

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 kompetensförsörjningscykeln tillika medarbetarresan, sk ARUBA, på både strategisk och operativ nivå.

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 HÖK, huvudöverenskommelsen 2024. Friskfaktorerna är också integrerade i Hylte kommuns arbetsmiljöarbete och utgör del i kommunens arbetsmiljömål.

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 dokument. 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.

4. Kompetensförsörjningsstrategier tillämpade i Hylte kommun

ARUBA-modellen är en strukturerad metodik som syftar till att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning, med särskilt fokus på att attrahera och behålla befintlig kompetens. Modellen beskriver kompetensförsörjningscykeln samt medarbetarresan och består av fem nedan angivna delar:



Attrahera: Denna del handlar om att skapa en attraktiv arbetsmiljö som lockar rätt kompetens till organisationen. Det innebär att tydligt kommunicera organisationens värderingar, kultur och möjligheter för professionell utveckling.

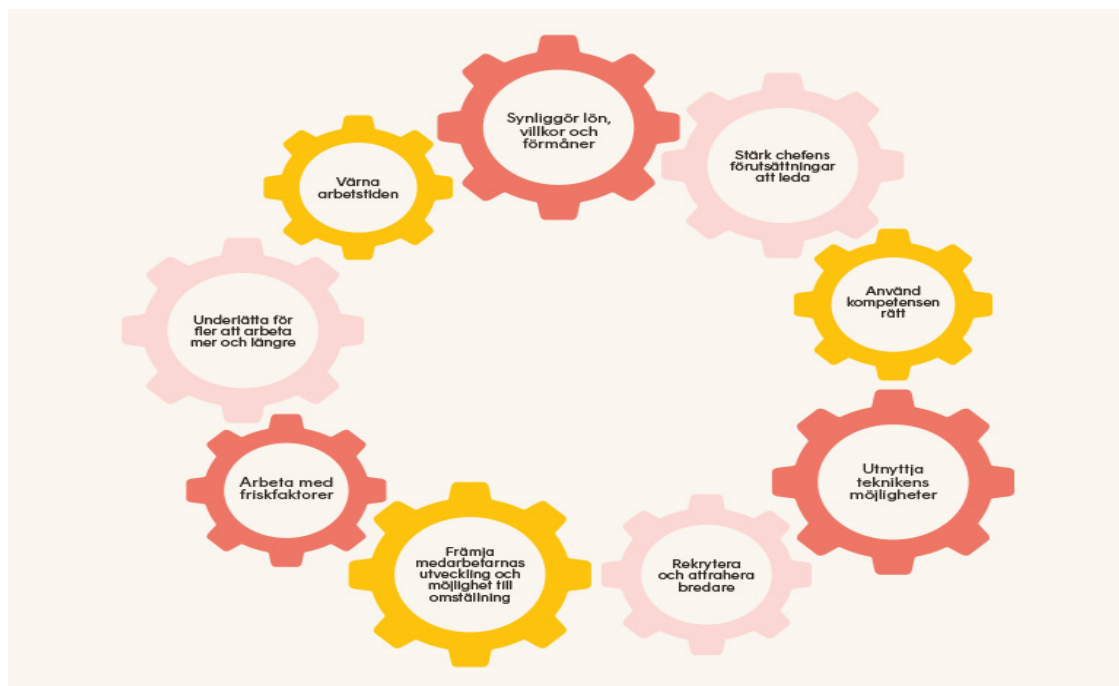
Rekrytera: Rekryteringsprocessen måste vara kompetensbaserad och inkluderande för att säkerställa att rätt kandidater väljs. Det handlar om att implementera effektiva urvalsmetoder och att säkerställa att rekryteringen är linje med organisationens långsiktiga mål och behov av kompetens.

Utveckla: För att behålla kompetens är kontinuerlig utveckling avgörande. Detta innefattar att erbjuda utbildning, flexibilitet och karriärutvecklingsmöjligheter. Genom att investera i medarbetares utveckling, kan organisationen öka engagemanget och minska risken för personalomsättning.

