

Strategi för kompetensförsörjning Katrineholms kommun

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 2018-05-21 § 66

Senast ändrad av kommunfullmäktige

2024-01-15, § 8

Giltighet

Gäller från och med 2024-01-15

Gäller till och med 2027-12-31

Förvaltare¹

Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Inriktningsdokument

Uppföljning

Hur:

När:

¹ Förvaltarens ansvar innebär att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Senast ändrad av kommunfullmäktige	2
Giltighet	2
Förvaltare.....	2
Kategori	2
Uppföljning	2
Stöd för medarbetarnas utveckling	4
Stärkt ledarskap	4
Bredare rekrytering.....	4
Utnyttja tekniken smart	5
Använda kompetensen rätt	5
Nya samarbeten.....	5
Ökat heltidsarbetet.....	5
Förlängt arbetsliv	5

Bakgrund

Strategin för kompetensförsörjning är ett strategiskt dokument som gäller för kommunens samtliga förvaltningar. Den visar på vikten av att ha ett gemensamt helhetstänk kring den kompetensutmaning som kommunen står inför i ett längre perspektiv. I strategin lyfts åtta av nio strategiska områden fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Katrineholms kommuns nuvarande och framtida kompetensutmaning.

Personalen är den viktigaste resursen i kommunens verksamheter. Katrineholms kommun står, liksom kommunsektorn som helhet, inför en demografisk omställning där antalet personer i behov av välfärdstjänster kommer öka snabbare än antalet invånare i arbetsför ålder. Det innebär att kommunen måste intensifiera arbetet med att locka och behålla medarbetare, men också med att se över och effektivisera arbetssätt och verksamheter.

Stöd för medarbetarnas utveckling

Katrineholms kommun ska vara en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda.

Ett arbete i välfärden innebär ofta ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. Kompetensutveckling ger förutsättningar för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter och för verksamhetens utveckling.

Stärkt ledarskap

Ledarskapet är viktigt för att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Arbetsmiljö, lönenivå och möjlighet till kompetensutveckling spelar här en avgörande roll.

För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. De chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare spelar en avgörande roll. Flertalet chefer har stora enheter med många medarbetare. Det medför utmaningar avseende arbetsmiljö och fortsatta satsningar på ett hållbart ledarskap behövs. En förutsättning för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef är goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer.

Bredare rekrytering

Katrineholm ska vara en kommun och arbetsplats för alla. En mångfald av olika erfarenheter präglas av fler perspektiv och infallsvinklar, vilket bidrar till att kreativitet och utvecklingskraft ökar i verksamheten. För att öka attraktionskraften som arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behöver kommunen se och ta tillvara kompetens, såväl inom som utanför organisationen.

För att ge möjlighet till en bredare rekrytering är det viktigt att ta vara på intresset hos unga och de som jobbar i andra branscher, informera om kommunen som arbetsgivare och låta fler prova på jobben. Att tidigt knyta kontakter och möjliggöra praktik och anställning kan ge nödvändiga erfarenheter för rätt jobb.

Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och ett fortsatt arbete med arbetsmarknadsanställningar ska ske.

Vid rekrytering behöver det säkerställas att kandidater har tillräckliga kunskaper i det svenska språket och förmåga att förstå och kunna uttrycka sig i tal och skrift. För befintliga medarbetare kan det handla om kompetensutveckling i det svenska språket utifrån vad som krävs för yrkesrollen genom att satsa på yrkessvenska.

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Kommunen behöver därför arbeta med att öka jämställdheten.

Utnyttja tekniken smart

En ökad digitalisering av välfärdstjänster öppnar för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven.

För att möta de bemanningsutmaningar som kommunen står inför behöver verksamheterna utvecklas genom att använda tekniska lösningar så som digitala arbetssätt och välfärdsteknik. Digitalisering är en viktig del i att utveckla nya arbetssätt i våra verksamheter, tillgodose kompetensutvecklingen och hantera våra uppdrag.

Införandet av ny teknik utmanar traditionella arbetssätt, rutiner och arbetsinnehåll. Vissa arbetsuppgifter kommer frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. Medarbetarnas kompetens kommer kunna tillvaratas bättre och jobben kan bli än mer attraktiva. Parallellt kommer behovet av spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att öka.

Använda kompetensen rätt

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre.

Ny personal ska få en introduktion i sina arbetsuppgifter och därefter den kompetensutveckling som behövs i det fortsatta arbetet. Det gäller såväl chefer som medarbetare och vikarier. Kommunens medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan som är kopplad till verksamhetsmålen. Alla medarbetare ska tillsammans med sin chef ta ansvar för sin kompetensutveckling och det kontinuerliga lärandet, både i vardagen och via utbildningsinsatser, för att nå verksamhetsmålen.

Nya samarbeten

När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd.

Studierande är framtida medarbetare och kollegor. Kommunen har ett viktigt uppdrag att handleda, ta emot praktikanter och introducera studierande och medarbetare, allt från högstadiets prao till studenter på avancerad studienivå eller yrkeshögskolor.

Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommungränser och att exempelvis dela på resurser och kompetenser.

Ökat heltidsarbetet

Alla medarbetare har rätt till en heltidsanställning som grund och har möjlighet att välja tjänstgöringsgrad beroende på var i livet man befinner sig.

Arbetet med heltid som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas. Ofta innebär arbetet stora förändringar för samtliga i verksamheten – inte bara för de som börjar arbeta mer.

Förlängt arbetsliv

Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering.

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.