



Kompetensförsörjningsplan 2023-2026

Dokumenttyp Plan	Dokumentnamn Riktlinje för kompetensförsörjning	Fastställd/upprättad Kommunfullmäktige 2022-06-27 § 58.	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Giltighetstid 2023 - 2026
Dokumentansvarig Kommunchef	Version 1.0	Senast reviderad	Dokumentinformation Dnr Ks 2020/213, 027	Detta dokument gäller för Politik och förvaltning

Innehåll

Inledning.....	1
Syfte.....	1
Nuläge.....	1
Organisationsstruktur	2
Åtgärder för kompetensförsörjning	4
Attraktion för jobben och arbetsplatserna	5
Attraktiva arbetsplatser som välkomnar och inkluderar.....	5
Marknadsföra jobben och arbetsplatserna	5
Rekrytera för framtiden	5
Breddad rekrytering.....	5
Flexibla anställningar	5
Framsynt vikariehantering.....	6
Mottagande av praktikanter.....	6
Professionaliserad introduktion.....	6
Kompetensutveckla för framtiden	6
Resultat- och utvecklingsstöd för medarbetaren	6
KOM-KR - Omställningsavtal	7
Validering.....	7
Säkrad chefskompetens	7
Använd kompetensen rätt och hållbart	7
Flexibla arbetsuppgifter och roller	7
Hållbart arbetsliv	8
Samverkan	8
Samverkan med andra kommuner	8
Samverkan med utbildningsväsendet	8
Samverkan med andra myndigheter	8
Handlingsplaner.....	8
Uppföljning.....	9

Bilaga
Mall – Bilaga Kompetensförsörjningsplan

Inledning

Kompetenta och engagerade medarbetare är Arjeplogs kommuns viktigaste resurs och kompetensförsörjningen är en av kommunens och övriga arbetsgivares största utmaningar de närmaste åren. Detta framgår av studier av omvärlden, utvecklingen på arbetsmarknaden och av Arjeplogs kommuns egen personalstatistik. För att klara verksamheternas framtida kompetensbehov behöver Arjeplogs kommun arbeta systematiskt, samordnat och långsiktigt.

Kompetensförsörjning för Arjeplogs kommun utgår ifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) arbete med Sveriges viktigaste jobb, där nio strategier lyfts fram¹. De nio strategierna är:

1. Använd kompetens 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

Syfte

Syftet med Arjeplog kommuns kompetensförsörjningsplan är att arbeta målinriktat för att attrahera, rekrytera och behålla personal.

Nuläge

Inom Arjeplogs kommun arbetar 276 tillsvidareanställda. Inom kommunen finns ca 50 olika befattningar, ungefär hälften av befattningarna kräver gymnasial utbildning. För den andra hälften av befattningarna är eftergymnasial utbildning önskvärt eller ett krav. Det finns även ett antal mindre uppdrag där specifik kompetens krävs, såsom serveringstillstånd och dylikt. Det riskerar att skapa en sårbarhet hos kommunen vad gäller behovet av personer med kompetens inom ett ytterst smalt område.

Det finns en risk gällande personalförsörjning då det redan i nuläget är svårt att rekrytera till vissa befattningar. Prognosen framöver är att rekryteringsmöjligheterna försvåras ytterligare på grund av ett minskat befolkningsunderlag att rekrytera ifrån och låg arbetslöshet. Arbetslösheten mätt i öppet arbetslösa och inskrivna i program är per sista januari 2022 2,7% motsvarande 33 personer.

De befattningar som bedöms särskilt svårrekryterade är förskolelärare, lärare i låg och mellanstadium, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och specialistkompetens inom organisationen som kräver eftergymnasial utbildning. Utöver det bedöms även undersköterska som

¹ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? SKL 2015.

svårrekryterat. Framöver är det särskilt viktigt att arbeta proaktivt för att säkerställa att nödvändig kompetens tryggas. Under 2023-2026 beräknas 37 medarbetare gå i pension, under förutsättning att de tar pension vid 65 års ålder. Det motsvarar ca 15 procent av alla tillsvidareanställda.

