



VALDEMARSVIKS  
KOMMUN

## Kompetensförsörjningsstrategi för Valdemarsviks kommun år 2019-2021



## Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
1.1.Kompetensförsörjningsstrategi .....	3
<b>2.Analys av nuläge</b> .....	<b>3</b>
2.1.Avgränsning .....	4
<b>3.Roll och ansvarsfördelning</b> .....	<b>4</b>
3.1.Politiker .....	4
3.2.Ledningsgrupp .....	4
3.3.Sektorschefer.....	4
3.4.Chefer .....	4
3.5.Personalavdelning .....	4
3.6.Medarbetare .....	4
<b>4. Rätt kompetens på rätt plats-Kartlägga, behålla och utveckla kompetens</b> .....	<b>5</b>
4.1.Kartläggning av kompetens .....	5
4.2.Behålla kompetens .....	5
4.3.Utveckla kompetens .....	5
4.4. Mål: Kartlägga, behålla och utveckla kompetens .....	6
<b>5. Employer branding- att marknadsföra kommunen som arbetsgivare</b> .....	<b>6</b>
5.1.Framtagning av arbetsgivareerbjudande .....	6
5.2.Prioriterade marknadsföringskanaler.....	6
<b>6. Heltid som norm</b> .....	<b>7</b>
<b>7. Arbetsmiljö och skapa engagemang- hur vi ska klara att arbeta mer och längre</b> .....	<b>7</b>
<b>8.Rekrytering</b> .....	<b>7</b>
<b>9.Introduktion av nyanställda</b> .....	<b>8</b>
<b>10.Samverkan</b> .....	<b>8</b>
<b>11.Digitala utmaningar</b> .....	<b>8</b>
<b>12.Talent management- karriärmöjlighet</b> .....	<b>8</b>
<b>13.Lönestrategisk arbete-lönekarriär</b> .....	<b>8</b>
<b>14.Avslut-avgångsintervju</b> .....	<b>8</b>

### 1. Bakgrund



Att hantera nuvarande kompetensbrist och bemöta kommande resursbehov och pensionsavgångar är stora utmaningar för kommunen. Det är en förutsättning att Valdemarsviks kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av såväl befintliga som potentiella medarbetare för att lyckas med kommunens kompetensförsörjning. Det är därför viktigt att strategiskt arbeta med att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare. Kommunen behöver attrahera rätt målgrupper till att vilja söka jobb i kommunen samt säkerhetsställa att de bäst lämpade kandidaterna rekryteras efter kompetens.

Nya medarbetare behöver introduceras för att så snabbt som möjligt komma in i organisationen och klara av sina arbetsuppgifter. För att säkra det framtida kompetensbehovet så ska kommunen arbeta med att kartlägga, behålla och utveckla medarbetarnas såväl chefernas kompetens.

Genom ett strukturerat och strategiskt arbete med kompetensförsörjning kan rätt förutsättningar skapas för att säkerhetsställa att kommunen har den kompetens som krävs för att uppnå verksamhetens uppdrag gentemot medborgarna. Det strategiska arbetet bidrar till lägre personalkostnader genom att ha rätt person på rätt plats, att stå sig stark på arbetsmarknaden och vara en attraktiv arbetsgivare.

### 1.1 Kompetensförsörjningsstrategi

Kompetensförsörjningsstrategin är främst till för kommunens politiker, ledningsgrupp, chefer och HR, eftersom de har mandat att arbeta med kommunens kompetensförsörjning på en strategisk samt operativ nivå.

## 2. Analys av nuläge 2018

Tabell : Antal per ålder från 60 år:

60 år	61 år	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
16 st	25 st	29 st	14 st	15 st	9 st	2 st

Sektor	Antal
Avdelning service och administration	9 st
Barn utbildning och arbetsmarknad	35 st
Samhällsbyggnad och kultur	5 st
Stab sektorschefer SA	4 st
Stöd och omsorg	51 st

Tabellen ger en bild av kommande pensionsavgångar och därmed rekryteringsbehov. Under 2017 hade Valdemarsviks kommun en personalomsättning på 9% vid pensionsavgång. Innan nyrekrytering sker ses kompetensbehovet över utifrån ett helhetsperspektiv i kommunen och inte endast inom sektorn.

