

Riktlinje för strategisk kompetensförsörjning 2019-2022

Riktlinje för strategisk kompetensförsörjning 2019-2022

Beslutas av Kommunstyrelsens personalutskott och gäller för hela Flens kommun. Riktlinjen beskriver kommunens definition av kompetens och strategisk kompetensförsörjning. Den tydliggör kommunens målsättning med kompetensförsörjningsarbetet och hur det kommungemensamma arbetet hänger ihop med det förvaltnings specifika.

Definition av kompetens

Begreppet kompetens är uppbyggt av tre delar: kunskap, förmåga och motivation. Kunskap beskriver individens teoretiska och praktiska kunskaper, som förvärvats genom utbildning och erfarenheter. Förmåga beskriver individens kapacitet att omsätta kunskaper till praktiskt arbete på det sätt som verksamheten kräver. Motivation är individens vilja att använda sin kunskap och förmåga för att lösa en uppgift och nå uppsatta mål.

Kombinationen av kunskap, förmåga och motivation är vad vi menar när vi använder begreppet kompetens i denna riktlinje.

Definition av strategisk kompetensförsörjning

Strategisk kompetensförsörjning är ett oavbrutet arbete i organisationen för att säkerställa att rätt slags kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål. Kompetensförsörjning handlar därför om två personalgrupper, de som redan är anställda och de som genom rekrytering kan komma att bli anställda. Strategisk kompetensförsörjning innebär att kompetensförsörjningsprocesserna sker proaktivt, långsiktigt, strukturerat och hållbart. Det kräver medvetenhet genom analys och samordning av processer och aktiviteter kopplade till kompetensförsörjningen.

Kommunens målsättning för kompetensförsörjningsarbetet

Under perioden år 2019 till 2022 ska Flens kommun prioritera följande tre strategiområden:

- Kartlägga, behålla och utveckla kompetens
- Bredda rekryteringen och samverka i kompetensförsörjningsarbetet
- Marknadsföra kommunen som arbetsgivare

Kartlägga, behålla och utveckla kompetens

Kartläggning av kompetens

Kommunen som arbetsgivare ska använda befintlig kompetens på bästa sätt och skapa förutsättningar för att organisationen i framtiden är bemannad med rätt slag och mängd av kompetens. För att göra detta krävs en analys där kompetensbehovet sätts i förhållande till organisationens redan befintliga kompetens. En sådan analys ska även omfatta behovet av förändrade yrkesroller, nya befattningar och ökad specialisering.

Utifrån verksamhetsmålen och omvärldsbevakning ska förvaltningarna på ett strukturerat sätt kartlägga sitt kompetensbehov. Nya lagkrav, konkurrerande verksamheter och prognosen för efterfrågan på kommunens tjänster är exempel på omvärldsfaktorer att beakta vid sidan av organisatoriska faktorer som till exempel verksamhetsutveckling och kommande pensionsavgångar.

Kompetensbehovet ska kartläggas på enhetsnivå och sammanställas per förvaltning första året i varje ny mandatperiod. På förvaltningsnivå ska det samlade behovet av chefskompetens tydliggöras.

Det kartlagda kompetensbehovet ska överföras i en kompetensförsörjningsplan per förvaltning. Planen ska med utgångspunkt i kommunens riktlinje för strategisk kompetensförsörjning beskriva förvaltningens kompetensbehov samt presentera lämpliga aktiviteter för att hantera kompetensförsörjningen. Målsättning med och uppföljning av genomförda insatser ska tydligt framgå av planen. Respektive förvaltning ansvarar för sin kompetensförsörjningsplan med stöd i arbetet av HR-avdelningen.

Behålla kompetens

Konkurrensen och rörligheten på arbetsmarknaden gör att kommunen behöver arbeta mer med sitt arbetsgivarvarumärke. Befintliga medarbetare ska i syfte att medarbetarna och deras kompetens ska stanna kvar i organisationen. Kommunen behöver också säkerställa att spetskompetens inte tappas bort i samband med pensionsavgångar och planerade personalavslut.

Kommunen ska satsa på att effektivisera överföringen av kompetens mellan olika medarbetare och yrkesgrupper. Genom att synliggöra interna karriärvägar och underlätta för intern rörlighet kan organisationen och individen utvecklas.

Flens kommun ska stötta medarbetare som vill utvecklas i sina befintliga roller eller komma framåt i sina interna karriärer på andra sätt. Byte av tjänst inom eller utanför tillhörande förvaltning, deltagande i kommunövergripande projekt eller tilldelning av specialistuppdrag är exempel på öppningar kommunen ska verka för att skapa och matcha mot lämpliga medarbetare.

Utveckla kompetens

Genom kompetensutveckling ökar möjligheterna för organisationen att nå satta mål samt att höja kvaliteten i uppdraget. På individnivå bidrar kompetensutveckling till arbetstillfredsställelse och ökad vilja att fortsätta som anställd inom organisationen. Kompetensutveckling kan skapas på många olika sätt och ska i Flens kommun huvudsakligen ske inom ramen för det dagliga arbetet.