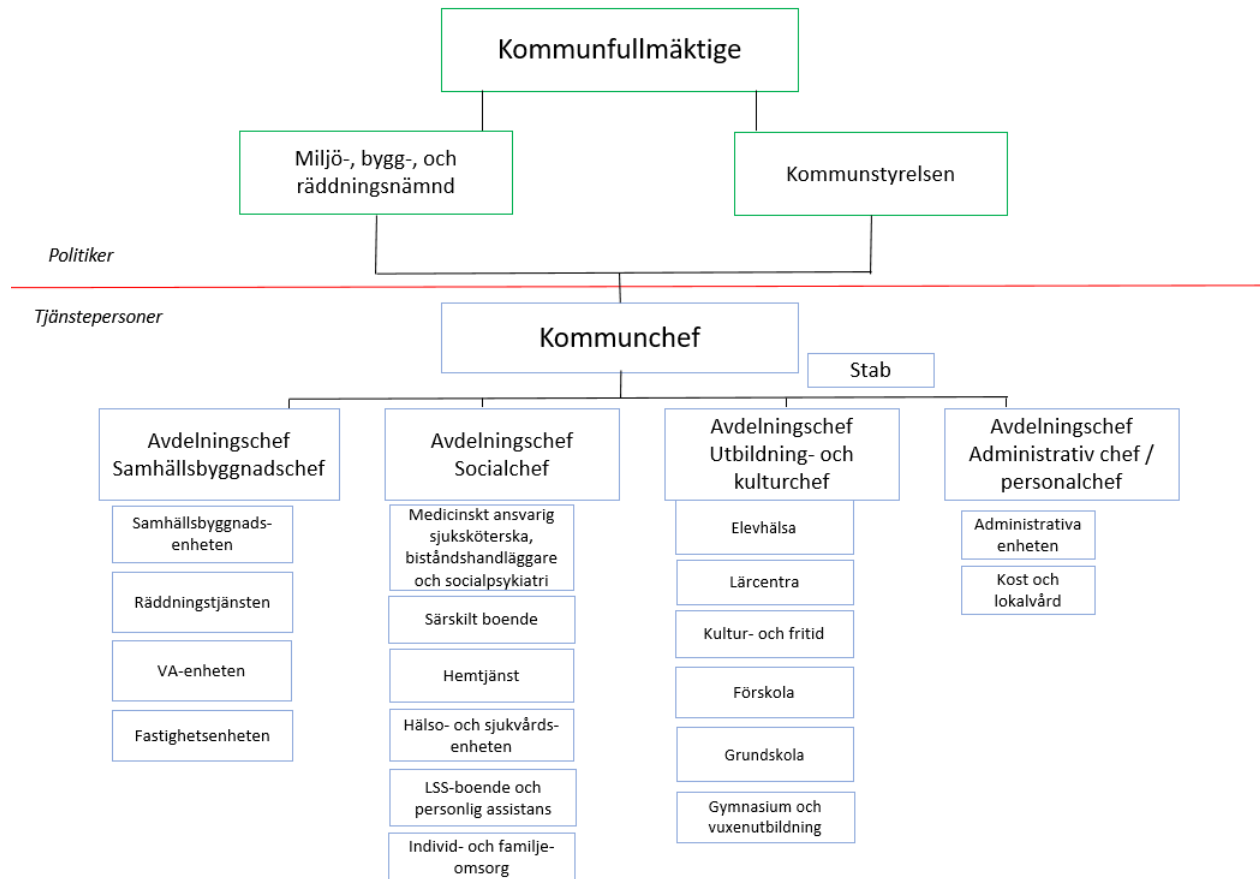
Organisationsstruktur

Kommunfullmäktige är en politiskt vald församling som fungerar som det högsta beslutande organet i en kommun. Kommunfullmäktige skapar nämnder som ansvarar för verksamhet och förbereder ärenden inom ett visst område. Utskotten bereder ärenden till kommunstyrelsen. I Arjeplogs kommun finns två nämnder med fortlöpande verksamhet: Kommunstyrelsen samt Miljö-, bygg- och räddningsnämnden (MBR).

