbeta efter 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 möjliggöra för fler att arbeta i välfärden och därmed rekrytera människor med olika bakgrund.

Kompetens från andra branscher och med olika erfarenheter bör ses som en tillgång. Som arbetsgivare behöver vi både underlätta omställning till kommunens olika yrken och ta tillvara annan kompetens som kan bidra till kommunens utveckling. Förmågan att lära sig nytt och att vilja utvecklas är viktiga egenskaper vid rekrytering.

Arbetet med arbetsmarknadspolitiska insatser, praktikplatser och nätverk behöver stärkas för att ta tillvara hela arbetsmarknadens kompetens.

Vi utvecklar våra medarbetare för dagens arbetsuppgifter och framtidens utmaningar

Alla medarbetare behöver vara delaktiga i kommunens arbete med att säkra kompetensförsörjningen och möjliggöra en digital omställning som gynnar alla. Genom digitaliseringen kan vi skapa möjligheter att effektivisera verksamheter, automatisera och införa nya arbetssätt och tjänster, vilket i sin tur frigör tid för värdeskapande arbete.

Kompetensutveckling avser olika former av lärande eller aktiviteter med syfte att öka medarbetarens, gruppens och enhetens förmåga att uppnå verksamhetens mål. Investering i kompetensutveckling kan handla om kunskapspåfyllnad i form av kurser och utbildningar, men än mer om att skapa förutsättningar för lärande i vardagen. Genom att lära av varandra och andra arbetsplatser utvecklas och sprids kunskap som gynnar individ och verksamhet.

Som arbetsgivare handlar det om att skapa en uppmuntrande kultur och förståelse för olika individers förutsättningar för att lära. Det handlar om att utveckla metoder, verktyg och arbetssätt som stimulerar medarbetarnas förmåga att lära om och nytt i det dagliga arbetet. Lärande behöver ske på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Vi behåller våra medarbetare genom hälsofrämjande arbete och goda arbetsvillkor

När demografin utmanar tillgången till ny kompetens blir det förebyggande och hälsofrämjande arbetet en av de viktigaste insatserna för att behålla medarbetare i arbetslivet över tid. Kommunens arbetsmiljöpolicy, systematiska arbetsmiljöarbete och avtal för samverkan och arbetsmiljö konkretiserar Skara kommuns förhållningssätt i detta avseende.

Som arbetsgivare ska vi erbjuda god arbetsmiljö som präglas av ett hälsofrämjande och kommunikativt ledarskap 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. Arbetsmiljön ska vara säker och trygg.

För att behålla våra medarbetare och säkerställa långsiktig kompetens inom organisationen, är det också avgörande att erbjuda attraktiva arbetsvillkor. Vi strävar efter att skapa en balans mellan arbete och fritid genom flexibla arbetstider och möjligheter till distansarbete. Konkurrenskraftiga löner och attraktiva förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag, pensionsförmåner med mera är också centrala delar för att behålla och motivera medarbetare.

Vi avslutar kompetens professionellt

Ibland kan det vara nödvändigt att avsluta anställningen med en medarbetare, antingen på grund av deras val eller organisationens behov. Avsluta innebär att på ett professionellt sätt hantera de tillfällen då en medarbetare av någon anledning avslutar sin anställning. Genom att arbeta med olika insatser för omställning skapas förutsättningar till ett bra avslut och möjligheter att omhänderta kompetensen på annat sätt eller i annan roll.

Uppföljning

Strategi för kompetensförsörjning gäller från 2024 och revideras vart fjärde år om inget annat beslut fattas.

Strategin följs upp årligen genom verksamhetsuppföljning i samband med årsredovisning.

Strategin ersätter inte andra lagar och övriga dokument kopplade till området.