

Kompetensförsörjningsplan för Skövde kommun 2024–2026

Beslutad av kommunstyrelsen 15 april 2024, § 72. Dnr KS2024.0087

Dokumenttyp: Plan

Dokumentet gäller för: Skövde kommun

Diarienummer: KS2024.0087

Reviderad: [Datum]

Giltighetstid: 2024–2026

Tidpunkt för aktualitetsprövning: [Datum]

Dokumentansvarig: HR-chef

Andra tillhörande dokument: [xxx]

Program

Policy

» Plan

Riktlinjer

Regler



Innehåll

Bakgrund/Inledning.....	3
Syfte och mål.....	3
Arbetsätt.....	3
Strategier för kompetensförsörjning	4
Prioriterade strategier för att nå kommunstyrelsens mål.....	4
Prioritera arbetsmiljöarbetet.....	4
Stöd medarbetarnas utveckling och använd kompetensen rätt	5
Rekrytera bredare	5
Öka heltidsarbetet.....	6
Förläng arbetslivet.....	6
Stärk ledarskapet	6
Uppföljning, aktiviteter och resultatmätningar	7

Bakgrund/Inledning

Att hitta rätt kompetens är välfärdens största utmaning. Den svaga ökningen av personer i arbetsför ålder och antalet sysselsatta i kombination med tuff konkurrens på arbetsmarknaden under kommande år betyder att efterfrågan på kompetens inte enbart går att lösa genom att rekrytera fler. Fokus ska i stället ligga på att behålla och utveckla medarbetare samt tillvarata deras kompetens i kombination med att hitta nya arbetssätt och utnyttja tekniken smart. Ytterligare en väg är att arbeta mer intensivt för att erbjuda unga och andra som står längre från arbetsmarknaden arbete genom att använda deras kompetenser rätt i kombination med befintliga medarbetares kompetens.

Skövde kommun är en växande kommun och beräknas fortsätta växa. Detta leder till förändrad demografi och större behov av kommunens tjänster inom alla områden, men framför allt inom vård, skola och omsorg.

Skövde kommun som arbetsgivare står inför stora pensionsavgångar. Ca 400 av kommunens 4900 tillsvidareanställda medarbetare fyller 65 år de kommande 5 åren. Det motsvarar ca 8 % av kommunens tillsvidareanställda. Även personalomsättningen har ökat, inte bara i Skövde, utan i hela landet efter att ha varit ganska stabil och på en lägre nivå under pandemiåren 2020–2021. Den ökade externa personalomsättningen beror inte bara på fler pensionsavgångar utan på en rörligare arbetsmarknad.

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av kommunstyrelsen som ett komplement till kommunstyrelsens prioriterade utvecklingsmål – ”En säkrad kompetensförsörjning”.

Syfte och mål

Syftet med planen är att ge en strategisk vägledning för kommunens gemensamma arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen samt vara ett underlag för att prioritera insatser och aktiviteter på kort och lång sikt.

Arbetssätt

Årligen görs en omvärldsanalys och en analys av vår verksamhet inför arbetet med strategisk plan med budget. Omvärldsanalysen och kompetensförsörjningsplanen ligger till grund för behov av utveckling inom arbetsgivarområdet och vägleder i prioriteringar i den årliga verksamhetsplaneringen. Varje mandatperiod uppdateras kommunens strategiska kompetensförsörjningsplan utifrån de årliga uppföljningarna av genomförda projekt och aktiviteter samt aktuell omvärldsanalys. Varje sektor har också en egen kompetensförsörjningsplan som bygger på det egna behovet av utveckling för att nå kommunstyrelsens prioriterade utvecklingsmål – ”En säkrad kompetensförsörjning”.

Strategier för kompetensförsörjning

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram strategier för att möta kompetensutmaningen. Denna modell ligger till grund för Skövde kommuns arbete med kompetensförsörjning. Strategierna ”Utnyttja tekniken smart” och ”Sök nya samarbeten” tillsammans med kommunens likabehandlingsarbete är en grund för samtliga utvecklingsaktiviteter.



SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen.

Prioriterade strategier för att nå kommunstyrelsens mål

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Jobben i kommuner och regioner är viktiga och meningsfulla. Men det som lockar och engagerar kan samtidigt vara utmanande och svårt. Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommuner och regioner till attraktiva arbetsgivare.