Kommunstyrelsens verksamhet är den största delen av kommunens verksamhet. Här bedrivs bland annat kommunens skolverksamhet, vård och omsorg, teknisk verksamhet samt utvecklingsverksamhet. Miljö-, bygg-, och räddningsnämnden är en myndighetsnämnd som bland annat utövar tillsyn och beviljar tillstånd inom områden som kräver detta, här finns även kommunens räddningstjänst.

För att utföra de beslut och den verksamhet den politiska organisationen beslutar om finns en förvaltningsorganisation under ledning av kommunchefen. Till sin hjälp har hen en stab. Verksamheten är organiserad i fyra avdelningar som leds av avdelningschefer. Avdelningarna är Utbildning och kultur, Vård och omsorg, Samhällsbyggnad samt Administration och stöd. Under dessa finns flertalet enheter med tillhörande chef.

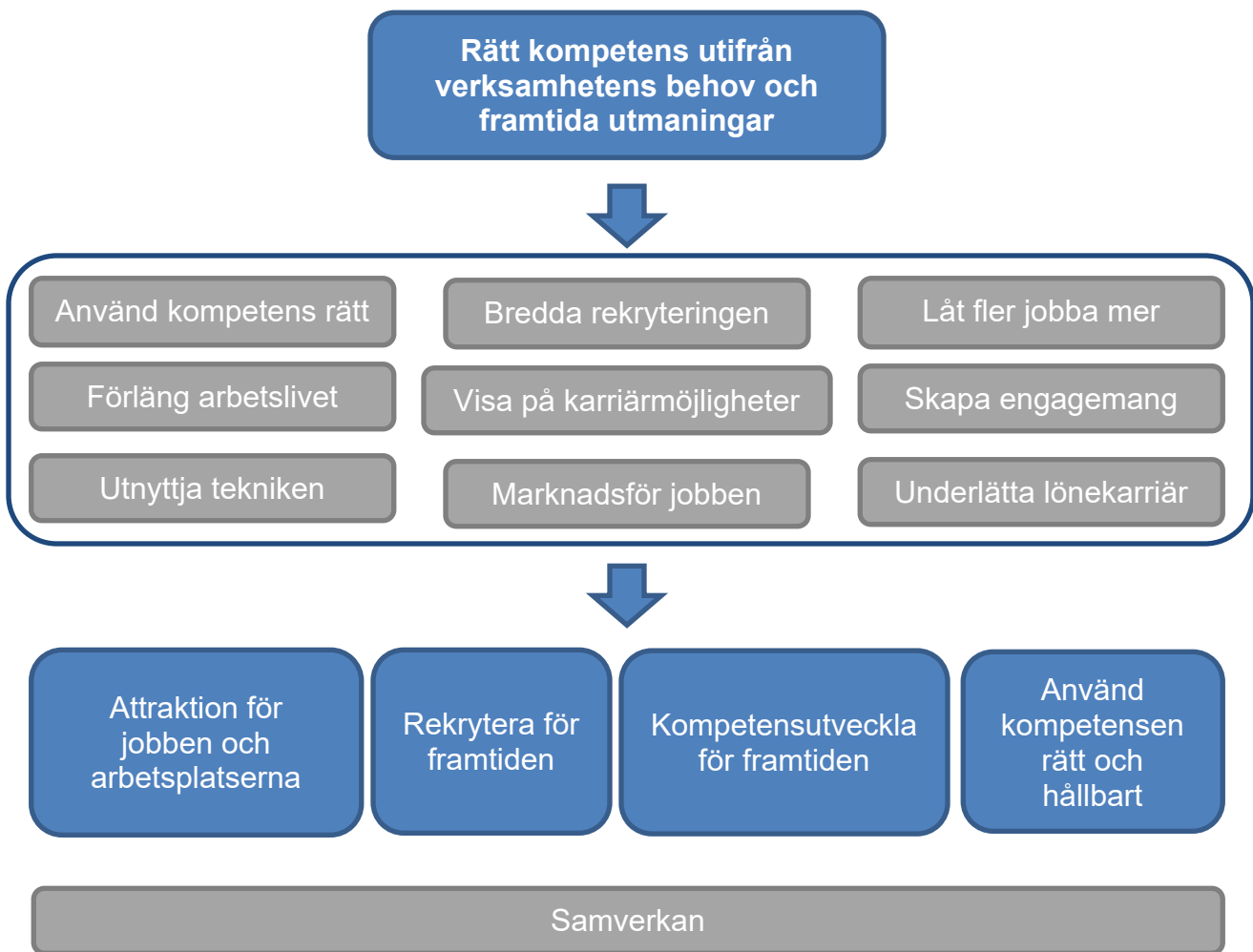
Figur 1: Organisationsstruktur



Åtgärder för kompetensförsörjning

För att hitta rätt kompetens efter verksamhetens behov och framtida utmaningar krävs att det finns en röd tråd genom hela kompetensförsörjningsprocessen. Nedan presenteras kommunens modell för kompetensförsörjning som baseras på SKR:s nio strategier samt fyra strategiska områden. Utöver de åtgärder som kommunen planerar att vidta ska även samverkan bedrivas med andra aktörer.

Figur 2: Modell för kompetensförsörjning



Attraktion för jobben och arbetsplatserna

Attraktiva arbetsplatser som välkomnar och inkluderar

Arbetsplatser där människor trivs, engagerar sig och stannar kvar är grundläggande för att kunna attrahera den kompetens verksamheten behöver. En attraktiv arbetsplats skapas av medarbetare och chefer tillsammans. En god arbetsmiljö är en förutsättning för en attraktiv arbetsplats.

Marknadsföra jobben och arbetsplatserna

Vi ska visa upp en bild som attraherar de målgrupper vi har behov av. För att lyckas behöver vi synas i rätt medier, vara på relevanta mötesplatser och aktivt söka upp och bygga relationer med våra potentiella medarbetare.

Rekrytera för framtiden

Breddad rekrytering

En breddad rekrytering innebär rekryteringsprocessen anpassas för att möjliggöra ett bredare urval av sökande och att kompetensen kan säkras genom anpassad introduktion och/eller ett visst mått av utbildning. Kommunen ska även kunna ta emot och hantera spontana ansökningar.

