Kommunstyrelsen

Handlingsplan

Kompetensförsörjningsplan 2024–2028

Ärendenummer KS 2023/210

Dokumentinformation

Fastställt av kommunfullmäktige, 2023-11-27 § 148

Gäller från och med 2024-01-01

Implementeras av kommunledningsförvaltningen

Framtaget av kommunledningsförvaltningen

Innehåll

Inledning ... 3
1. En gemensam plan för kompetensförsörjning ... 4
1.1 Syfte och mål ... 4
1.2 Införande och ansvar ... 4
2. Omvärldsanalys ... 5
2.1 Ökad efterfrågan på arbetskraft ... 5
2.2 Ett konstant rekryteringsbehov ... 5
2.3 Digitala lösningar och nya arbetssätt ... 5
2.4 Generalister framför specialister ... 6
2.5 Förutsättningar för ett gott ledarskap ... 6
3. Nuläge och utmaningar i Älmhults kommun ... 7
3.1 Attraktiv arbetsgivare ... 7
3.2 Nya sätt att rekrytera ... 7
3.3 Digitalisering ... 8
3.4 Ledarskap ... 8
4. Lokala förutsättningar i Älmhults kommun ... 9
4.1 Personalstruktur i Älmhults kommun ... 10
5. Nio fokusområden för kommunens arbete med kompetensförsörjning ... 11
5.1 Stöd medarbetarnas utveckling ... 11
5.2 Stärk ledarskapet ... 12
5.3 Rekrytera bredare ... 12
5.4 Utnyttja tekniken smart ... 12
5.5 Använd kompetensen rätt ... 13
5.6 Sök nya samarbeten ... 13
5.7 Prioritera arbetsmiljöarbetet ... 13
5.8 Öka heltidsarbetet ... 14
5.9 Förläng arbetslivet ... 14
6. Det fortsatta arbetet ... 15
7. Avstämning mot styrdokument i Älmhults kommun ... 15

Inledning

Kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna både för offentlig sektor och det privata näringslivet nu och framöver. I kompetensförsörjningsplanen beskriver hur vi vill ta oss an utmaningarna och möjligheterna med kompetensförsörjning inom Älmhults kommuns verksamheter.

Vi utgår från kommunens vision och värdegrund.

Vision:

”I Älmhults kommun ska det vara enkelt att leva och växa. Hos oss ska du känna trygghet, trivsel och stolthet oavsett vem du är och var du kommer ifrån. Här känner sig alla hemma!

I vår kommun utvecklas vi tillsammans och löser framtida utmaningar med mod och småländsk klurighet. Här mår vi bra och finner livskvalitet, idag och i morgon.”

Vår värdegrund bygger på de tre grundpelarna:

- Professionalism
- Öppenhet
- Engagemang

1. En gemensam plan för kompetensförsörjning

Älmhults kommun står inför stora utmaningar kopplat till kompetensförsörjning. Fram till år 2028 kommer cirka 14,5 % av alla tillsvidareanställda i Älmhults kommun att gå i pension. Till detta kommer sjukfrånvaro och löpande omsättning i personalstyrkan. Det råder samtidigt nationell brist på många yrken, vilket leder till en ökad konkurrens om arbetskraften. En tydlig plan för hur vi ska arbeta med att säkerställa kompetensförsörjningen blir avgörande för Älmhults kommun.

1.1 Syfte och mål

Syftet med planen är att skapa en gemensam inriktning för hur vi tillsammans i Älmhults kommun som en arbetsgivare ska arbeta med frågan. Aktiviteter som gynnar kommunens kompetensförsörjning ska identifieras och genomföras både på kommunövergripande nivå och på förvaltningsnivå. Planen är ett verktyg i styrning och ledning, ger underlag till budget och verksamhetsplanering samt fungerar som en del av stödprocessen för personalfrågor.

I planen ingår bland annat omvärldsbevakning, redovisning av kommunens personalstruktur, kompetensbehov och identifierade fokusområden för arbetet med att trygga Älmhults kommuns kompetensförsörjning.

1.2 Införande och ansvar

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning som ett stöd för arbetet. Strategierna handlar bland annat om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv. Dessa är utgångspunkten för arbetet i Älmhults kommun.

