

Strategi

2024-10-28

Kompetens- försörjningsstrategi

Fastställt av: Ange namn/instans

Datum: Välj datum

Diariennr: 2024/709-02

För revidering ansvarar: Staben

För eventuell uppföljning ansvarar: Staben

Dokumentet gäller för: Bräcke kommun

Dokumentet gäller till och med: Tillsvidare



Bräcke
kommun



Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsstrategi	3
Strategier för att säkra kompetensförsörjning	3
Arbeta med friskfaktorer	4
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	4
Värna arbetstiden	4
Synliggör lön, villkor och förmåner	4
Stärk chefens förutsättningar att leda	4
Använd kompetensen rätt	5
Utnyttja teknikens möjligheter	5
Rekrytera och attrahera bredare	5
Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning	5
Ansvarsfördelning	5
Resurser	6
Samordning av arbete med kompetensförsörjning	6
Uppföljning och analys	6
Bilaga 1	7



Kompetensförsörjningsstrategi

Kompetensförsörjning är en stor utmaning nu och framöver för Bräcke kommun. Befolkningsprognoser visar på minskning av personer i arbetsför ålder medan behoven av välfärd ökar. Rekryteringsbehovet framöver är större än vad det finns personer att rekrytera, detta betyder att kommunen inte enbart kan möta kompetensutmaningen genom att rekrytera. Det behövs alternativa sätt att lösa kompetensförsörjningen på, exempelvis genom nya arbetssätt samt att tillvarata och utveckla kompetensen hos våra befintliga medarbetare.

Strategier för att säkra kompetensförsörjning

Bräcke kommuns kompetensstrategi tar sin utgångspunkt i SKR:s framtagna nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen. Varje strategi har förslag på insatser som kan ligga till grund för arbetet med kommunens kompetensförsörjning. Mer information om strategierna finns på SKRs hemsida.



Arbeta med friskfaktorer



Bräcke kommun

Bra arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid är avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Arbetsmiljöarbete är därför ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommuner och regioner arbeta med friskfaktorer.

- Arbeta systematiskt och långsiktigt
- Ta hjälp av forskning, stöd och verktyg
- Arbeta med samverkan, dialog och inflytande

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Bristen på arbetskraft gör att arbetsgivare behöver ta vara på den kompetens som redan finns. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet.

- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet

Värna arbetstiden

I välfärden pågår många verksamheter dygnet runt under alla dagar på året. Arbetstiden är en av arbetsgivarens viktigaste resurser. Arbetsgivarna behöver förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt eftersträva stabilitet och förutsägbarhet.

- Förlägg arbetstiden hållbart

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kommuner och regioner erbjuder både meningsfulla arbeten och kollektivavtal med bra villkor och förmåner. Att synliggöra detta för befintliga och potentiella medarbetare är en strategi för att säkra kompetensförsörjningen.

- Använd lönepolitiken som ett verktyg
- Synliggör hela lönen
- Visa upp villkor och förmåner
- Säkerställ att lokala lösningar leder rätt

Stärk chefs förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt.

- Chefskapet
- Stötta första linjens chefer
- Stärk chefs roll i förändringsarbete

Använd kompetensen rätt

Rätt kompetens på rätt plats är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att arbetsgivare tar tillvara och utvecklar de befintliga medarbetarnas kapacitet och kompetens på ett bättre sätt, kan behoven av fler anställda minska.



Bräcke kommun

- Se över arbetssätten
- Samarbeta och dela på kompetensen
- Främja utveckling och omställning

Utnyttja teknikens möjligheter

InTeknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar som bidrar till att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Genom att lära mer om ny teknik och hur den kan införas, kan arbetsgivare få stöd att förbättra både kvalitet och effektivitet i verksamheten.

- Utveckla verksamheter med nya arbetssätt och tekniker
- Ta hjälp av andra

Rekrytera och attrahera bredare

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Välfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

- Rekrytera bredare
- Attrahera bredare
- Jobba med arbetsgivarvarumärket

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Med goda möjligheter till utveckling och omställning kan medarbetare och verksamheter ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter. Kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

- Erbjud kompetensutveckling hela arbetslivet
- Arbeta med kompetens- och karriärutveckling
- Ge möjlighet till omställning
- Utveckla språket på jobbet

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige beslutar om kommunens kompetensförsörjningsstrategi.

Kommunstyrelsen tillser att kompetensförsörjningsstrategin efterlevs samt följs upp.

Avdelnings/förvaltningschefer ska med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin ta fram, genomföra och följa upp handlingsplaner för avdelningen/förvaltningen.

Avdelningschef/förvaltningschef avgör om det finns behov av att skapa handlingsplaner på fler nivåer. Handlingsplaner tas fram i samverkan med berörda fackliga organisationer.

Chefer på samtliga nivåer ansvarar för att arbeta aktivt med kompetensförsörjning i sin verksamhet. Det vill säga analysera, planera, genomföra och följa upp verksamhetens kompetensbehov på kort och lång sikt.

Personalfunktionen ansvarar för att stödja avdelningar och chefer i kompetensförsörjningsfrågor samt samordna och utveckla övergripande processer.



Kommunövergripande kompetensförsörjningsgrupp ansvarar för att samordna och utveckla övergripande aktiviteter kopplade till kompetensförsörjning. Personalfunktionen har ett samordningsansvar för gruppen. Gruppen har representanter från varje avdelning samt vid behov externa samarbetspartners. Kompetensförsörjningsgruppen ansvarar för att ta fram, genomföra och följa upp en kommunövergripande handlingsplan. Gruppen möts vid behov men minst två gånger per år.

Resurser

Resurstilldelningen integreras i budgetarbete, verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning

Samordning av arbete med kompetensförsörjning

De insatser kommunen planerar för att göra ska stämmas av och/eller samordnas med projekt som pågår nationellt eller regionalt för eventuella samverkansmöjligheter.

Uppföljning och analys

Kommunstyrelsen ska årligen följa upp att verksamhetens arbete med kompetensförsörjningen och handlingsplaner fungerar. Kommunstyrelsen informerar, i samband med delårsrapport och årsredovisning till kommunfullmäktige, hur arbetet med kompetensförsörjning bedrivs.

Avdelningschef/enhetschef följer upp avdelningens handlingsplan och analyserar om insatserna träffar rätt eller behöver förändras. Handlingsplanen ska rapporteras till kommunövergripande kompetensförsörjningsgruppen minst en gång per år.

Kommunövergripande kompetensförsörjningsgruppen följer upp kommunövergripande handlingsplanen och analyserar om insatserna träffar rätt eller behöver förändras.

Kompetensförsörjningsstrategin följs upp och revideras en gång per mandatperiod alternativt vid behov.

Bilaga 1

Mall för handlingsplan

Aktivitet	Tidsplan	Ansvar	Uppföljning