Flexibla anställningar

Flexibla anställningar kan innebära att en medarbetare har två uppdrag och delar sin anställning över förvaltningsgränserna, eller t.o.m. med andra arbetsgivare. Det kan också innebära att Arjeplogs kommun har medarbetare som bor och arbetar fysiskt i en annan kommun, men på uppdrag av oss. Möjlighet kan även ges för distansarbete enligt överenskommelse.

Framsynt vikariehantering

Det finns ett stort behov av vikarier, året runt. De som kommer in som medarbetare genom kortare anställningar ska välkomnas, inkluderas och introduceras och ses som framtida medarbetare.

Mottagande av praktikanter

Det är viktigt att vi tidigt fångar upp personer som är under utbildning för att möjliggöra framtida anställning. Praktikanter, oavsett yrkesgrupp, ska tas emot och ses som framtida medarbetare när verksamheten så tillåter. Kommunen ska sträva efter att kunna ta emot praktikanter i alla sina verksamheter.

Professionaliserad introduktion

Rekrytering och introduktion bör vävas ihop på ett tydligt sätt. En tydlig process och en strukturerad introduktion underlättar arbetet och ger medarbetare och arbetsplats möjlighet till en god start. Detta arbete ska omfatta alla former av anställningar och praktikplatser.

Kompetensutveckla för framtiden

Resultat- och utvecklingsstöd för medarbetaren

För att medarbetare i Arjeplogs kommun ska ha rätt kompetens för sitt uppdrag behöver vi hitta effektiva arbetssätt för att styra kompetensutvecklingen för nuvarande och framtida uppdrag. Ett arbete med resultat- och utvecklingsstöd inkluderar aktiviteter som säkerställer att målen för verksamheten nås genom att fokusera på medarbetarnas prestationer och kompetens genom:

- Löpande medarbetarsamtal där de individuella målen är tydligt kopplade till verksamhetens mål. Kraven för medarbetarens uppdrag ska vara tydliga. Utvärderingen av medarbetarens kompetens och prestationer kopplat till uppdraget i samband med den årliga lönerevisionen.
- De individuella utvecklingsplanerna sammanställs för att få relevanta underlag för kompetensutvecklingsinsatser. Det ska finnas möjliga karriärvägar inom och mellan yrken samt till ledande positioner.
- Kontinuerlig återkoppling mellan chef och medarbetare är viktig för att driva förbättringsarbete och öka motivationen.

