



HÄLLEFORS
KOMMUN

Policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv

Antagen av Kommunfullmäktige 2022-09-06 § 152



Innehåll

1	Inledning	3
2	Bakgrund	3
3	Målsättning 2022-2026	3
4	Syfte	4
5	Metod och modell	4
6	Kompetensförsörjning Nära Vård – Trygga kompetensen	4
7	Förutsättningar	5
8	SKR 9 strategier	5
	8.1 Åtgärder	5
	8.2 Rekryteringsprocess	5
	8.3 Medarbetarutveckling	6
	8.4 Process och ansvarsfördelning.....	6
9	Referenser	6
	9.1 Litteratur.....	6

1 Inledning

Hällefors kommun står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp för personalförsörjning och kompetensutveckling.

Pensionsavgångar, ökad personalrörlighet och förväntad demografi visar på kommande utmaningar. För att möta kompetensförsörjningens utmaningar blir det allt viktigare att systematiskt och strukturerat kontinuerligt kartlägga och analysera organisationens kompetenser. Kompetensförsörjning omfattar alla personalstrategiska områden som till exempel trygga anställningsvillkor, lönebildning och löneprocess, arbetsmiljö och friskvård, icke-diskriminerande och jämställda arbetsplatser och ledarutveckling. Allt i syfte att framstå som en bra och attraktiv arbetsgivare där medarbetare väljer att stanna kvar. Det är av vikt att kommunens medarbetare trivs och får karriärmöjligheter, att kommunen uppfattas som modern och främjar nya arbetsätt och använder ny teknik. Det är viktigt för kommunen att marknadsföra de jobb som finns i våra verksamheter.

2 Bakgrund

I kommunens verksamhetsplan finns beslutade viktiga strategiska personalområden som utgör grund och inriktning för Hällefors kommuns arbetsgivarpolitik.

En arbetsgivarpolitisk strategi för kompetensförsörjning innebär att Hällefors kommun anger riktningen på lång och kort sikt till önskat läge gällande framtida kompetens. Strategin ska på ett *övergripande* sätt beskriva vilka åtgärder som kommunen behöver vidta för att säkerställa attraktiviteten och skapa goda förutsättningar för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

3 Målsättning 2022-2026

Målen för den kommunövergripande strategiska kompetensförsörjningen har sin utgångspunkt i kommunens verksamhetsplan för samma tidsperiod.

Strategier och insatser för kompetensförsörjning i syfte att;

- attrahera medarbetare
- rekrytera medarbetare
- utveckla medarbetare
- behålla goda medarbetare
- avveckla medarbetare

Strategier och områden som behöver utvecklas

Nuläge och framtid

- Kartlägga och analysera behovet

Kompetensutveckling

- Uppmuntra medarbetare till kompetensutveckling
- Underlätta medarbetares kompetensutveckling
- Stimulera till intern personalrörlighet
- Ersättningsplanera t ex vid generationsväxling

Utbildningsvägar

- Samverka med utbildningsaktörer

Attraktiviteten

- Professionell rekryteringsprocess
- God arbetsmiljö
- Karriär- och löneutveckling
- Synas vid utbildningar
- Delta vid jobbmässor
- Riktad information på hemsidan

4 Syfte

Syftet med en arbetsgivarpolitisk strategi för kompetensförsörjning är dels att beskriva och analysera kompetensbehov för kommande femårsperiod, dels att få strategisk kompetensförsörjning att ingå som en naturlig del i verksamhetsplanering.

Kartläggning av nuläget görs utifrån;

- Omvärldsperspektiv enligt statistik och prognos över demografi och arbetsmarknad
- Kartläggning av nuvarande bemanning i kommunen
- Prognos över pensionsavgångar
- Kompetensbehov utifrån medborgarnas efterfrågan, verksamhetsförändringar och digitalisering

5 Metod och modell

Metod för kompetensförsörjning är att först kartlägga och analysera nuläget och framtiden. Samtliga verksamheter har att följa metoder och modeller som finns tillgängliga bland annat i form av partsgemensamt material som SKR tillhandahåller. Metoderna innehåller ofta work-shops som utmynnar i åtgärdsplan.