Det konstateras att under kommande år är det flera med ledande funktioner och legitimationsyrken som uppnår pensionsålder. Det är därför extra viktigt att rikta vår marknadsföring till de kanaler som berör just de yrkesgrupperna.



## **2.1 Avgränsning**

I dagsläget arbetar kommunen med flera parallella insatser, som till exempel inkludering, medarbetar- och ledarskap, arbetsmiljö och hälsa. Kommunen fortsätter med arbetet att skapa ett hållbart arbetsliv som gör att medarbetarna trivs och gärna berättar om kommunen i sina egna nätverk. Det är grundläggande för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och en förutsättning för att lyckas stärka det egna varumärket externt. Strategin avgränsar sig därmed till det som kommunen behöver prioritera inom kompetensförsörjningsområdet på strategisk nivå.

## **3. Roll och ansvarsfördelning**

I detta avsnitt presenteras vem som ansvarar för vad i kommunens strategiska kompetensförsörjningsarbete.

### **3.1 Politiker**

Kommunstyrelsen fastställer kompetensförsörjningsstrategin.

### **3.2 Ledningsgruppen**

Den kommunövergripande ledningsgruppen ska behandla strategiska kompetensförsörjningsfrågor på en kommunövergripande nivå. Ledningsgruppen har mandat att ta ställning i beslut som behöver fattas i samband med utförandet av de åtgärder/aktiviteter som kompetensförsörjningsstrategin innehåller.

### **3.3 Sektorchefer**

Respektive sektorchef har det övergripande ansvaret för sektorns kompetensförsörjningsprocess. Detta ses över årligen.

### **3.4 Chefer**

Cheferna ansvarar för att ta fram sin enhets kompetensbehovskartläggning. Det sker i samarbete med personalavdelningen.

### **3.5 Personalavdelningen.**

Ansvarar för att sätta samman en kompetensförsörjningsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin. Personalavdelningen ansvarar för att sätta ihop och driva kompetensförsörjningsgrupper med medarbetare som ska vara delaktiga i utvecklingen av planen. Personalavdelningen sammanställer och analyserar statistik gällande personalomsättning, sjukfrånvaro och pensionsavgångar på kommunövergripande nivå.

### **3.6 Medarbetare**

Medarbetarna är delaktiga i dialogen av verksamhetens uppdrag, vilka utmaningar och förändringar som den står inför samt vilken kompetens som kan behövas för att bemöta dessa. Medarbetarna ska ges förutsättningar att förstå sambandet mellan verksamhetens uppdrag, mål och de aktiviteter som beslutas om. Vissa medarbetare kommer att vara direkt involverade i arbetet då ett antal medarbetare kommer att ingå i kommunens kompetensförsörjningsgrupper.



## 4. Rätt kompetens på rätt plats- kartlägga, behålla och utveckla kompetens

### 4.1 Kartläggning av kompetens

Kommunens demografiska förändringar och dess påverkan på verksamheternas behov, verksamhetsutveckling och kommande pensionsavgångar är exempel på förändringar som kräver att rätt kompetenser används till rätt arbetsuppgift. Därmed är det viktigt att kommunen har den kompetens som behövs. Frågeställningarna i tabellen nedan kommer vara stöd i att kartlägga enheternas kompetensbehov utifrån verksamhetsmål.

Behovsanalys	-Vad är verksamhetens uppdrag och mål? -Vilka utmaningar och förändringar står verksamheten inför?
Kompetensbehov	-Vilken samlad kompetens behövs för att klara uppdraget samt för att nå sektorns samt verksamhetens mål? -Vilken samlad kompetens behöver enheterna? -Vilken individuell kompetens behöver medarbetarna?
Befintlig kompetens	-Vilken samlad kompetens har sektorn idag? -Vilken samlad kompetens har enheterna idag? -Vilken individuell kompetens har medarbetarna idag?
Kompetensgap	-Hur ser kompetensgapet ut? Skillnaden mellan kommunens kompetensbehov och befintlig kompetens? Vilken kompetens saknas?

