



Beslutsdatum:	2022-06-21
Beslutande:	Kommunstyrelsen
Giltighetstid:	Tillsvidare med årlig översyn
Upplaga:	1.1
Dokumentansvarig:	HR-chef
Upprättad av:	HR-specialist och HR-chef
Typ av dokument:	Plan

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLAN

INLEDNING

För första gången i modern tid kommer arbetsmarknaden förändras genom att en större andel kommer gå i pension jämfört med den andel människor som kommer att söka arbete. Enligt Sveriges kommuner och regioners rekryteringsprognos kommer antalet anställda i välfärden beräknas behöva öka med cirka 132 000 personer under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 340 000 pensionsavgångar under samma period om ingenting förändras. Inom vård och omsorg sker den största åldersavgången och där återfinns också det största gapet mellan avgående och nytillträdande personal. Utöver gapet mellan nytillträdande och avgående beräknas vårdbehovet öka i och med att antalet äldre blir fler.

Den offentliga sektorn riskerar alltså att få betydande svårigheter att fylla åldersavgångarna med ny arbetskraft.

Kompetensförsörjning är sättet en organisation säkerställer och tillgodoser en organisation med rätt kompetens vid rätt tidpunkt. Kompetensförsörjning innebär att organisationen tillförsäkrar att medarbetarna innehar kompetensen att behärska de uppgifter och uppdrag som de ställs inför. För att detta ska lyckas bör ledning och medarbetare ha en samsyn gällande vilka kompetenser som finns, vilka kompetenser det finns behov av samt vilka kompetenser som bör prioriteras.

Planens syfte

Syftet med Öckerö kommuns kompetensförsörjningsplan är att skapa en långsiktig plan som ger en samlad bild av vilket kompetensbehov Öckerö kommun har, samt vilka satsningar och aktiviteter som behövs för att säkerställa verksamheternas framtida kompetensbehov.

Detta regleras inte av planen

Förvaltningsspecifika åtgärder redovisas inte i planen utan endast kommunövergripande. Varje förvaltning upprättar en verksamhetsplan, där aktiviteter kopplas till Öckerö kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan och följs upp i ordinarie styrning.

ÖCKERÖ KOMMUNS VISION

I Öckerö kommuns vision lyfts medarbetarens betydelse för att kunna leverera välfärd samt ges en målbild för kommunens arbetsgivarskap.

I Öckerö kommun jobbar vi tillsammans med metoder som främjar ett effektivt resursutnyttjande, där verksamhets- och personalutveckling går hand i hand.

Medarbetarna är engagerade och delaktiga i att ständigt förbättra och utveckla verksamheten. Ett gott ledarskap och fokus på arbetsmiljö ger de rätta förutsättningarna.

Delaktighet, nytänkande, gott ledarskap och samarbete gör Öckerö kommun till ett starkt varumärke på arbetsmarknaden, vilket gör att man söker sig hit.

HUR ÖCKERÖ KOMMUN MÖTER REKRYTERINGSUTMANINGEN

Enligt tidigare studier ser vi att utan några förändringar i arbetssätt, organisation eller bemanning kommer rekryteringsbehovet att bli stort under de kommande tio åren. Sveriges kommuner och regioner, SKR, har därför tagit fram olika strategier som kan hjälpa kommuner och regioner att klara rekryteringsutmaningen. Strategierna är följande: använd kompetensen rätt, bredda rekryteringen, öka heltidsarbetet, förläng arbetslivet, visa karriärmöjligheterna, skapa engagemang, utnyttja tekniken, marknadsför jobben och underlätta lönekarriär.

Ungas uppfattning om välfärdssektorn är tydlig: här finns meningsfulla jobb och möjligheten att göra skillnad, här finns roliga och spännande jobb med goda framtidsutsikter och schyssta arbetsvillkor. Här finns också trevliga kollegor och möjlighet att träffa mycket människor. Samtidigt upplever unga att det saknas karriärmöjligheter, god arbetsmiljö och bra lön inom välfärdssektorn. Allt enligt de spontana svar från ungdomar som publiceras i SKR:s rapport ”Jobb som gör skillnad – Vad tycker unga om välfärdens yrken? ”.

Kompetensförsörjning kan ses som en process vars syfte är att förse en organisation med rätt kompetens vid rätt tidpunkt. Öckerö kommun använder sig av ARUBA, som är en vedertagen modell som används för att fånga alla delar i kompetensförsörjningscykeln. Den står för att Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Aveckla.



