

Strategisk kompetensförsörjningsplan

1. Inledning

Hylte kommuns vision för 2040 är att vara en attraktiv arbetsplats för befintliga medarbetare och som effektivt rekryterar kompetent personal samt erbjuder innovativ och högkvalitativ service till dem vi är till för. Samtidigt utgör kompetensförsörjningen en av välfärdens största utmaningar. När arbetskraften inte räcker till, kan vi inte lösa kompetensbristen enbart genom att rekrytera fler. Det krävs istället nya arbetssätt och ett fokus på att tillvarata och utveckla den kompetens som finns hos de nuvarande medarbetarna. För att möta utmaningarna och nå måluppfyllelse krävs att kommunen arbetar med kompetensförsörjning på både strategisk och operativ nivå. Det förutsätter ett aktivt arbete med aktiviteter inom hela medarbetarresan också s.k. ARUBA; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla och nyttja digitaliseringens möjligheter.

Idag är kunskaperna och erfarenheterna goda om vad som skapar långsiktigt friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser. Det är de så kallade friskfaktorerna som även är förankrande mellan arbetsmarknadens parter och inskrivna i våra kollektivavtal.

2. Syfte:

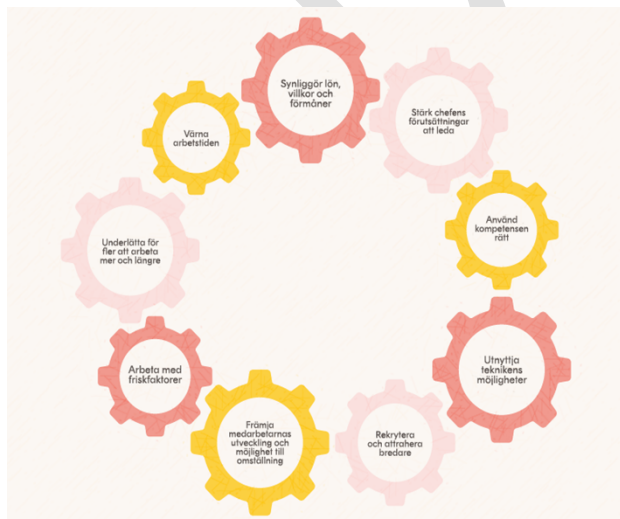
Syftet med en övergripande kompetensförsörjningsstrategi för Hylte kommun är att arbetet med kompetensförsörjning ska vara strategiskt, strukturerat och långsiktigt för att klara kompetensutmaningen. Det skall finnas kommunövergripande områden som också definieras i detta dokumentet. Denna plan fungerar som en utgångspunkt och en vägledning för att säkerställa att våra insatser är effektiva och i linje med Hylte kommuns vision för 2040.

3. Mål:

Målet med kompetensförsörjningsstrategin för Hylte kommun är att skapa en mer hållbar och attraktiv arbetsmiljö som möjliggör rekrytering och utveckling av kompetent personal. Genom att tillsammans och kommunövergripande arbeta med de tre nedan definierade strategiområdena avser vi uppnå att fler stannar och upplever att de utvecklas samt har de förutsättningar som krävs för att möta de behov som finns hos dem vi är till för. Strategin syftar även till att öka samarbetet mellan olika verksamheter och aktörer, samt att anpassa kompetensutvecklingen efter framtida behov.

Tre kommunövergripande strategiområden:

Med stöd i SKRs så kallade kompetensförsörjningsstrategier (bild 1) samt utifrån tidigare genomförda insatser i Hylte kommun avseende attraktiv arbetsgivare och nyligen genomförd nulägesanalys har tre strategiområden (med underliggande delområden) för Hylte identifierats: Attraktiv arbetsgivare, digitaliseringsmöjligheter och friskfaktorer.



De ovannämnda strategiska områdena är av stor betydelse för Hylte kommuns måluppfyllelse och verksamhetsutveckling ur ett flerårigt perspektiv. För att säkra nuvarande och framtida kompetensförsörjning, behöver det ske en kommungemensam förflyttning och utveckling inom de strategiska områdena. Detta genom ett gemensamt angreppssätt som vi proaktivt arbetar med, och som ska införlivas i kommunens strategiska tänk genom diverse initiativ i genomförandeplanen.

4. Genomförandeplan:

För att uppnå Hylte kommuns vision för 2040 och möta kompetensutmaningarna har denna strategi formulerats. För att få genomslag krävs ett operativt arbete i samtliga tre strategiområden. Dessa delar är framtagna utifrån Hylte kommuns kompetensbehovsanalys avseende kompetensluckor och framtida behov. För detta ändamål skapas en arbetsgrupp som har i uppdrag att, i nära dialog med verksamheterna, stärka förutsättningar för verkställighet.