Varje förvaltning ansvarar för att bryta ner fokusområdena till konkreta aktiviteter och jobba med dem utifrån sina förutsättningar och verksamhetsbehov. Aktiviteterna ingår i verksamhetsplaneringen så att de också svarar upp mot verksamhetsmålen. HR-avdelningen har ett övergripande ansvar för det strategiska arbetet med kompetensförsörjning på central nivå. Målsättningen är att så långt möjligt samordna de utmaningar och lösningar som är gemensamma för våra verksamheter, detta för att effektivisera och skapa en enhetlighet. Aktiviteterna följs upp och revideras som en del av processen för verksamhetsplanering.

Arbetet med kompetensförsörjning är ständigt pågående och följer modellen ARUBA:

2. Omvärldsanalys

För att förstå hur vi ska förhålla oss till kompetensförsörjning behöver vi också förstå det sammanhang vi verkar i, såväl arbetsmarknaden i stort som de specifika förutsättningar som gäller för Älmhults kommun som arbetsgivare. Vi behöver även förstå de större trender som påverkar utvecklingen framåt.

2.1 Ökad efterfrågan på arbetskraft

Enligt Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognos från våren 2023* kommer arbetslösheten att öka i takt med att konjunkturen försvagas under återstående del av 2023 och under första halvåret 2024. Aktiviteten i ekonomin förväntas sedan stärkas och prognosen är då att arbetslösheten minskar i samband med det.

Trots att arbetslösheten väntas öka i det kortare perspektivet bedöms bristen på rätt kompetens kvarstå eftersom många av de arbetssökande saknar de kompetenser som arbetsgivarna efterfrågar. Bristen kan medföra att arbetsgivare väljer att behålla personal även när efterfrågan sjunker, för att inte riskera att stå utan nödvändig kompetens när konjunkturen vänder. Det bidrar till att uppgången av arbetslösheten dämpas.

Den tillgängliga arbetskraften består i stor utsträckning av personer med kortare utbildning och svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Flera av de yrken kommuner har svårt att rekrytera till har ofta lång utbildningstid och legitimationskrav, dessa förväntas vara fortsatt svårrekryterade.

*. *Rapport Arbetsmarknadsutsikterna våren 2023 (arbetsformedlingen.se*

2.2 Ett konstant rekryteringsbehov

Arbetsmarknaden är betydligt rörligare idag än för bara tio år sedan och hög personalomsättning är ett faktum. Detta innebär att även om verksamheten i sig inte har förändrats har ändå rekryteringsbehoven ökat och vakanser är svårare att fylla. Ersättningsrekryteringar är mer eller mindre ständigt pågående och behöver hanteras jämte pensionsavgångar. Denna högre personalomsättning är ansträngande och märks framför allt inom verksamheter med högskoleutbildade och erfarna grupper. En tendens inom flera verksamheter är att medarbetare ofta anställs nyutexaminerade för att sedan lämna organisationen efter en kortare tid. Detta innebär upprepade introduktionsprogram som ofta är resurskrävande och belastar verksamheten.

Som kommun är en av våra största rekryteringsutmaningar att säkerställa kvalificerad personal inom de yrken som omfattas av legitimationskrav, exempelvis förskollärare, lärare, sjuksköterskor och fysioterapeuter. Behovet är större än antalet personer som utbildar sig vilket skapar en tuff konkurrens mellan Sveriges kommuner och även andra aktörer. Det har också lett till ett ökat behov av att rekrytera andra former av yrken som kan avlasta arbetsuppgifter från yrkesgrupper som är svåra att få tag på.

2.3 Digitala lösningar och nya arbetssätt

Ett ökat fokus på digitalisering och dess möjligheter är en nyckelfaktor i framtidens kompetensförsörjning. Genom smart digitalisering kan monotona och tidskrävande moment arbetas bort och nya lösningar kan effektivisera arbetet ytterligare genom exempelvis automatisering.

Den digitala arbetsmiljön kommer även spela en allt större roll för hur attraktiva vi uppfattas vara för framtida medarbetare, allt från att ha användarvänliga moderna system till att kunna möjliggöra distansarbete. Älmhults kommun en pendlingskommun med goda kommunikationer vilket gör att vårt upptagningsområde är stort. Med flexibla och digitala lösningar som medger distansarbete kan kommunens attraktion som arbetsgivare stärkas.