### 4.2 Behålla kompetens

Konkurrensen och rörligheten på arbetsmarknaden gör att kommunen behöver satsa ytterligare på befintliga medarbetare för att medarbetarna och deras kompetens ska stanna i organisationen.

-Utveckla lönebildning så att lönen avspeglar uppnådda mål och resultat utifrån den individuella arbetsinsatsen.

-Erbjuda förmåner som t.ex. friskvård, löneväxling, flexibel arbetstid och ledighetsförmåner enligt lokalt kollektivavtal.

- Utöver det årliga medarbetarsamtalet ska cheferna ha kortare uppföljningsmöten med alla sina medarbetare. Detta ska ske ett par gånger per år.

-Det är viktigt att arbetsgivaren säkerhetsställer att relevant kompetens överförs från medarbetare till organisationen innan medarbetaren slutar/går i pension.

### 4.3 Utveckla kompetens

Att erbjuda kompetensutveckling är också ett sätt att få befintliga medarbetare och deras kompetens att stanna kvar i organisationen. Kompetensutveckling kan skapas via kurser och utbildningar men utveckling kan även ske i den egna rollen inom organisationen.



### Uppmuntra till interna karriärmöjligheter.

Vi ställer oss positiva till intern rörlighet, det kan innebära att medarbetare byter tjänst inom och utanför den egna enheten eller deltagande i olika projekt. Det är viktigt att fånga upp vad våra medarbetare har för mål.

### 4.4 Mål: Kartlägga, behålla och utveckla kompetens.

Tabellerna nedan visar på hur ansvariga för kompetensförsörjningen i kommunen vi ska arbeta med för att nå våra mål samt vem som ansvarar för vad.

Mål	Ha rätt kompetens utifrån tjänsternas krav på behörighet.
Aktivitet	Sektoreernas kompetenskartläggningar ska ske var tredje år med start 2019.
Ansvarig	Sektorchefer tillsammans med personalavdelning.
Uppföljning	Följs upp av Personalavdelning i samband med årsredovisningen.

Mål	Heltid ska vara norm senast 2021
Aktivitet	Alla nyrekryteringar är på heltid från och med 2019-07-01
Ansvarig	Sektorchefer tillsammans med personalavdelningen
Uppföljning	Kvartalsvis. Varje sektor har sin statistik

## 5. Employer Branding- att marknadsföra kommunen som arbetsgivare

### 5.1 Framtagning av arbetsgivareerbjudande

Ett samlat arbetsgivareerbjudande med de budskap som förmedlar vad Valdemarsviks kommun erbjuder som arbetsgivare kan ska kopplas samman till varför en kandidat ska vilja arbeta hos oss och vad som gör kommunen unik i jämförelse med andra arbetsgivare.

### 5.2 Prioriterade marknadsföringskanaler

-Sociala medier

Sociala medier är en viktig och effektiv kanal att nå ut till många. De kanaler som används är Facebook, Instagram och LinkedIn.

-Hemsida Valdemarsvik.se

-Tidningen Valdemarsviksbladet

-Deltagande vid mässor och arbetsmarknadsdagar.

Kommunen ska årligen delta på vid arbetsmarknadsdagar, mässor samt andra aktiviteter inom regionen där vi har möjlighet att marknadsföra oss. Det är viktigt att vi förbereder reklamprodukter och dylikt i marknadsföringssyfte.

-Samarbete med grundskolor, universitet och andra lärosäten



Det är viktigt att få möjligheten att marknadsföra sig på skolor. Besöka utbildningar, vara öppna och reklamera med att låta studenter skriva sina uppsatser hos oss, ta emot praktikanter samt vara mentor. Kommunen ska ta emot elever samt potentiella medarbetare på besök. Strategiskt välja kanaler där vi når ut till ledande och legitimerad personal som vi har ett rekryteringsbehov av.

-Använda medarbetare som ambassadörer genom att prata gott och föredömligt om oss som arbetsgivare.

