

Kompetensförsörjning i Vindelns kommun



**Vindelns
Kommun**

Innehåll

1. Bakgrund
2. Avgångar
3. Kompetensbehov
4. Framgångsfaktorer
5. Så hur gör vi nu?



Kortversion av
Kompetensförsörjningsplan 2020-2022
Fastställd av kommunstyrelsen 2020-06-16

1 Bakgrund

Den svenska arbetsmarknaden har de senaste åren haft en låg arbetslöshet samtidigt som behoven av kompetens, inte minst utbildad och legitimerad personal, fortsatt att öka. Vindelns kommun har en ökande andel äldre och yngre medborgare, samtidigt som andelen människor i arbetsför ålder är lägre än vad den skulle behöva vara för att bära upp kostnaderna för välfärdstjänsterna. Det leder till en ökad försörjningsbörda för personer i arbetsför ålder, vilket i förlängningen leder till mer sårbara verksamheter.

När vi rör oss på arbetstagarens marknad behöver vi veta vad vi har och vad vi konkurrerar med. Vi behöver sätta Vindelns kommun i relation till arbetsmarknaden i stort samt identifiera, paketera och sälja Vindelns kommun som arbetsgivare.

För att kunna möta utmaningarna med kompetensförsörjning i framtidens välfärd behöver vi vara öppna för att tänka annorlunda, göra annorlunda och organisera arbetet annorlunda.

Vad är kompetensförsörjning?

Kompetensförsörjning handlar om att se till att vi har rätt kompetens på rätt plats vid rätt tidpunkt. Det betyder att vi behöver:

- Attrahera och rekrytera rätt kompetens
- Behålla, tillvarata och utveckla den kompetens vi har
- Ställa om och avveckla kompetens på ett bra sätt

För att kunna attrahera, rekrytera och behålla kompetens behöver vi vara en **attraktiv arbetsgivare** där människor frodas, utvecklas och trivs. Allt arbete vi lägger ner på detta ger mångfalt tillbaka, då medarbetarna är vår främsta och viktigaste resurs.



Våra förutsättningar

Stor geografisk yta

Hos oss är avstånden långa och kommunen är till stor del glest befolkad. Det innebär särskilda utmaningar inom olika delar av kommunen.



Pendlingskommun

Centralorten ligger inom pendlingsavstånd från flera andra större orter. Både in- och utpendlingen är stor, vilket innebär möjligheter men även utmaningar.

Yrkesroller och ansvar

I små kommuner är det vanligt att handläggare blir generalister istället för specialister. Ofta anställer vi nyexaminerade och ibland kan **förväntningarna krocka** med vad vi kan erbjuda.

Varje medarbetare bör få jobba på toppen av sin kompetens och känna att dess kunskaper och kompetenser tas tillvara och utvecklas. Ibland är det otydligt vad som skiljer yrkeskategorier åt och vad som utgör just mitt uppdrag. Vi kan arbeta för att öka tydligheten och skapa attraktivare tjänster.

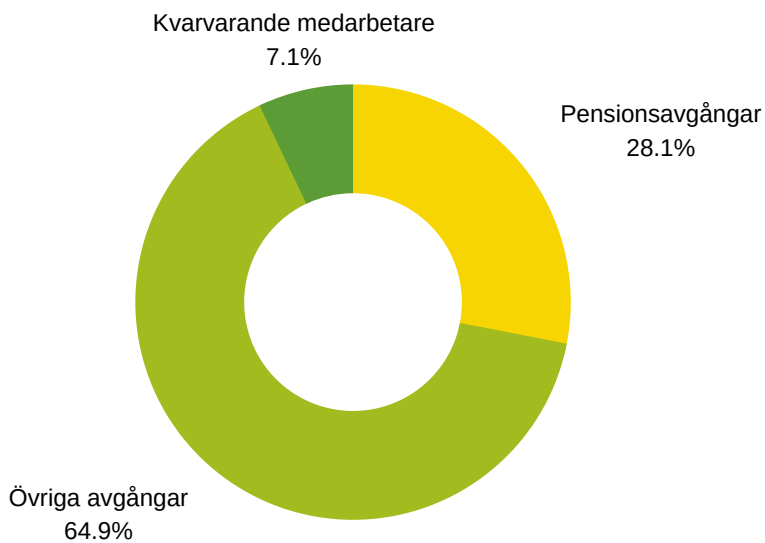


Sveriges viktigaste jobb!