Att arbeta systematiskt med både medarbetares hälsa och arbetsplatsers arbetsmiljö är viktiga delar. Vår sjukfrånvaroprocess för att få tillbaka medarbetare från sjukskrivning så snabbt som möjligt till arbete är viktiga framgångsfaktorer för att säkerställa kompetensförsörjningen framöver.

Konkret effekt som ska uppnås: Ett hållbart arbetsliv för medarbetare och chefer

Resultatmätning:

Minskad sjukfrånvaro

Stöd medarbetarnas utveckling och använd kompetensen rätt

Vem ska egentligen göra vad? Rätt kompetens på rätt plats skapar kvalitet i verksamheten. Våra medarbetare – såväl nya som erfarna – har en hög kunskapsnivå och ska få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling, intern rörlighet och karriär. Ett arbete i välfärden innebär ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. När verksamheterna förändras måste yrkesrollerna hänga med. Genom att organisera arbetet annorlunda kan både medarbetare och verksamhet utvecklas, och resurser användas effektivt. Möjligheter till kompetensutveckling och delaktighet i den egna utvecklingen är viktiga faktorer för att få medarbetare att stanna på arbetsplatsen samt bibehålla en god kvalitet i verksamheterna.

Vi som arbetsgivare kan stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Vi ska möjliggöra för kollegialt lärande när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Vi ska skapa förutsättningar för medarbetare att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter genom kompetensutveckling och omställning. Vi bedriver ett aktivt arbete med lönebildning och rätt lön.

Konkret effekt som ska uppnås: Stärkta möjligheter för medarbetare till utveckling och intern karriär

Resultatmätning:

Ökad intern rörlighet

Minskad extern personalomsättning

Rekrytera bredare

Skövde kommun ska se och ta tillvara på all kompetens arbetsmarknaden har att erbjuda. Samtidigt som vi står inför en stor kompetensutmaning finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Våra ungdomar, personer med annat etniskt ursprung, personer med funktionsvariation eller annan utbildningsbakgrund än den som vi efterfrågar är också en viktig rekryteringsbas för framtiden.

Genom att tidigt knyta kontakt kan vi möjliggöra praktik och anställning. Sommarpraktik och annan praktik i våra verksamheter gör att individer får nödvändiga erfarenheter för ett framtida jobb och vi visar upp Skövde kommun som arbetsgivare.

Konkret effekt som ska uppnås: Stärkta möjligheter för medarbetare till utveckling och intern karriär

Resultatmätning:

Ökat antal praktikanter i våra verksamheter

Ökad mångfald

Öka heltidsarbetet

Det finns fortfarande medarbetare i Skövde kommun som arbetar deltid. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Målet nationellt är att heltidsarbete ska vara norm i alla yrkesgrupper. Viktiga steg för att ställa om till en heltidsorganisation är att gå över till att nyanställa på heltid och att alla deltidsanställda erbjuds heltidsanställning.

Strategisk bemanningsplanering och schemaläggning är viktiga delar i att lyckas ta sig an frågan om heltid. Heltidsarbetet kräver också flexiblare arbetsplatser och arbetsuppgifter samt samarbete mellan sektorer i exempelvis kombinationstjänster.

Konkret effekt som ska uppnås: Stärkta möjligheter för medarbetare till utveckling och intern karriär

Resultatmätning:

Ökad andel heltidsanställda

Förläng arbetslivet

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen. Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering. Vi ska erbjuda bra villkor för de som har rätt kompetens och vill stanna längre i arbete. Erbjudande att vara kvar som mentor, handledare eller utbildare kan underlätta kompetensförsörjning framöver.

Konkret effekt som ska uppnås: Stärkta möjligheter för medarbetare till utveckling och intern karriär

Resultatmätning:

Ökad andel medarbetare över 65 år anställda

Stärk ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för välfärdens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare.

Välfärden har inte råd att missa bra chefer. Det är viktigt att kvalitetssäkra att de kriterier och processer som används för att identifiera och rekrytera chefer gynnar mångfald och jämställdhet.

Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Konkret effekt som ska uppnås: Rätt förutsättningar för att vara chef och ledare i Skövde kommun

Resultatmätning:

Positiv resultatutveckling i HME-enkät (Hållbart medarbetarengagemang)

Positiv resultatutveckling i chefsenkät

Uppföljning, aktiviteter och resultatmätningar

Kompetensförsörjningsplanen följs upp i ordinarie uppföljning två gånger per år. Aktiviteter och projekt beslutas i verksamhetsplan på kommunnivå och sektorsnivå varje år.