KOM-KR - Omställningsavtal

Med tidig omställning kan arbetsgivare möta förändrade kompetens- och rekryteringsbehov och få ett framgångsrikt omställningsarbete som är till nytta för både arbetsgivare och medarbetare. Tidig omställning kan genom omställningsavtalet användas för att möta förändrade behov inom verksamheter.

Validering

Konceptet validering går ut på att individer med en gedigen yrkeserfarenhet snabbt ska kunna få en giltig behörighet. Detta kan exempelvis röra undersköterska eller sjuksköterska. Validering är ett viktigt verktyg för att matcha individ mot det behov av kompetens som finns i kommunen.

Säkrad chefskompetens

För hållbar arbetsmiljö, kompetensförsörjning och verksamhet krävs en säkrad chefskompetens. Chefens kompetens ska inkludera verksamhets-, budget- och personalansvar. Detta görs genom strukturerat internt stöd kring chefsuppdraget samt möjligheter till externt stöd och utbildningar genom samverkan, bl.a. genom chefsutbildningar och chefsstöd inom Region 10 och Skellefteåregionen samt andra samverkansformer.

Använd kompetensen rätt och hållbart

Flexibla arbetsuppgifter och roller

Då Arjeplogs kommun är en förhållandevis liten arbetsgivare, men med lika omfattande uppdrag som större kommuner, kan det finnas ett behov av att anställningar med flexibla arbetsuppgifter och roller. Arbetsuppgifter som idag ligger på en yrkesroll kan kanske utföras av annan kompetens eller på ett annat sätt. Med nya roller och sätt att fördela arbetsuppgifter behöver också arbetet organiseras och planeras på ett annat sätt. Ett ökat samarbete och digitaliseringens möjligheter blir en förutsättning att lyckas. En god intern samverkan är en förutsättning för lyckad kompetensförsörjning.

Hållbart arbetsliv

Att använda kompetensen hållbart innebär att inspirera medarbetare till friskvårdande aktiviteter men också att möjliggöra balansen mellan fritid och arbete. Goda förutsättningar för att hålla över tid skapas genom systematiskt arbetsmiljöarbete och genom motiverade och engagerade medarbetare. Det ger också en grund för att medarbetare ska kunna arbeta upp till heltid och längre upp i åldrarna.

Samverkan

Samverkan med andra kommuner

Kommunen ska sträva efter att samverka kring kompetensförsörjning inom specialistområden. Dessa kan bl.a. vara LSS-handläggning, livsmedelstillsyn, serveringstillstånd, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) m.m.). Även när det gäller erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling ska samverkan eftersträvas.

Samverkan med utbildningsväsendet

För att säkra framtida behov av kompetens krävs samverkan med olika utbildningsinstanser, såsom grundskola, gymnasium samt eftergymnasial utbildning. Det är viktigt att knyta kontakter och marknadsföra kommunen gentemot dessa aktörer för att visa på möjligheter kring anställning, praktikplatser, examensarbeten m.m.

Samverkan med andra myndigheter

Den huvudsakliga samverkansparten för kommunen är Arbetsförmedlingen. Samverkan handlar dels om att kommunen kan erbjuda olika former av anpassade anställningar i form av extratjänster, lönebidragsanställningar m.m. Utöver detta är Arbetsförmedlingen även en viktig part för att identifiera anställningsbara personer till kommunen.

Handlingsplaner

Specifika handlingsplaner upprättas med detaljerade åtgärdsplaner inom områden där så behövs. Dessa handlingsplaner upprättas tillsammans med fackliga organisationer och följs upp löpande. Avdelningschef ansvarar för plan och uppföljning.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen beskriver kommunens mål och aktiviteter gällande kompetensförsörjning. Den beskriver övergripande vilka kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser som behöver göras. Planen upprättats för fyra år åt gången och kommer varje år att revideras och eventuellt kompletteras utifrån rådande förutsättningar.