Vi behöver bli bättre på att lyfta fram våra tillgångar som arbetsgivare. Vi har ju faktiskt några av Sveriges viktigaste jobb, där medarbetarna är med och gör **verklig skillnad** för sina kunder varje dag.

2 Avgångar 2020-2029

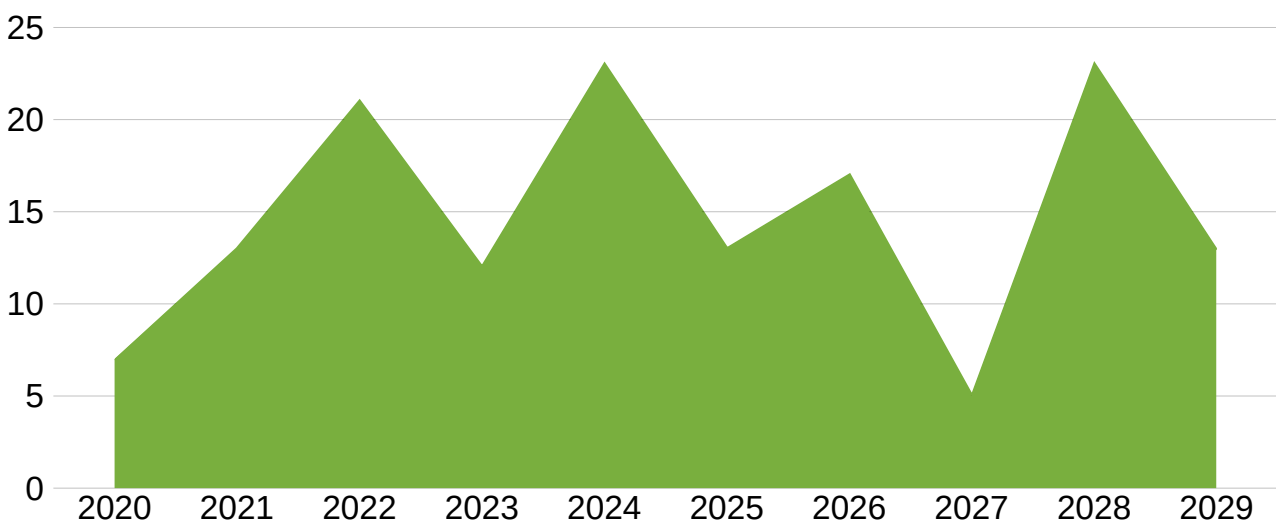
I Vindelns kommun förväntas omkring 93 % av personalstyrkan omsättas den kommande tioårsperioden. Vi förväntar oss knappt 150 pensionsavgångar och 340 övriga avgångar till och med 2029. Det finns alltså ett stort behov av ersättningsrekryteringar. Vi behöver även strategier för att minska de 340 avgångarna som inte beror på ålderspension.



487

Så många slutar
inom tio år

Antal pensionsavgångar



3 Kompetensbehov

Fortsatt stora rekryteringsbehov

Den höga personalomsättningen är ansträngande för flera verksamheter. Under åren 2009-2019 avgick totalt 471 tillsvidareanställda medarbetare på egen begäran. Den höga omsättningen innebär att det successivt sker en kompetensförlust, vilket gör verksamheterna mer sårbara.

Förändrade arbetsätt

Vissa verksamheter ser ett behov av att förändra befintliga arbetsätt. Ett exempel är äldreomsorgen, där antalet platser på särskilt boende ska minska, med målsättningen att fler ska klara sig hemma längre. I takt med att verksamheter förändrar sina arbetsätt kommer vi behöva se över hur arbetet organiseras. Varje verksamhet behöver planera för sådan omställning.