## 6. Heltid som norm

För att klara framtida kompetensförsörjning kommer det behövas att fler arbetar mer och längre. En del att nå detta är att Valdemarsviks kommun har en handlingsplan som sträcker sig över 2018-2020

Syftet med kommunens handlingsplan är att initiera till ett systematiskt arbete inom Valdemarsviks kommun för att skapa förutsättningar för att heltidsarbete ska vara norm i den kommunala organisationen. Den långsiktiga målsättningen är att andelen heltidsanställningar och arbetande på heltid ska öka och uppgå till minst 95 % respektive 85 % den 1 januari 2021.

## 7. Arbetsmiljö och skapa engagemang- hur vi ska klara att arbeta mer och längre.

Engagerade medarbetare som får ta ansvar på jobbet, kommer bättre till sin rätt och bidrar mer till verksamhetens utveckling. De blir också bättre ambassadörer för sin arbetsplats. Ju större engagemang och inflytande-desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats.

*-Attityder och kultur.* Skapa ett kreativt arbetsklimat och arenor för dialog, lärande och erfarenhetsutbyte. Känslan av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.

*-Delaktighet.* Låt medarbetarna vara med och påverka verksamhetens utveckling utifrån sin expertkunskap. Det kan utveckla arbetsorganisationen och ge såväl nöjdare kunder och brukare som bättre arbetsmiljö och lägre kostnader.

*-Ledarskap.* Tydligt, närvarande ledarskap och regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare är väsentligt för engagemang och arbetsglädje. Målet är att som chef ska man känna sig trygg i sitt ledarskap. Det finns ett stöddokument om chefers uppdrag i Valdemarsviks kommun.

För att skapa delaktighet kommer slumpmässigt utvalda medarbetare att frivilligt få delta i utvecklande av engagemang, delaktighet och arbetsmiljöfrågor. Detta kommer ske i mindre diskussionsgrupper.

Diskussion kommer att ledas av Personalavdelningen med förbestämda frågor.

## 8. Rekrytering

Vi vill anställa personer med rätt kompetens. Vi vill att vår rekrytering ska vara professionell och ge den sökande en positiv bild av arbetsgivaren. Ett sätt att säkerställa detta är via en kompetensbaserad rekryteringsmodell.



De huvudsakliga rekryteringskanaler vi använder oss av är platsbanken och offentliga jobb. Vi annonserar lediga tjänster på våra sociala medier (Facebook och LinkedIn) samt via kommunens hemsida.

### **9. Introduktion av nyanställda**

Vi ska säkerställa att en god introduktion ges till alla nya medarbetare. Med hjälp av introduktionen ska den nyanställda få en möjlighet att komma in i sina arbetsuppgifter, bli medveten om vilka förväntningar, skyldigheter, rättigheter och tryggheter som gäller.

### **10. Samverkan**

Valdemarsviks kommun är som mindre kommun i behov av att utveckla nätverk och samverkan med andra kommuner och aktörer.

Vi utvecklar vår interna samverkan mellan sektorerna och de fackliga organisationerna. En god intern samverkan ger förutsättningar för kunskapsutbyte, delaktighet och förtroende.

### **11. Digitala utmaningar**

- *Digital kompetens.* Medarbetare och chefer ska ha den kompetens som krävs för att hantera en alltmer digitaliserad arbetsplats.

### **12. Talent management – karriärmöjlighet**

Genom att kartlägga befintlig kompetens kan man fånga upp medarbetare som har intresse och potential att växa inom organisationen. Vi vill kunna erbjuda medarbetare att pröva andra tjänster, både som chef, men även bredda sina arbetsuppgifter. Vi ska uppmuntra medarbetare att vilja utvecklas.

### **13. Lönestrategiskt arbete – lönekarriär**

Det lönestrategiska arbetet ska utvecklas ytterligare.

### **14. Avslut – avgångsintervju**

Alla som säger upp sin anställning ska erbjudas en avgångsintervju. Efter avslutad tjänst skickas ett vykort.

När en tillsvidareanställd väljer att säga upp sig bör en avgångsintervju hållas av närmaste chef. Det finns en rutin för hur man gör vid en avgångsintervju samt en intervjumall.