Det finns många anledningar att utveckla våra arbetssätt. Digitalisering är en faktor men även förändringar i nationella riktlinjer, ansvarsförändringar mellan region och kommuner eller andra lagförändringar påverkar vår organisation och våra arbetssätt. Det är fortfarande stort behov av kompetens men den behöver användas på ett annat sätt. Varje verksamhet behöver därför planera för anpassning och utveckling utifrån förändrade behov och krav på chefer och medarbetare.

2.4 Generalister framför specialister

Älmhults kommun växer men är fortfarande en mindre kommun sett till antalet anställda. Detta medför att våra verksamheter ofta är beroende av medarbetare som är generalister inom sin profession och därför får arbeta med många olika arbetsuppgifter. Det medför stora krav på att uppdraget är tydligt och att man med jämna mellanrum utvärderar motivation och utveckling hos medarbetarna. Det är viktigt att våra medarbetare känner att deras kunskaper och kompetenser tas tillvara och får utvecklas.

2.5 Förutsättningar för ett gott ledarskap

Ett gott ledarskap är en viktig förutsättning för medarbetarnas trivsel och arbetsmiljö. Vi behöver därför se till att våra chefer har rätt förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap. Det handlar till exempel om faktorer som antalet medarbetare per chef, antalet arbetsställen per chef, tillgång till chefsstöd, kompetensutveckling och annat som idag kan se väldigt olika ut beroende på vilken verksamhet du är chef inom.

3. Nuläge och utmaningar i Älmhults kommun

Kompetensförsörjning är Älmhults kommuns största utmaning för att trygga framtidens välfärd. Det handlar inte bara om att rekrytera utan även hur vi tar hand om de medarbetare som arbetar hos oss idag, hur de trivs på arbetet och hur attraktivt det är att arbeta i Älmhults kommun. En enkät har gjorts i kommunens verksamheter om den framtida kompetensförsörjningen och dess utmaningar i Älmhults kommun och utifrån den har ett antal faktorer utkristalliserats.

3.1 Attraktiv arbetsgivare

Älmhults kommun ska som arbetsgivare vara ett föredöme där medarbetarna är de viktigaste ambassadörerna. För att vi ska kunna fortsätta locka till oss de bästa medarbetarna på arbetsmarknaden ska vi erbjuda en trygg arbetsmiljö, bra anställningsvillkor och goda möjligheter för våra medarbetare att växa, vara delaktiga och utvecklas.

Vår medarbetar- och ledaridé ger en tydlig riktning och kontinuitet för alla som arbetar i kommunen. Den ger en röd tråd i arbetet och visar vad som förväntas av oss som medarbetare eller ledare. Idén ger också ett stöd i hur vi ska utföra vårt arbete i kombination med egen utveckling.

Älmhult växer och förändras och det gör även vi som arbetsgivare. Vi utvecklar ständigt vår organisation för att ge Älmhults invånare, företagare och besökare bästa tänkbara service. Det är så vi möter framtidens utmaningar och stärker vår attraktivitet som arbetsgivare.

3.2 Nya sätt att rekrytera

Ett av de viktigaste områdena i kompetensförsörjningen är att planera och genomföra rekryteringar som stödjer verksamhetens mål och prioriteringar. Målet är att få sökande med kompetens och förväntningar som stämmer så bra som möjligt med våra krav som arbetsgivare. För att rekrytera rätt person till rätt tjänst arbetar vi med kompetensbaserad rekrytering. Det innebär att vi enbart rekryterar utifrån de kompetenser som har betydelse för tjänsten. Kontakten med kandidaterna ger oss möjlighet att förmedla en positiv bild av Älmhults kommun som arbetsgivare.

För att få in fler sökande med rätt kompetens och erfarenhet behöver vi se över och hitta nya sätt att rekrytera nya medarbetare. Rekrytering sker idag alltmer digitalt och via nya kanaler, som till exempel Linkedin. Att vara lyhörd och snabb i rekryteringsprocesserna är avgörande när konkurrensen om utbildad och erfaren arbetskraft är hård. Vi jobbar till exempel med annonsering i sociala medier och med digital referenstagning.

Vi arbetar också proaktivt genom samverkan och samarbete med såväl kommunens verksamheter som näringslivet. Elever erbjuds prao respektive praktik från åk 8 och vi deltar på mässor där vi visar på bredden av yrken inom kommunen. Vi arbetar också med nya grepp exempelvis genom arbetsplatsförlagda utbildningar inom exempelvis vård och omsorg. Vidare besöker alla elever i åk 8 de regionala yrkesdagarna där de får testa olika yrken.