Förändrade krav på medarbetarna

Inom flera verksamheter sker förändringar som ställer nya krav på medarbetarna. Dessa förändringar gör att personalen behöver få tillägna sig nya kunskaper och förhållningssätt genom kompetensutveckling, men även att verksamheterna behöver se över sina kravprofiler och rekryteringar. Hur hittar vi den kompetens vi behöver?

Höjd baskompetens

Vi behöver fler undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare, stödpedagoger, fritidspedagoger med flera med rätt utbildning. För dessa yrkesgrupper finns goda möjligheter att höja kompetensen hos befintliga medarbetare.



Legitimerad personal i bristyrken

Vi behöver säkerställa att vi har kvalificerad personal inom de yrken som omfattas av legitimationskrav, exempelvis lärare, sjuksköterskor och fysioterapeuter. På grund av den långa utbildningstiden behöver vi både möjliggöra för intresserade medarbetare att studera, men även jobba med offensiv rekrytering och marknadsföring för att tillgodose dagens behov.



Förändringskapacitet och ledarskap

Med en föränderlig omvärld behöver organisationen ha förmågan att förändras. Förändringskapacitet definieras ofta som att leda förändringsarbete, vilket gör att ledarskapet får en central roll. Vi behöver säkerställa att vi rustar våra chefer med den kompetens de behöver för att leda i förändring.



Digital kompetens

Behovet av digitala lösningar på arbetsuppgifter ökar. Om vi kan hitta nya sätt att utföra uppdragen på samtidigt som vi frigör tid för medarbetarna har vi mycket att vinna. Digitaliseringen innebär även att vi behöver förståelse för informationssäkerhet och hur vi förhåller oss till de nya arbetssätten och metoderna.

Språk- och kulturkompetens

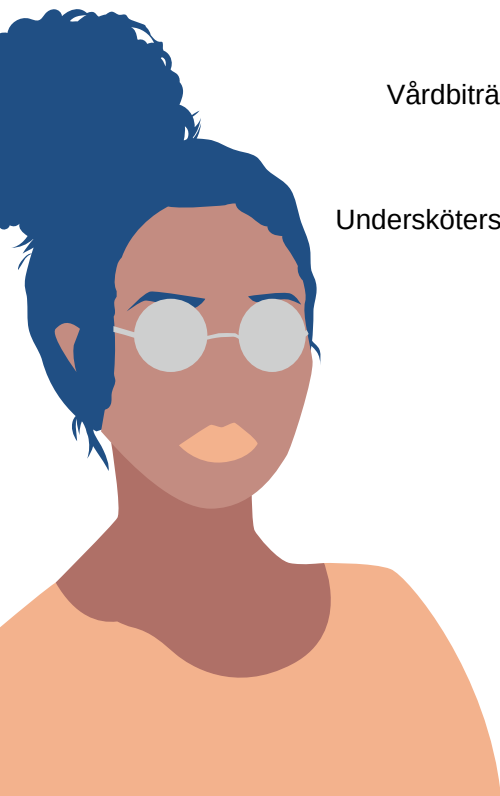
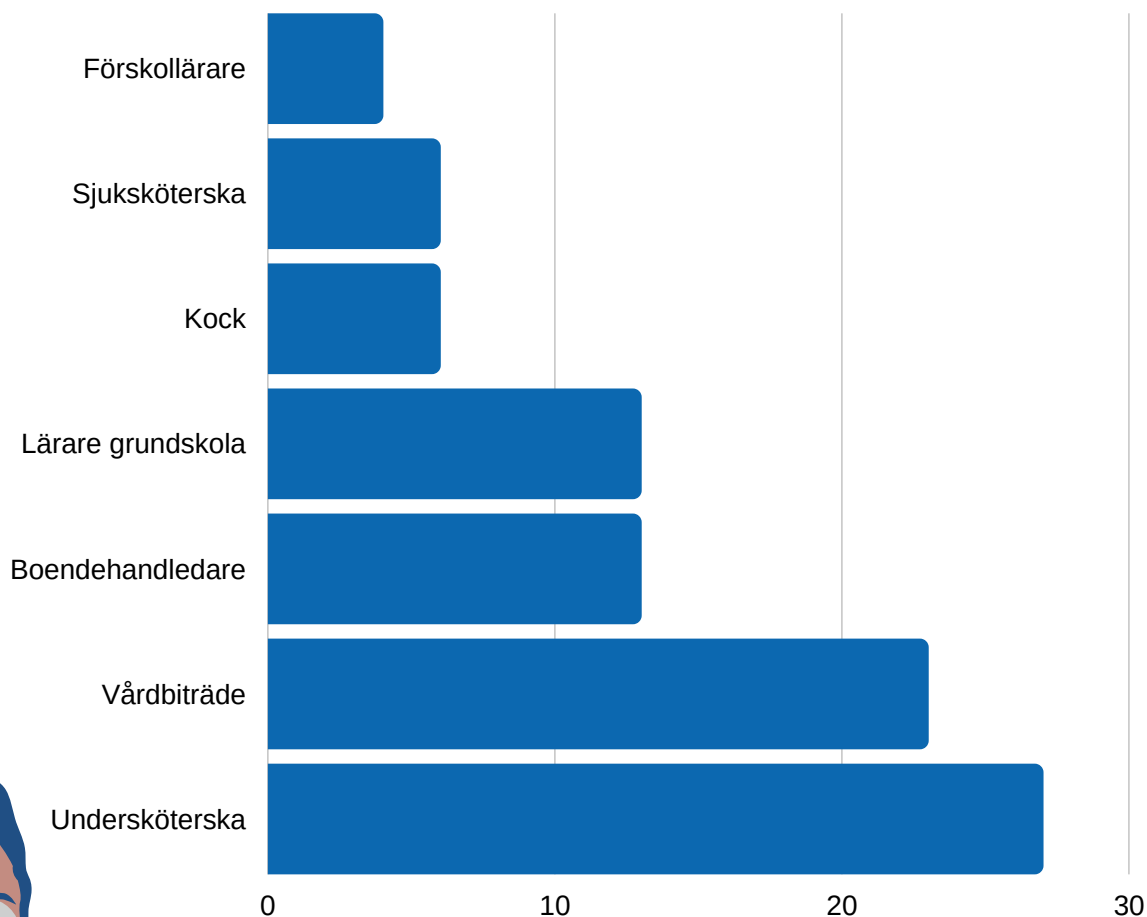
Ett normkritiskt förhållningssätt samt kunskap om olika kulturer är viktigt för att undvika subgrupper och stigmatisering och för att öka samhörigheten. Som samisk förvaltningskommun behöver vi även säkerställa beredskap för att kompetens inom minoritetsspråken kan efterfrågas.



