

Kompetensförsörjningspolicy

Policy

Dnr: 2023/38

Kommunfullmäktige, 2023-11-27, § 154

Dokumenttitel: Kompetensförsörjningspolicy

Typ av styrdokument: Policy

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Datum och beslutsparagraf: 2023-11-27, § 154

Diarienummer: KS 2023/38

Gäller för: Samtliga nämnder

Giltighetstid: Från och med 2023-12-01 och tills vidare

Senast reviderad: -

Ersätter: -

Dokumentansvar: HR-enheten

Innehållsförteckning

1. Kompetensförsörjningspolicy Hammarö kommun	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Mål och Syfte	4
2 Ansvarsfördelning och arbetssätt	6
2.1 Strategisk och kommundemensam kompetensförsörjningsplan.....	6
2.2 Förvaltnings specifika kompetensförsörjningsplaner	7
2.3 Enhetsnivå – Medarbetarsamtalet en gång om året	7
2.4 Uppföljning	7

1. Kompetensförsörjningspolicy Hammarö kommun

1.1 Bakgrund

Att hitta rätt kompetens är välfärdens största utmaning. När arbetskraften inte räcker till går det inte att möta kompetensutmaningen enbart genom att rekrytera fler, istället behövs nya arbetssätt och att tillvarata och utveckla kompetensen hos de befintliga medarbetarna.

En kraftig ökning av äldre och därmed kraftig ökning av behoven av välfärd, i kombination med en relativt låg ökning av arbetskraft – samt stor konkurrens på arbetskraft som ska räcka till hela arbetsmarknadens behov, har medfört ett skifte: Vi har gått från att prata om en rekryteringsutmaning till en kompetensutmaning.

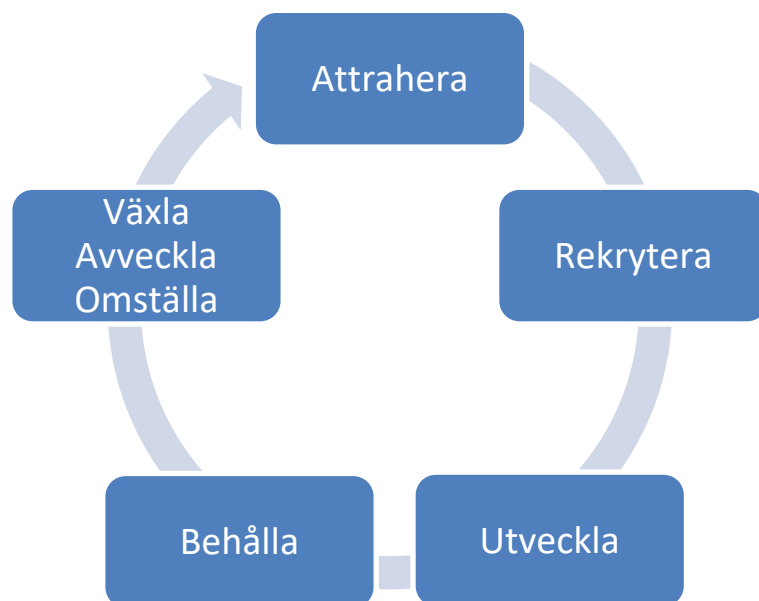
Hammarö kommun står liksom andra i den offentliga sektorn inför stora kompetensutmaningar genom att ca 300 medarbetare går i pension innan 2030. Tidigare har det varit fokus på att rekrytera och behålla de mest erfarna och kompetenta medarbetarna och nu handlar det om att bemanna vakanser med medarbetare som har rätt utbildning inom bristyrken, vi måste tänka nya arbetssätt och att ställa om medarbetare till yrken som vi har behov av.

1.2 Mål och Syfte

Hammarö kommuns kompetensförsörjningspolicy beskriver kommunens sammanhållna arbetssätt för den strategiska kompetensförsörjningen med syfte att säkerställa vår kort- och långsiktiga kompetensförsörjning. Målet är att i rätt tid och på rätt plats kunna bemanna med de kompetenser som vi kommer att behöva i en period av stor konkurrens om samma kompetenser.

Arbetet innefattar analyser och dialoger på samtliga organisatoriska nivåer och kännetecknas av ett "tillsammans arbete" för att kunna säkerställa vårt uppdrag och vår framtida kompetensförsörjning i rätt tid. Vi väntar inte på det som kommer, vi är där och skapar vår framtid.

Kompetensförsörjning är att kunna **attrahera och rekrytera** rätt kompetens för arbetsuppgifterna. Det handlar också om att låta medarbetare **utvecklas** i sin yrkesroll och **behålla** nödvändig kompetens. Kompetensförsörjning är också att **växla/ avveckla/omställa** kompetens hos medarbetare vars uppgifter kommer att förändras eller upphöra på sikt.