Vi behöver fortsätta att skapa utvecklingsvägar inom kommunen för de medarbetare som vill växa. Målbilden för kompetensförsörjning i Älmhults kommun är att vara en attraktiv arbetsgivare där det finns möjligheter olika karriärvägar.

3.3 Digitalisering

För att möta kompetensutmaningen behöver Älmhults kommun utmana traditionella lösningar och hitta nya arbetssätt. Manuella och repetitiva uppgifter ska automatiseras i högre utsträckning för att frigöra resurser för uppgifter som inte kan digitaliseras.

Eftersom behoven av digital kompetens ökar behöver vi även möjliggöra att våra medarbetare har rätt kompetens att använda den nya tekniken i sitt dagliga arbete. Det ställer krav på enkelhet och användarvänlighet i kombination med utbildningsinsatser. Alla förvaltningar efterfrågor en modern digital miljö med system som underlättar i arbetet och som möjliggör för distansarbete.

Dessutom behövs fler digitala hjälpmedel som medicinrobot i omsorgen, sensorer som signalerar när gräsmattorna behöver vattnas eller soptunnor tömmas. Dessa hjälpmedel är våra nya digitala medarbetare och har en allt större betydelse för hur attraktiv kommunen uppfattas som arbetsgivare.

3.4 Ledarskap

Ledarskapet hos våra chefer är en viktig förutsättning för kommunens arbete med kompetensförsörjning. En satsning på ledarutveckling för att stärka och utveckla nya chefer pågår. Varje år genomförs ett ledarutvecklingsprogram som syftar till att rusta chefer och skapa förutsättningar för ett gott ledarskap. Intention är också att stärka den gemensamma ledningskulturen och utveckla Älmhults chefers personliga ledarskap och förmåga att leda i förändring med tillit.

Vidare genomförs återkommande ledarforum som är en träffpunkt för chefer och ledare I Älmhults kommun. Ledarforum syftar till att skapa samsyn, inspirera och kompetensutveckla i ledarskapet. Ledarforumet ger också möjlighet att informera, förankra och föra dialog i viktiga frågor.

Vår ledaridé som tar avstamp i kommunens värdegrund fungerar som ett stöd när man utför sitt arbete och i egen utveckling. Arbetet med ledarskap behöver fortsätta stärkas och utvecklas.

4. Lokala förutsättningar i Älmhults kommun

Älmhults kommun delar många utmaningar med andra arbetsgivare men här finns också specifika faktorer som vi behöver förhålla oss till i vårt arbete med kompetensförsörjningen. Enligt en enkät som HR-avdelningen genomfört i förvaltningarna om den framtida kompetensförsörjningen kan här särskilt lyftas fram:

- Vi har kunskapsintensiva företag i kommunen vilket gör att konkurrensen om kompetens är hård. Med våra pendlingsmöjligheter inom södra Sverige har vi fördelar men vi konkurrerar också inom ett större upptagningsområde, framför allt om personer med specialistkompetens exempelvis ekonomer, sjuksköterskor, lärare, enhetschefer med flera.
- Vi har en relativt hög andel av våra anställda som är yngre än 40 år, vilket ställer krav på oss som arbetsgivare gällande exempelvis karriärvägar och rörlighet mellan tjänster i Älmhults kommun. Dessa medarbetare är också mitt i livet med krav på att livspusslet ska gå ihop.

Även andra faktorer inverkar på kommunens förutsättningar till kompetensförsörjning, bland annat tillväxtfaktorer som visar vilken typ av befolkning kommunen ökar med. I Älmhults kommun förväntas kommunen att vara strax över 20 000 invånare år 2028.