Rekryteringsbehov inom bristyrken

Inom de två största förvaltningarna; barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen, hittar vi många av de **bristyrken** som är särskilt svårrekryterade. Hit hör exempelvis lärare, förskollärare, sjuksköterskor, undersköterskor och fysioterapeuter.

Vi har ett fortsatt stort behov av att rekrytera fler medarbetare till dessa yrken när människor slutar på grund av pension eller andra orsaker.



4 Framgångsfaktorer

1. Rekrytera rätt med kompetensbaserad rekrytering



Med kompetenserna i fokus ökar träffsäkerheten i matchningen mellan tjänst och kandidat, risken för diskriminering minskar och vi kan bredda rekryteringen. Vi behöver fråga oss om vi alltid gör en grundlig analys av kompetensbehoven inför en rekrytering? Ställer vi rätt krav i annonserna? Vågar vi tänka utanför ramarna?

2. Fler jobbar mer

Vi behöver se till att fler arbetar heltid och i trygga anställningar. På så vis minskar rekryteringsbehoven samtidigt som jobben blir mer attraktiva och jämställdheten ökar.

3. Employer branding

Employer branding handlar om att inifrån och ut bygga ett arbetsgivarvarumärke. Vi behöver identifiera Vindelns kommun som arbetsgivare. Hur vill vi uppfattas av medarbetare, medborgare och andra aktörer? Vad är visionen och hur når vi dit?



4. Marknadsföring

Vi behöver attraktiva platsannonser där vi fokuserar på de kompetenser vi söker. Sedan behöver vi se till att vistas i de miljöer där våra kandidater finns, såsom olika sociala medier och rekryteringsmässor. En viktig kanal för marknadsföring är våra medarbetare. Finns det ambassadörer i verksamheterna som kan berätta om Vindelns kommun?

