



**Åtvidabergs
kommun**

Kompetensförsörjningsstrategi 2017 - 2022

ÅKF: ÅKF 2017:11

Dnr: ATVKS 2017-00129 020

Antagen: Kommunfullmäktige § 89, 2017-10-25

Reviderad:-

Dokumentansvarig förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Åtvidabergs kommun

Dokumentet gäller till och med: 2022-12-31

Åtvidabergs kommun

Besöksadress: Adelsvärdsgatan 7 · Postadress: Box 206, 597 25 Åtvidaberg · Tel: 0120-830 00 · Fax: 0120-352 29 · E-post kommun@atvidaberg.se

www.atvidaberg.se



Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsstrategi 2017 - 2022	1
Innehållsförteckning	2
Inledning	3
Synas	4
Sociala medier	4
Arbetsmarknadsmässor	4
Feriepraktik	4
Presentera kommunens yrken för elever i grund- och gymnasieskolan...4	
Utveckla	5
Aktivt arbetsmiljöarbete	5
Tydliga karriärvägar	5
Ledarskapsförsörjningsprogram	5
Främja en högre pensionsålder	5
Aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete	5
Rätt person på rätt plats	6
Utbildning	6
Attrahera	6
Studenter vid yrkeshögskola, högskola och universitet	6
Kommunikationsstrategi	6
Medarbetarskap	6
I Åtvidaberg får du ihop livspusslet	6



Inledning

I Åtvidabergs kommun jobbar idag cirka 900 medarbetare. Medarbetarnas kompetens är det som gör att vi som kommun kan utföra vårt uppdrag. Inför de kommande åren står Åtvidabergs kommun liksom övriga kommuner i Sverige inför en stor utmaning med att försörja verksamheten med kompetens. Detta på grund av stora pensionsavgångar i kombination av demografiska utvecklingen. Vi blir allt fler äldre, barn och unga vilket ökar behovet av barnomsorg, skola samt vård och omsorg.

SKL (Sveriges kommuner och landsting) menar att om inga förändringar genomförs i arbetssätt, organisation och bemanning kommer det behövas 500 000 nya medarbetare i välfärden mellan 2013 och 2023. Utifrån SKLs rapport ser vi att Åtvidabergs Kommun behöver rekrytera cirka 630 nya medarbetare fram till 2022.

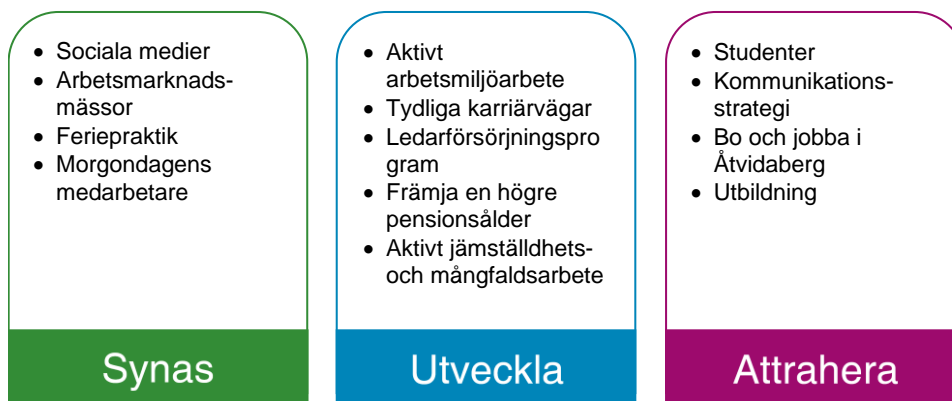
Strategiskt viktiga yrken i Åtvidabergs kommun

- **Förskolelärare**
- **Grundskollärare**
- **Undersköterska**
- **Sjuksköterska**
- **Socionom**

Vi har identifierat vilka yrkeskategorier som är strategiskt viktiga då det av en eller anledning är eller bedöms svårt att hitta kompetens. Det kan bero på ett ökat behov i verksamheten eller att det är brist inom vissa yrken. Det kan finnas yrken utöver dessa som är svårrekryterade i perioder och som förvaltningarna jobbar extra med.

För att möta kompetensbehovet har Åtvidabergs kommun formulerat denna kompetensförsörjningsstrategi. Strategin har sin utgångspunkt i kommunens arbetsgivarstrategi och innehåller aktiviteter som kommunen ska arbeta med under de fem kommande åren.

Strategin innehåller tre huvudområden:



Synas

Idag förmedlas stora mängder information i olika informationskanaler och utmaningen är att bryta igenom mediebruset. Vi behöver vara modiga i att hitta nya vägar att presentera våra arbetsplatser och yrken. Det innebär bland annat att vara medveten om att de bilder vi visar Vi behöver ha en genomtänkt strategi för hur vi använder oss av bilder och text för att nå en bred målgrupp som leder till att våra medarbetare speglar vårt samhälle.

Medarbetarna i organisationen är viktiga ambassadörer när det gäller att välja Åtvidabergs kommun som arbetsplats eller varför man ska välja ett visst yrke. Därför behöver medarbetarna vara medvetna om sitt ambassadörskap för sitt yrke och sin arbetsplats och att de känner en stolthet för sitt jobb. För att synas ska vi genomföra följande aktiviteter:

Sociala medier

Vara aktiv vid användningen av sociala medier för att sprida goda exempel i vår verksamhet och marknadsföra lediga jobb. I kommunikationen ska vi våga sticka ut och medvetet försöka bryta normer i presentationen av våra yrken för att nå en bred målgrupp.