Attraktiv arbetsgivare (Employer Branding)

I linje med vår vision att vara en attraktiv arbetsplats, fokuserar vi på att stärka attraktiviteten och arbetsgivarvarumärket. Detta innebär att vi arbetar med två parallella riktningar, där det ena handlar om att vi förstärker och belyser vårt arbetsgivarvarumärke utåt, och tydligt kommunicerar Hylte kommuns autenticitet, styrkor och de fördelar man får som anställd hos oss, och på så sätt omhändertar ARUBA modellen (attrahera och rekrytera). I den andra riktningen fokuserar vi inåt på våra befintliga medarbetare som genom friskfaktorerna säkerställer vi att medarbetarna trivs, stannar och är goda ambassadörer för Hylte kommun, ARUBAS (behålla, utveckla och avveckla).

Vidare, och som en del av vår interna attraktivitet/Employer Branding vill vi lägga särskilt fokus på att kompetensen används rätt. När rätt kompetens är på rätt plats skapas bra kvalitet i verksamheten. För medarbetarna ökar både motivation och engagemang när deras potential tillvaratas och deras kompetens används på bästa sätt.

Digitaliseringsmöjligheter

Vi integrerar ny teknik för att underlätta arbetsprocesser och förbättra tjänsterna. Tekniken används som ett verktyg för innovation och effektivitet, vilket gör oss mer attraktiva som arbetsgivare. Genom att skapa en modern och innovativ arbetsmiljö kan Hylte kommun attrahera och behålla kompetent personal, vilket stärker kvaliteten på våra välfärdstjänster.

Friskfaktorer

Friskfaktorerna är de positiva aspekterna i arbetsmiljön som bidrar till medarbetarnas hälsa, trivsel och engagemang. Genom att systematiskt arbeta med riskfaktorer, och i linje med Hylte kommuns vision för 2040, skapar vi en arbetsplats som inte bara är attraktiv utan också hållbar och effektiv. Detta är avgörande för att uppfylla våra mål om att rekrytera, behålla och utveckla kompetent personal. Genom att fokusera på friskfaktorer stärker vi vår förmåga att leverera högkvalitativa välfärdstjänster och möta invånarnas behov men också lösa kompetensförsörjningsutmaningen. Fokus ligger på följande:

- **Synliggöra lön, villkor och förmåner**

Vi strävar efter att skapa en arbetsmiljö som präglas av och är känd för arbetet med friskfaktorer. Vi tydliggör lönepolitiken och genom att göra vår ersättningsstruktur transparent och konkurrenskraftig, samt tydligt kommunicera lön, villkor och förmåner, säkerställer vi att våra medarbetare känner sig värderade och motiverade, och sannolikt attraherar vi fler.

- **Stärk chefers förutsättningar**

Våra chefer är nyckelpersoner i att skapa en positiv arbetsmiljö. Därför satsar vi på att ge dem de verktyg och den utbildning de behöver för att kunna leda effektivt. Genom att stärka deras

ledarskapsförmågor och ge dem stöd i deras roll genom friskfaktorskonceptet, kan vi förbättra arbetsplatskulturen och främja medarbetarnas trivsel och utveckling.

- **Underlätta för fler att jobba mer och längre**

Att underlätta för medarbetare att jobba mer och längre har blivit en viktig fråga internationellt och nationellt. Mycket av det som arbetsgivare kan göra för att få fler att vilja och kunna arbeta längre hänger samman med attityder och arbetsmiljö. Attityd handlar till stor del om att inte förutsätta att medarbetare är på väg att lämna arbetslivet för att de närmar sig en viss ålder. Vi vill som många andra, skapa förutsättningar för att våra seniora medarbetare ska kunna orka arbeta längre och med mer flexibilitet.

5. Ansvarsfördelning

X/politiken? beslutar gällande kompetensförsörjningsstrategi för Hylte kommun. HR – avdelningen ansvarar för att strategin följs och efterlevs.

6. Uppföljning

HR ansvarar för uppföljning och utvärdering. Utvärderingsplan byggs utifrån relevanta personalpolitiska nyckeltal såsom personalomsättning, avslutningsenkät, medarbetarundersökningar och annat relevant underlag för utvärdering.

7. Tidplan

Höst 2024 – höst 2026. Revidering och uppföljning sker på slutet av 2026. HR ansvarar för tidplanen.