5. Introduktion och onboarding



Ett begrepp som blir allt vanligare idag är onboarding. Konceptet är större än bara introduktion till arbetsuppgifter. Här handlar det om att se vikten av att välkomna nya medarbetare redan från första mötet (intervjun) och i ett tidigt skede förmedla organisationskulturen. Styrkan i onboardingprocessen ligger i detaljerna och omsorgen för individen.



6. Använd kompetensen rätt

Alla medarbetare ska få jobba på toppen av sin kompetens. Därför behöver vi se över hur arbetet organiseras. Vem ska göra vad? Vi behöver även identifiera de resurser vi redan har. Kan vi bygga vidare på dessa?

7. Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

Om vi ska kunna behålla kompetens behöver vi se till att medarbetarna får möjlighet att utvecklas som individer och i sina yrkesroller. Ett sätt är att tillämpa en kompetensutvecklingsmodell med en tydlig utvecklingsplan för varje yrkesgrupp. Detta kan exempelvis illustreras genom en "trappstegsmodell".



8. Skapa engagemang

För att skapa engagerade medarbetare behövs strukturerade fora för inflytande och delaktighet. Med samverkansavtalet i ryggen behöver vi vara noga med att alla kommer till tals. Engagemanget kan också växa om vi lyckas bygga ett starkt employer brand, inifrån och ut. Ännu en faktor för att skapa engagemang är ett tydligt och gott ledarskap. Vi behöver därför se över chefernas förutsättningar.

9. Förmånliga villkor och möjlighet till lönekarriär

Balansen mellan arbete och privatliv väger tungt bland dagens unga medarbetare när de väljer arbetsgivare. Generös friskvård, flexibel arbetstid och semesterväxling är olika exempel på villkor som kan hjälpa oss att bli attraktiva som arbetsgivare. En tydlig lönepolitik som ger incitament till vidareutbildning och utveckling är en annan.



10. Förläng arbetslivet

Vi behöver få fler att stanna kvar i arbetslivet längre, därför behöver vi bryta det förväntade pensionsmönstret och flytta fram horisonten. Vi behöver även få fler att komma in i arbetslivet tidigare. Att jobba aktivt med studenter och lärosäten är ett sätt.

11. Utnyttja digitaliseringens möjligheter

Se till att bevaka den tekniska utvecklingen och de möjligheter som medföljer. Genom nya hjälpmedel kan verksamheternas arbete både effektiviseras och förbättras. Det är viktigt att se till att medarbetare och chefer har den kompetens som krävs för att hantera en alltmer digitaliserad arbetsplats. Vi behöver även utveckla strukturer för lärande som fungerar för varje verksamhet.

5 Så hur gör vi nu?

Vindelns kommun är **en** arbetsgivare och vi möter utmaningarna tillsammans. Vi ska inte bara arbeta med strategierna förvaltningsvis utan även kommunövergripande. Tillsammans lyfter vi allt det goda arbete som görs och ser till att vi lär oss av varandra.



För ökad måluppfyllelse

Att arbeta med kompetensförsörjning är inget självändamål. Det är ett sätt för organisationen att kunna nå uppsatta mål. När vi jobbar i enlighet med framgångsfaktorerna ökar förutsättningarna för att vi ska kunna leverera och uppfylla det vi ska åstadkomma. För bästa möjliga måluppfyllelse.



En del av verksamhetsplaneringen

Varje verksamhet ansvarar för att bryta ner framgångsfaktorerna till en konkret nivå och jobba med dem på ett gynnsamt sätt. Framgångsfaktorerna bör införlivas i verksamhetsplaneringen så att de svarar upp mot verksamhetsmålen.

Samarbete med andra aktörer

Det finns mycket att vinna på att samverka med lokala aktörer för att exempelvis öka inflyttningen till kommunen och upprätthålla ett livskraftigt och konkurrenskraftigt samhälle. Vindelns kommun bör vara en drivande motor i arbetet med att samla dessa aktörer för att gemensamt verka för en **tryggad kompetensförsörjning**.





**Vindelns
Kommun**