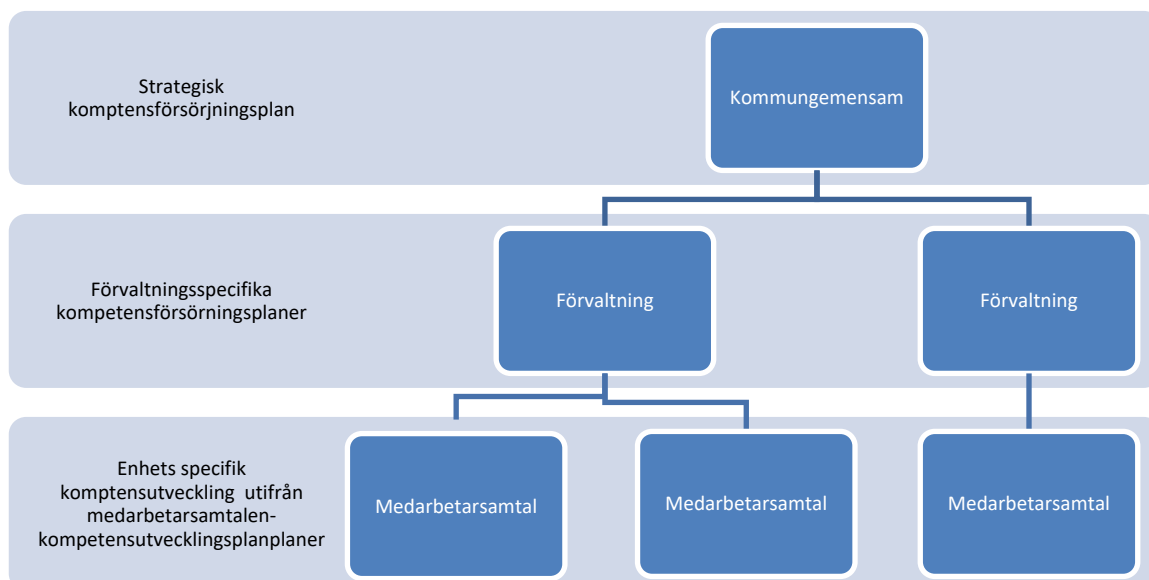


Vår policy utgår ifrån att kompetens är att ha för uppgiften relevanta kunskaper, färdigheter, erfarenheter, egenskaper och attityder samt förmågan att omsätta dessa till handlingar i relation till situation och sammanhang.

Policyn ska också ge information till potentiella framtida medarbetare som vill veta mera om hur Hammarö kommun arbetar med sin kompetensförsörjning.

2 Ansvarsfördelning och arbetssätt

Varje organisatorisk nivå har ett ansvar för kompetensförsörjningen inom Hammarö kommun och fördelas enligt nedan:



2.1 Strategisk och kommungemensam kompetensförsörjningsplan

Kommunens förvaltningsledningsgrupp kartlägger och analyserar kompetensbehov på kort och långsikt utifrån framtagna lägesbilder som är ett underlag för en kommunövergripande strategisk kompetensförsörjningsplan. Lägesbilderna tas årligen fram av HR-enheten.

Kommunens förvaltningsledningsgrupp ansvarar för att en strategisk kompetensförsörjningsplan på 2-5 år tas fram samt att den följs upp årligen. En årlig **framtidstag** sker tillsammans med samtliga chefer och fackliga parter. Andra intressenter som med fördel bjuds in är SKR, KAU-studenter, KY-studenter och Hammaröelever för att tillsammans utifrån omvärlds- och framåtblickande seminarium inspirera till framtagande av underlag för kompetensförsörjningsplaner på kommunövergripande och förvaltningsnivå.

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen;

- inkluderar att kunna **attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och växla/avveckla**,
- har fokus på att arbeta för att hitta nya lösningar när det gäller arbetssätt och bemanning, liksom nyttjande av ny teknik,
- ska ha fokus på varumärkestärkande aktiviteter,
- visar en uttalad arbetsgivarprofilering i sociala medier,
- ska visa på samverkan externt med utbildningsaktörer för att säkerställa att vi har rätt kompetens i rätt tid, och
- ska innehålla en gemensam chefsutveckling samt plan för framtida chefsförsörjning.

Kommunens strategiska kompetensförsörjningsplan kommuniceras genom att den diarieförs och årligen rapporteras till kommunstyrelsen samt kommuniceras på APT, i central samverkan och på kommunens intranät. En gemensam mall för kompetensförsörjningsplaner används.

Kompetensförsörjning på kommunövergripande nivå sker inom ramen för den budget som har avsatts för innevarande år.

2.2 Förvaltnings specifika kompetensförsörjningsplaner

Respektive förvaltning samordnar och analyserar kompetensutveckling som berör flera enheter med liknande behov och eventuellt lyfter till den kommungemensamma kompetensförsörjningen. Kompetensförsörjningen inkluderar att kunna **attrahera, rekrytera, utveckla och behålla/avveckla**.

Förvaltningens ledningsgrupp ansvarar för att den förvaltnings specifika kompetensförsörjningsplanen tas fram, diarieförs och kommuniceras årligen i respektive nämnd och internt på APT och i samverkan. Den förvaltnings specifika kompetensförsörjningsplanen följs upp årligen. En gemensam mall för kompetensförsörjningsplaner används.

Kompetensförsörjning på förvaltningsnivå sker inom ramen för den budget som har avsatts för innevarande år.

2.3 Enhetsnivå – Medarbetarsamtalet en gång om året

Chef och medarbetare arbetar fram en medarbetarutveckling per individ och grupp utifrån medarbetarsamtalet. Finns det ett större och samlat kompetensbehov bör behoven lyftas till förvaltningsnivå. Kompetensförsörjningen inkluderar att kunna **utveckla, behålla, växla och avveckla**.

Medarbetarens utveckling för kommande period dokumenteras i minnesanteckningarna i mallen för medarbetarsamtal.

Planering av karriärväxling och andra förutsägbara förändringar av arbetssituationen, arbetssätt, ny teknik kan med fördel behandlas under denna punkt. Här tänker vi in kompetenser som kommer att avvecklas eller behöver utvecklas. Omställningsfonden ger möjligheter till stöd genom KOM-KR Kompetens- och omställningsavtal 2022-10-01.

2.4 Uppföljning

Utifrån den föränderliga omvärld som vi lever i tas kompetensförsörjningsplaner fram för 2–5 år och de följs upp en gång om året. HR-enheten och kommundirektören ansvarar för att kompetensförsörjningspolicyn ses över och uppdateras regelbundet åtminstone var tredje år.