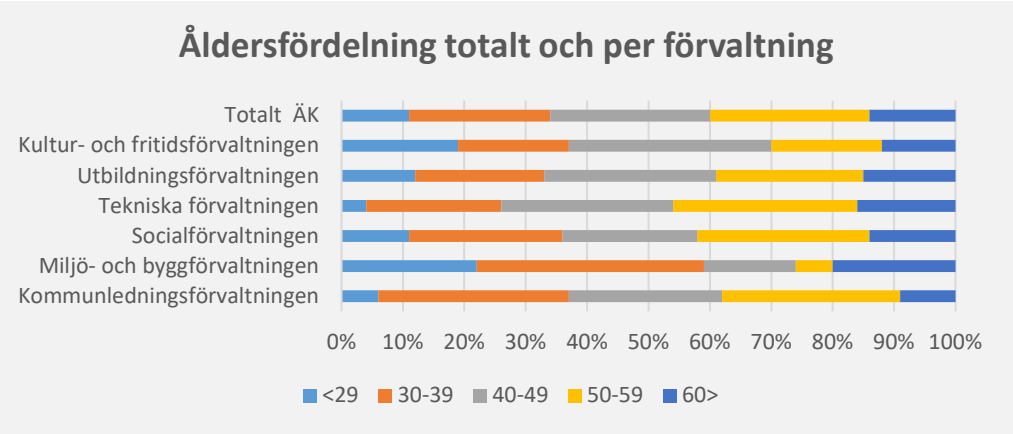
Flyttnettot förväntas bli i genomsnitt 165 personer per år och födelsenettot 31 personer per år under prognosperioden. Totalt ger detta en förändring med 196 personer i genomsnitt per år. Antalet inflyttade förväntas bli i genomsnitt 1 206 personer per år medan antalet utflyttade uppskattas till 1 041 personer.

Antalet barn som föds förväntas vara ca 200 per år i genomsnitt under prognosperioden, medan antalet avlidna skattas till 169 personer. Det medför en befolkningsförändring med 31 personer per år. Den ålderskategori som ökar mest under femårsperioden är barn- och ungdomar i åldrarna 0–18 år, vuxna i åldrarna 45–64 och andelen 80+.

4.1 Personalstruktur i Älmhults kommun

Åldersstruktur

Den största åldersgruppen är 30-49 år som procentuellt utgör 50 % av kommunens medarbetare. Av de månadsanställda var 230 personer över 60 år anställda vid årsskiftet 2023.



Kommande pensionsavgångar

Mellan åren 2024 och 2028 kommer sammanlagt 80 medarbetare att ha fyllt 68 år. Kombinerat med medarbetare som därtill väljer att avsluta sin anställning på egen begäran finns det behov av ett aktivt arbete med kompetensförsörjning för att försäkra sig om att rätt kompetens finns på rätt plats.

År	Antal som fyller 65 år	Födelseår	Antal som fyller 68 år	Födelseår
2024	34	1959	6	1956
2025	41	1960	8	1957
2026	45	1961	11	1958
2027	43	1962	23	1959
2028	53	1963	32	1960

5. Nio fokusområden för kommunens arbete med kompetensförsörjning

Som ett stöd i arbetet arbetar Älmhults kommun utifrån SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen. Strategierna handlar bland annat om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

Nedan beskrivs respektive strategi och exempel ges på insatser som görs i Älmhults kommun. Efter hand som fokusområdena bryts ner i respektive verksamhet tas mer specifika aktiviteter fram och integreras i verksamhetsplanerna.
Fördjupning och beskrivning av strategierna samt ingående modell och verktyg finns på SKR:s webbplats.

Länk till SKR:s material om de nio strategierna för kompetensförsörjning

5.1 Stöd medarbetarnas utveckling

Medarbetare i kommunen, nya såväl som erfarna, behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Kompetensutveckling och omställning ger förutsättningar både för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter såväl som för verksamhetens utveckling. Som arbetsgivare kan kommunen stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser.

Några exempel:

- Vara tydlig med förväntningar och ansvar i rollen utifrån kommunens medarbetar- och ledaridé.
- Ge god introduktion till nya medarbetare med tillgång till stöd och handledning.
- Synliggöra de karriärvägar som redan finns och skapa nya. Förutom karriärvägar i chefspositioner kan det kan vara nya uppdrag inom befintlig roll, specialistroller, förstelärare inom skolan med mera.
- Erbjuda mentorskap eller handledning.
- Prioritera nya former av lärande och kompetensutveckling.
- Arbeta aktivt för att ha en lönebildning som ett strategiskt styrmedel för verksamheterna.

5.2 Stärk ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för välfärdens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla kommunens verksamheter behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare.

Det är viktigt att ha en tydlig riktning och samsyn om vilken sorts ledarskap som ska prägla organisationen, vem som utövar det och hur det bidrar till en bättre verksamhet. Grunden för detta är kommunens medarbetar- och ledaridé som varje chef ska känna till och arbeta utifrån. Det finns olika faktorer som kan stärka ledarskapet och bygga en stark ledarkultur.