Bevara: Bevarande av kompetens innebär att skapa en arbetsmiljö där medarbetare känner sig värderade och motiverade. Strategier för att öka trivsel och lojalitet kan inkludera genomgripande arbete med friskfaktorer som visat sig skapa trivsamma och hållbara arbetsplatser och främja långsiktiga relationer.

Avveckla: Avveckling handlar om att hantera situationer där medarbetare lämnar organisationen, antingen genom pensionering eller andra övergångar. Det är viktigt att ha en strukturerad process för att säkerställa kunskapsöverföring och hantera avsked på ett respektfullt sätt.

SKR:s strategier: SKR har tagit fram 9 strategier, reviderade 2024, för att säkra kompetensförsörjningen



Med stöd i ARUBA, SKR:s så kallade kompetensförsörjningsstrategier 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, utnyttja teknikens möjligheter och friskfaktorer.*

**ATTRAKTIV
ARBETSGIVARE**

- Intern Employer Branding
- Extern Employer Branding
- Synliggöra lön, villkor och förmåner

FRISKFAKTORER

- Stärk chefers förutsättningar
- Underlätta för fler att jobba mer och längre
- främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

**TEKNIKENS
MÖJLIGHETER**

- Utveckla verksamheter med nya arbetssätt och tekniker
- Stärka digital mognad
- automatisera

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.

5. 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 att underlätta arbetet formas en arbetsgrupp som har i uppdrag att, i nära dialog med verksamheterna, stärka förutsättningar för verkställighet.

Attraktiv arbetsgivare (Employer Branding)

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare kan delas upp i ett internt och externt arbete. Det externa omfattar vårt arbetsgivarvarumärke när vi exempelvis vill attrahera fler och kommunicerar Hylte kommuns autenticitet, styrkor och de anställningsförmåner de anställda åtnjuter hos oss. Det interna arbetet fokuserar på befintliga medarbetare.

Teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar som bidrar till att säkra kommunens kompetensförsörjning. Genom att lära mer om ny teknik och hur den kan införas, kan vi få stöd att förbättra både kvalitet och effektivitet i verksamheterna.

Vi integrerar ny teknik för att underlätta arbetsprocesser och förbättra våra tjänster till de vi är till för. Tekniken används som ett verktyg för innovation och effektivitet. Genom att skapa en modern och innovativ arbetsmiljö kan Hylte kommun attrahera och behålla kompetent personal, vilket stärker kvaliteten på våra välfärdstjänster.

Friskfaktorer

För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommunen arbeta med de forskningsbaserade friskfaktorer. Genom att fokusera på friskfaktorer stärker vi vår förmåga att leverera högkvalitativa välfärdstjänster och möta invånarnas behov.

▪ **Stärka chefers förutsättningar**

Våra chefer är nyckelpersoner i att skapa en positiv och främjande arbetsmiljö. Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Ledarskap handlar om förmågan att styra, leda och utveckla. För att utveckla välfärden i Hylte behövs chefer som har förutsättningar att leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. Chefer ska ha kunskap om vilka metoder och verktyg som leder till förbättring – och vilka som inte gör det.

▪ **Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning**

Livslångt lärande eller kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens. Introduktion, tillgång till mentorskap och handledning är insatser som ger långvarig effekt. Det förutsätter en lärande organisation som i sin tur omfattar struktur, kultur och förmåga. ”I en lärandekultur ingår gemensamma värderingar och beteenden, som öppenhet och tillit för medarbetare att ta egna initiativ, utrymme för att ifrågasätta existerande arbetssätt och tolerans för att göra fel. Misstag ses som goda tillfällen till lärande. Kunskap är något man bjuder varandra på och som chefer och medarbetare tar ett delat ansvar för.” Förmågan handlar om att skapa strukturer som möjliggör att medarbetare kan uppdatera (uppskilling) och förvärva ny kompetens (reskilling).

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

Bristen på arbetskraft gör att arbetsgivare behöver ta tillvara den kompetens som redan finns. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet. 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.

6. Uppföljning

Uppföljning och återredovisning till personalutskottet årligen. HR ansvarar för uppföljning och utvärdering. Utvärderingsplan byggs utifrån relevant data och nyckeltal.