Prioriterade områden för Öckerö Kommun

För att möta rekryteringsutmaningen har Öckerö kommun valt att prioritera följande områden:

- Profilera och marknadsföra Öckerö kommun
- Stärka och tydliggöra chefskapet
- Öka heltidsarbetet
- Stärka välbefinnandet bland kommunens medarbetare
- Ökad digitalisering

Kommunövergripande satsningar för de prioriterade områdena

Profilera och marknadsföra Öckerö kommun som en attraktiv arbetsgivare

För att kommunen ska kunna möta de kompetensbehov som finns såväl idag som i framtiden krävs att vi lyckas attrahera och behålla kompetens. För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver vi vara en attraktiv arbetsgivare. Det är centralt för att nå framtida medarbetare men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och ha goda förutsättningar att göra ett bra jobb.

För att marknadsföra Öckerö kommun som arbetsgivare krävs att kommunen har ett tydligt och attraktivt varumärke. Kommunens värdegrund ligger till grund för kommunens varumärke. Värdegrunden ger organisationen en gemensam plattform för att arbeta tillsammans i önskad riktning och för ökad måluppfyllelse. Den är motivationshöjande och vägledande i olika situationer för medarbetare och chefer. Värdegrunden fungerar även som underlag vid rekrytering, i medarbetarsamtal och som grund för chefsuppdrag.

Ett annat steg i att vara en attraktiv arbetsgivare är att erbjuda olika karriärmöjligheter inom kommunen. Mer om vilka karriärmöjligheter som finns kan läsas i de förvaltnings-specifika kompetensförsörjningsplanerna.

Stärka och tydliggöra chefskapet och medarbetarskapet

Kontinuerlig kompetensutveckling av hög kvalitet spelar en viktig roll för alla yrkesgrupper i kommunen. Speciellt vill vi verka för att utveckla ledarskapet hos alla medarbetare med chefsbefattning.

I Öckerö kommun är chefen bäraren av uppdraget, vilket innebär att chefen driver och utvecklar verksamheten utifrån gällande uppdragshandling. I chefsrollen ingår också att kontinuerligt tydliggöra, påminna och förklara uppdragets inriktning för medarbetare och övriga intressenter.

För att prioritera, stödja och bekräfta medarbetarna i vardagen eftersträvar Öckerö kommun ett närvarande ledarskap. Ett närvarande ledarskap innebär att chefen bland annat via verksamhetsbesök är synlig, kommunicerar, motiverar och finner goda former för en naturlig återkoppling.

I Öckerö kommun är medarbetaren genomförare av uppdraget. Den enskilde medarbetaren har ett egenansvar för sin del av uppdraget, enskilt och i samverkan med andra. Medarbetaren i Öckerö kommun bidrar till ett gott arbetsklimat genom att aktivt delta i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. I detta ingår att bidra till en förtroendeskapande dialog på arbetsplatsen som präglas av respekt för olika åsikter.

Öka heltidsarbetet

För att möta rekryteringsutmaningen behöver fler arbeta heltid. Öckerö kommun har påbörjat och kommer fortsätta arbetet med att erbjuda fler heltidstjänster.

Stärka välbefinnande bland kommunens medarbetare

När medarbetarna känner att de trivs, utvecklas, är delaktiga och har en god arbetsmiljö, skapas de bästa förutsättningarna för en bra och effektiv kommunal verksamhet.

Medarbetarna är Öckerö kommuns främsta tillgång och medarbetarnas välbefinnande behöver därför vägas in i allt beslutsfattande.

Ett sätt för Öckerö kommun att fortsätta utvecklas och få en större kännedom om våra medarbetares arbetsmiljö är bland annat genom vår samverkansmodell, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar samt övriga samverkansmöten, där bland annat kompetensutveckling och arbetsmiljöfrågor lyfts.

Medarbetarundersökning är också ett effektivt verktyg som ger kommunen en övergripande inblick i hur medarbetarna mår och upplever sin arbetssituation. Genom att genomföra medarbetarundersökningar kan Öckerö kommun fortsätta att utvecklas och bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Ökad digitalisering

Genom en ökad digitalisering inom välfärden kan vi utveckla kvalitet och service till invånare och medarbetare. Digitaliseringen spelar även en viktig roll där nya arbetssätt kan ge goda effekter, både på kort och på lång sikt när det kommer till kompetensförsörjning och i arbetet att vara en attraktiv arbetsplats.