Arbetsmarknads-mässor

Finns med på arbetsmarknads-mässor för att presentera kommunen som arbetsplats för potentiella medarbetare.

Feriepraktik

Under sommarmånaderna erbjuder vi feriepraktik för ungdomar mellan 16 -18 år. Förutom att vi ger ungdomar möjlighet till sysselsättning är de ett bra sätt att få presentera våra yrken och arbetsplatser för ungdomar.

Presentera kommunens yrken för elever i grund- och gymnasieskolan

I arbetet med kompetensförsörjning behöver vara långsiktigt och därför är det viktigt presentera våra yrken och verksamheter för morgondagens medarbetare. Därför ska vi aktivt samarbeta med skolan gällande Prao-platser, praktik och en årlig ”kommundag” för elever i årskurs 9.



Utveckla

En viktig pusselbit i kompetensförsörjningen är att kunna behålla den kompetens som finns och få den att växa. För att vilja stanna behöver våra medarbetare uppleva att vi är en attraktiv arbetsplats med en långsiktig hållbar arbetsmiljö. Det behöver finnas tydliga karriärvägar och vi behöver ha arbetsplatser där alla medarbetare respekteras för dem de är.

För att utveckla organisationen ska vi genomföra följande aktiviteter:

Aktivt arbetsmiljöarbete

För att skapa ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare och vara en attraktiv arbetsplats krävs ett aktivt arbetsmiljöarbete. Arbetet ska vara systematiskt och ha ett främjande perspektiv. För att tillföra kunskap ska vi regelbundet erbjuda våra chefer och skyddsombud utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Alla arbetsplatser ska årligen skapa en handlingsplan där verksamhetens prioriterade områden presenteras.

Tydliga karriärvägar

Som medarbetare är det viktigt att känna att de finns möjligheter att växa i hela sin anställning. Detta kan vara genom att utvecklas genom karriärvägar vertikalt eller horisontellt. Vi behöver synliggöra de karriärvägar som finns samt se över hur vi möjliggör för den som vill växa vidare i sin anställning. Varje medarbetare ska genom sin chef få feedback på hur hen kan utvecklas i sin yrkesroll.

Ledarskapsförsörjningsprogram

Behovet av skickliga chefer är lika stort som behovet av medarbetare. Vi ska aktivt jobba med kommunens ledarförsörjningsprogram för fånga upp potentiella chefer i vår organisation.

Främja en högre pensionsålder

I syfte att höja den faktiska pensionsåldern och därigenom minska kompetensbristen tillsätts en utredning för att hitta möjliga modeller för att främja ett senare pensionsuttag. Det kan till exempel röra sig om modeller som minskar de ekonomiska effekterna av att gå ner i tid när man närmar sig pensionen. Senast 2019 ska utredningen vara klar samt ett beslut tagit om det något som ska inrättas i Åtvidabergs kommun.

Aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete

Vår organisation består ett stort antal av olika individer. Oavsett vem man är så ska alla medarbetare mötas av respekt och ha lika möjligheter och rättigheter. Detta är en förutsättning för att man som medarbetare ska vilja stanna hos oss. Under år 2017-2021 ska kommunen skapa en ny jämställdhets- och mångfaldsplan och integrera den i verksamheten. Genom en jämställdhets- och mångfaldsplan kan vi systematiskt och medvetet arbeta med att skapa lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskrivande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.



Rätt person på rätt plats

För att kunna säkerställa kvalitén i våra verksamheter när tillgången till kompetens är begränsad så ska vi kartlägga arbetsuppgifterna inom kommunens bristyrken. Detta för att se om de finns arbetsuppgifter som skulle kunna läggas på en annan yrkesgrupp.

Utbildning

I och med det ökade behovet av specifika kompetenser kommer behovet av och möjligheterna för att medarbetare vidareutbildar sig inom ramen för sin anställning utredas. Vi ska även utreda hur vi på andra sätt kan tillföra den kompetens som behövs genom utbildningsinsatser.

Attrahera

I konkurrensen om arbetskraften behöver kommunen presentera vad vi som organisation erbjuder om man jobbar hos oss. Det kan vara genom att tydligt kommunicera vad det innebär att jobba i kommunen. Erbjud attraktiva praktikplatser för studenter och möjlighet att skriva uppsats. Vi behöver tydligare kommunicera fördelarna med att arbeta i en mindre kommun.

För att attrahera kommer vi under 2017-2022 jobba med följande strategier:

Studenter vid yrkeshögskola, högskola och universitet

Se över nya möjligheter till praktik och VFU i kommunens olika verksamheter och sedan skapa attraktiva erbjudanden till studenter.

Kommunikationsstrategi

Under 2018 arbeta upprätta en kommunikationsplan där vi ser över hur vi presenterar kommunen som arbetsgivare och våra arbetsplatser. Strategin ska gälla både i bild, rörlig bild och textbudskap.

Medarbetarskap

Vi behöver aktivt verka för att alla medarbetare känner en delaktighet i kommunens vision samt verksamhetens mål. Arbetet med medarbetarskapet ska ske i arbetsgruppen i nära dialog med verksamhetens chef. Är våra medarbetare stolta över sitt yrke och den arbetsplats de arbetar på, är de de bästa ambassadörerna och kan attrahera andra till yrket och arbetsplatsen.

I Åtvidaberg får du ihop livspusslet

Vi vill uppmärksamma fördelarna med att både jobba och bo i kommunen. Att det kan underlätta ”livspusslet”. Innan 2021 ska kommunen göra gemensam marknadsföring om kommunen som bostadsort och arbetsplats.