Några exempel:

- Skapa goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap, till exempel antalet medarbetare i chefens organisation, tillgång till stöd och handledning samt nätverk med chefskollegor.
- Säkerställa chefernas kompetensutveckling till exempel genom ledarprogram, föreläsningar, och kollegialt lärande.
- Erbjuda nätverk och mötesplatser för chefer, till exempel våra återkommande ledarforum.
- Ge cheferna stöd i att coacha och utmana sina medarbetare.
- Erbjuda professionellt stöd i personal-, ekonomi- och IT-frågor samt tydliggöra de stöd som finns.

5.3 Rekrytera bredare

Att rekrytera bredare handlar om att se hela arbetsmarknaden som en tillgång samt tänka nytt i rekryteringsprocesser för att nå en bredare målgrupp. Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står utanför arbetsmarknaden eller inte uppfattar kommunen som en framtida arbetsgivare. Vi behöver arbeta aktivt med att minska det gapet.

Några exempel:

- Skapa fler vägar in till våra yrken och vår organisation, genom exempelvis praktik.
- Arbeta för inkluderande och tillgängliga arbetsplatser som gör det möjligt att rekrytera ur fler och nya grupper.
- Samarbeta med relevanta aktörer på arbetsmarknaden.
- Integrera mångfaldsfrågorna i kommunens alla verksamheter.
- Verka för jämställda arbetsplatser.
- Ta vara på kompetensen hos nyanlända till exempel genom att erbjuda språkundervisning så att språket inte blir ett hinder för rekrytering av rätt kompetens.

5.4 Utnyttja tekniken smart

En ökad digitalisering inom kommunen möjliggör både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven när vissa arbetsuppgifter automatiseras eller utförs på annat sätt än idag. Medarbetarnas kompetens kommer att kunna tillvaratas bättre och jobben kan bli än mer attraktiva. Parallellt kommer behovet av kompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att öka. För att följa med i den tekniska utvecklingen och få utväxling på teknikinvesteringar krävs löpande insatser.

Några exempel:

- Utveckla medarbetares digitala kompetens kontinuerligt över tid både vad gäller generell digital kompetens och specifika system och verktyg. Medarbetare ska ges tid och förutsättningar att lära av varandra.
- Genomföra och stimulera till förändring av de traditionella arbetssätten med en kultur av att våga prova nytt och ibland göra fel.
- Arbeta enligt kommunens digitaliseringsplan för att utveckla verksamheten i syfte att möta framtida behov.

5.5 Använd 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. Genom att organisera arbetet annorlunda kan både personal och verksamhet utvecklas, och resurser användas effektivt.

Några exempel:

- Varje arbetsplats behöver ha en tydlig plan för de arbetsuppgifter som behöver utföras för att nå verksamhetsmålen.
- Genom att tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt.
- Utveckla arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper och tänka nytt om vem som gör vad och hur. Med nya uppgifter kan det också vara nödvändigt att släppa andra uppgifter som kan bli nya och utvecklande utmaningar för någon annan.
- Ompröva gränser för vem som gör vad, framför allt inför exempelvis nyrekrytering.
- Använda nya tekniska lösningar på smart sätt, se 5.4.

5.6 Sök nya samarbeten

Älmhults kommun ingår i olika nätverk, både officiella nätverk till exempel inom regionen och andra mer inofficiella nätverk där specialister inom olika områden träffas för att samarbeta och utbyta erfarenheter. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser för att maximera resurser och kompetenser.

Några exempel:

- Se möjligheter med både existerande och nya samarbeten för att dela resurser framför allt inom specialistområden.
- Använda möjligheter till studiebesök och andra erfarenhetsutbyten för att lära av de som har framgångsrika modeller och lösningar i sin verksamhet.
- Nyttja möjlighet till samverkan till exempel i utvecklingsprojekt för att få synergieffekter, större resurspool och bättre möjligheter att söka särskilda stöd.

5.7 Prioritera arbetsmiljöarbetet

Att prioritera arbetsmiljöarbetet gör kommunen till en attraktiv arbetsgivare och skapar möjlighet till ett hållbart arbetsliv. Det ställer stora krav på kommunen som arbetsgivare att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar.

För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv.

Några exempel:

- Säkerställa det systematiska arbetsmiljöarbetet genom tydliga rutiner och stödmaterial samt regelbundna utbildningar för chefer och skyddsombud på arbetsmiljöområdet.
- Säkerställa att samverkan fungerar i alla led där en kontinuerlig dialog förs mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.
- Erbjuda moderna och tilltalande arbetsplatser med digitala verktyg som stödjer och underlättar arbetet.