6 Kompetensförsörjning Nära Vård – Trygga kompetensen

En länsgemensam kompetenskartläggning har genomförts inom ramen för ”Trygga kompetensen för en God och nära vård” under 2021 och 2022 och kommer att utmynna i en länsgemensam kompetensförsörjningsplan. Planen kommer att utgöra en del av Hällefors kommuns fortsatta strategi för kompetensförsörjning.

7 Förutsättningar

En strategisk kompetensförsörjning för en kommun av Hällefors storlek innebär stora utmaningar t ex utifrån demografi, utbildningsmöjligheter och lokal arbetsmarknad. Andra omvärldsfaktorer som kan påverka är politiska beslut och konjunkturläge.

8 SKR 9 strategier

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram nio strategier för att möta framtida kompetensutmaningar. De nio strategierna är indelade i tre områden. Inom Hällefors kommun ska aktiva insatser pågå inom samtliga nio områden.



8.1 Åtgärder

Nedan redovisas användbara framgångsfaktorer utifrån strategierna.

1. Använd kompetensen rätt
2. Bredda rekryteringen
3. Låt fler jobba mer
4. Förläng arbetslivet
5. Visa på karriärmöjligheter
6. Skapa engagemang
7. Utnyttja tekniken
8. Marknadsför jobben
9. Underlätta lönekarriär

8.2 Rekryteringsprocess

För Hällefors kommun innebär det bland annat att strategi för heltid som norm sammanfaller med policy för kompetensförsörjning. En kvalitetssäkrad, aktiv och snabb rekryteringsprocess är nödvändig

för att ge kandidater ett gott första intryck. Rekryterande chefer har i chefshandboken tillgång till riktlinjer för rekrytering samt ett gott IT-stöd för rekryteringsprocessen.

Vid upprättande av kravspecifikationer och platsannonser är det viktigt att ställa realistiska krav i kompetensprofilanalysen. Hällefors kommun behöver synas som arbetsgivare därför är ett ökat deltagande på jobbmässor en utvecklingsfråga.

Att bredda rekryteringen kan innebära en ökad mångfald på arbetsplatserna, att anställa personer med funktionsnedsättning samt att rekrytera fler män till välfärdsjobben.

8.3 Medarbetarutveckling

Medarbetarsamtal har en central roll när det gäller utveckling och karriärmöjligheter för att behålla goda medarbetare. Varje medarbetarsamtal ska resultera i en årlig medarbetaröverenskommelse med utgångspunkt i verksamhetens mål och medarbetarens behov av utveckling och utbildningsinsatser, fort- och vidareutbildning. Medarbetare som gör karriär i kommunen ges möjlighet till en positiv löneutveckling.

8.4 Process och ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige ansvarar för att besluta om Hällefors kommuns policy för kompetensförsörjning.

Handlingsplaner för kompetensförsörjning tas inledningsvis fram av kommunens styrgrupp för personalfrågor. I gruppen ingår socialchef, skolchef, kultur- och fritidschef och HR-chef. HR-chefen är sammankallande och HR-enheten finns som stöd i processerna.

Verksamhetscheferna ansvarar för att upprätta kompetensförsörjningsplaner inom sitt respektive ansvarsområde genom att fånga in kompetensbehov som finns eller kommer att finnas. Verksamhetscheferna ansvarar för att inom sina respektive ledningsgrupper föra vidare och planera för aktiviteter och åtgärder i planen.

9 Referenser

9.1 Litteratur

SKL, (2015) Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? ISBN 978-91-7585-216-4

SKL, (2018) Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018. ISBN 978-91-7585-610-0



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

HR-enheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx •
kommun@hellefors.se