Sådan kompetensutveckling kan skapas genom tex:

Nya arbetsuppgifter •Handledning/mentor • Tvärfunktionella team • Lära av kollegor • Utbilda andra • Samarbeten internt och externt

Även kompetensutveckling i form av externa kurser och utbildningar ska erbjudas alla tillsvidareanställda medarbetare utifrån behov.

Alla kompetensutvecklingsinsatser ska anpassas efter kommunens kompetensbehov oavsett om de sker på individ- eller gruppnivå. Individuella kompetensplaner ska årligen tas fram genom medarbetardialogen mellan chef och medarbetare. Resultatet av förvaltningens kompetenskartläggning är då en viktig utgångspunkt så att kompetensutvecklingsinsatserna av befintlig personal sker utifrån enhetens, förvaltningens eller kommunens kompetensbehov i den mån det är möjligt.

Bredda rekryteringen och samverka i kompetensförsörjningsarbetet

För att möta framtidens kompetensbehov och för att fullgöra ansvaret gentemot samhället behöver Flens Kommun förlänga arbetslivet och bättre tillvara kompetens hos grupper som idag är minoriteter i organisationen, t.ex. unga, studenter och nyanlända. Det innebär behov av en flexibilitet kring fördelningen av arbetsuppgifter så att enkla uppgifter kan lyftas ut till befintliga eller nyskapade befattningar av mer assisterande karaktär anpassade till unga, språksvaga eller de med mindre kunskap och erfarenhet av arbetet.

För att möjliggöra en breddad rekrytering behöver kommunen arbeta mer tillsammans i frågor som rör kompetensförsörjningsinsatser genom samverkan. Samverkan behöver också ske med parter utanför organisationen.

Erbjuda fler ingångar för unga och studenter in i organisationen

Kommunen ska stå i kontakt med grund-, gymnasieskolor och andra lärosäten för att presentera sig som arbetsgivare och informera om de bristyrken som finns.

För att underlätta för unga och studenter att komma in i organisationen ska möjligheter till praktik, sommarjobb, feriejobb och semestervikariat tydligt kommuniceras och erbjudas skolungdomar och studentmedarbetare eller exjobbare från högskolor och universitet.

Ta tillvara på nyanländas kompetens

Nyanlända kan bidra med kompetens i form av utländska yrkeskunskaper men också helt enkelt genom en stor motivation att lära sig och att göra ett bra jobb.

Flens kommun ska underlätta för nyanlända att anställas i kommunen genom t.ex. anpassade tjänster och språkhandledare i verksamheterna samt fler praktikplatser.

Intern samverkan

En breddad rekrytering kräver en större medvetenhet i matchningen mellan kommunens kompetensbehov och de arbetsmarknadspolitiska insatser eller ingångar som kommunen erbjuder för ungdomar, studenter och nyanlända. Genom samverkan och regelbunden dialog mellan personalavdelningen, studie- och yrkesvägledning, enheten arbete och integration samt förvaltningarnas arbetsgrupper inom kompetensförsörjning kan långsiktiga lösningar genomföras där kommunen värnar om och inte går miste om framtida arbetskraft. Ett tätt samarbete med grundskolans, gymnasieskolans och vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledning är också viktigt för att öka intresset för offentlig sektor och sprida information till elever och studenter om bredden av jobbmöjligheter som finns i Flens kommun.

Extern samverkan

Regional samverkan blir allt viktigare i den ökande konkurrensen om kompetens.

Flens kommun ska tillsammans med regionens kommuner lyfta fram den offentliga sektorn och hitta fler sätt att bemöta kompetensförsörjningsutmaningarna. Interkommunala nätverk och samarbeten för yrkesgrupper med få anställda är ett exempel på lösning för kompetensutveckling och effektivare bemanning. Samverkan gällande utbildning och karriärvägar ett annat.

Kommunen ska även samverka med andra företagare och aktörer inom näringslivet som är verksamma inom Flens kommun för att bland annat sätta "Sörmlands hjärta" på kartan och för att hjälpas åt med fördelningen av ingångar in i arbete för de medborgare som står utanför arbetsmarknaden.

Marknadsföra kommunen som arbetsgivare

Framtagande av arbetsgivarerbjudande

Kommunen ska ta fram ett ärligt och professionellt arbetsgivarerbjudande som underlättar rekryteringsarbete samt möjligheterna att behålla befintliga medarbetare. Detta är synonymt med "attraktiv arbetsgivare". De som bäst kan marknadsföra kommunen som en attraktiv arbetsgivare är våra medarbetare och för att underlätta ett internt ambassadörskap behöver kommunen definiera vilka vi är, vad som gör oss attraktiva, vad vi vill kommunicera ut och till vilka.