5.8 Öka heltidsarbetet

Att arbeta för att öka heltidsarbetet är en viktig åtgärd för kompetensförsörjningen ur flera aspekter, varav den främsta är att rekryteringsbehovet minskar om fler arbetar heltid eller fler timmar än i dag. Det handlar också om att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda bra arbetsvillkor. Eftersom deltidsarbete är vanligast inom kvinnodominerade yrken blir det även en viktig jämställdhetsfråga.

Alla verksamheter berörs inte av denna utmaning men varje verksamhetsområde uppmanas att följa utvecklingen av heltids- respektive tillsvidareanställningar och vidta åtgärder för heltidsarbetet där det behövs.

Några exempel:

- Regelbundet följa upp de medarbetare som är sjukskrivna på del- eller heltid.
- Titta på förändring av arbetssätten, hitta alternativa arbetstidsmodeller och se över bemanning och organisation.
- Vara uppmärksamma på eventuella skillnader mellan kvinnor och män.
- Så långt möjligt ge nyanställningar på heltid och erbjuda deltidsanställda heltidsanställning.

5.9 Förläng arbetslivet

Med fler år i yrkeslivet ökar möjligheterna att möta kompetensutmaningen. Att förlänga arbetslivet innebär helt enkelt tiden varje person arbetar behöver bli längre, inte per dag utan sett till antalet arbetsår. Som arbetsgivare behöver vi därför möjliggöra för unga personer att komma in tidigare i arbetslivet och för att äldre personer att stanna kvar längre.

Några exempel:

- Skapa individuella och flexibla lösningar för att exempelvis komplettera med utbildning eller erbjuda längre upplärningsperioder för kompetensöverföring.
- Skapa en hållbar och en god arbetsmiljö för att medarbetare ska kunna och vilja förlänga tiden i arbetslivet.
- Stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv för att underlätta ingången till ett arbete hos oss, till exempel med praktikplatser, arbetsplatsförlagda utbildningar med mera.
- Erbjuda ett karriärvägar som gör det attraktivt att utvecklas inom kommunens verksamheter.

6. Det fortsatta arbetet

- För att koppla tillbaka till det inledningsvis formulerade målet med kompetensförsörjningsplanen blir nästa steg att på förvaltningsnivå, med stöd från HR, hitta aktiviteter som syftar till att utifrån fokusområdena lyckas rekrytera, utveckla och behålla tillräckligt många engagerade medarbetare med rätt kompetens i Älmhults kommun
- De nio fokusområdena ska vara inspiration i arbetet med handlingsplaner och förnya synen på kompetensförsörjning. Det handlar inte bara om att få in nya medarbetare vid vakanser utan även om interna arbetssätt och organisering av arbetsstyrkan och kompetensen.
- Varje förvaltning utarbetar handlingsplaner för kompetensförsörjning som en del av sin verksamhetsplanering. Hur omfattande handlingsplanen ska vara beror på hur behoven ser ut inom verksamheterna. Genom diskussion och analys på flera nivåer omvandlar vi strategier till konkreta behov som går att beskriva och definiera som kompetenser.

7. Avstämning mot styrdokument i Älmhults kommun

Komptensförsörjningsplanens syfte är att skapa en gemensam inriktning för hur vi tillsammans i Älmhults kommun som en arbetsgivare ska arbeta med frågan. Planen är ett verktyg i styrning och ledning, ger underlag till budget och verksamhetsplanering samt fungerar som en del av stödprocessen för personalfrågor.

Relaterade dokument:

- Policy för ledning och styrning, fastställd av kommunfullmäktige 2021-04-26, § 45
  - Beskriver hur vi ska arbeta med resultatmål och aktiviteter. Personalprocessen är en stödprocess och planering samt genomförande av kompetensförsörjning är en del av denna.

- Lönepolicy, fastställd av kommunfullmäktige 2015-08-31, § 147
  - Beskriver hur vi ska arbeta med lönesättning.

- Policy för hållbart arbetsliv, fastställd av kommunfullmäktige, 2020-09-08, § 117
  - Beskriver vi ska arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor.

- Pensionspolicy, fastställd av kommunfullmäktige 2023-01-30, § 11
  - Beskriver arbetet med kommunens pensionsåtaganden gentemot medarbetare.