Kompetensförsörjningsplan

Antagen av kommunfullmäktige 2019-02-14, § 99

SÄTERS KOMMUN

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

..... 3

1. Inledning 3

1.1 Mål 4

1.2 Nästa steg är de förvaltningsspecifika processerna 4

2. Nulägesbeskrivning 5

3. Vilka förändringar står Säters kommun inför? 6

3.1 Demografi 6

3.2 Befolkningsprognos 6

3.3 Rörlighet som samhällstrend 7

3.4 Utveckling skapar effektivare arbetssätt och ger nya välfärdsjobb 7

4. Vilka strategier har Säters kommun för att möta kompetensbehovet? 7

4.1 Kompetensbaserad rekrytering 7

4.2 Samverkanskompetens 8

4.3 ARUBA 8

4.4 Jämställdhet/Mångfald 9

4.5 Kommunikation ur ett rekryteringsperspektiv 9

4.6 Fler måste jobba mer 9

4.7 Använda kompetenserna på rätt sätt 10

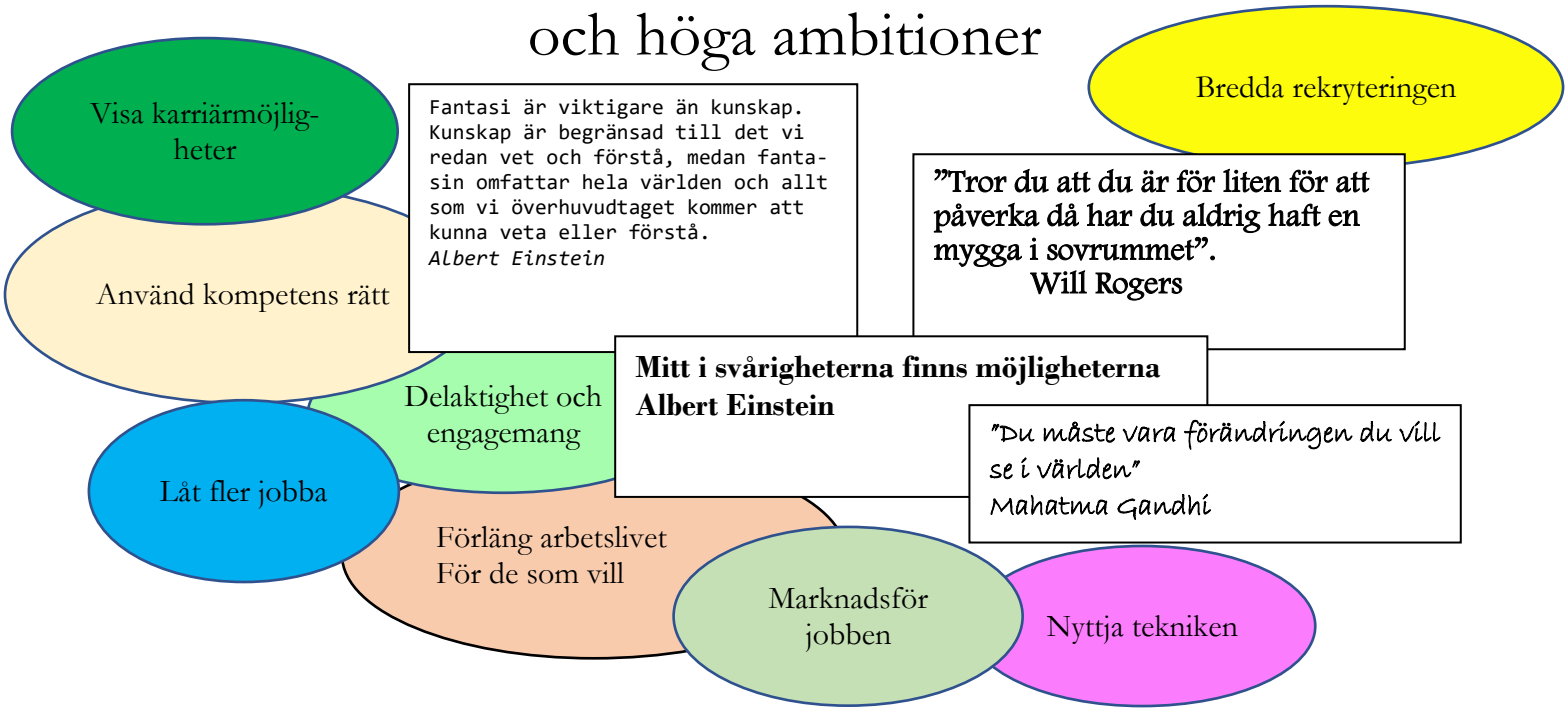
5.Medarbetarskap i Säters kommun 10

6. Ledardeklaration 10

7. Utveckling av digitalt stöd 12

8. Uppföljning 12

Nu går vi i in framtiden med mod, nyfikenhet och höga ambitioner



1. Inledning

Säters kommun har i den tidigare kompetensförsörjningsplan som antogs 2014 beskrivit vilka utmaningar som respektive nämnd ser för sin verksamhet. Arbetet byggde på att identifiera kritiska kompetenser inom den egna verksamheten.

Att lyckas med kompetensförsörjning är en av de avgörande faktorer om en organisation ska lyckas eller inte. Ambitionen är att Säters kommun ska ha den kompetens som krävs för att kunna utföra kommunens uppdrag på bästa sätt.

Kompetensförsörjning är ett strategiskt arbete av högsta vikt som handlar om att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.

Men det räcker inte med det, det handlar också om att göra det på nya sätt. För att uppnå den förändring som krävs för att kunna möta medborgarna behov behöver Säters kommun arbeta med de beprövade metoder som finns men viktigaste av allt – tänka nytt. Kompetensbehovet i framtiden kommer att vara annorlunda än nu och nya yrken kommer att ersätta de vi känner till idag. Vi vet inte heller vilka förutsättningar som kommer att råda i framtiden vilket bidrar till att vi behöver arbeta med kompetensförsörjning med nya förutsättningar för nya förutsättningar

1.1 Mål

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska bidra till att Säters kommun lyckas med att möta framtidens utmaningar. Planen ska även styra kompetensförsörjningsarbetet i förvaltningarna med strategin att de ska utmana sig själva i nytänkande och innovativa lösningar/förändringar med målet hur löser vi kompetensförsörjningsbehovet på fler och annat sätt än genom nyrekryteringar.

1.2 Nästa steg är de förvaltningsspecifika processerna

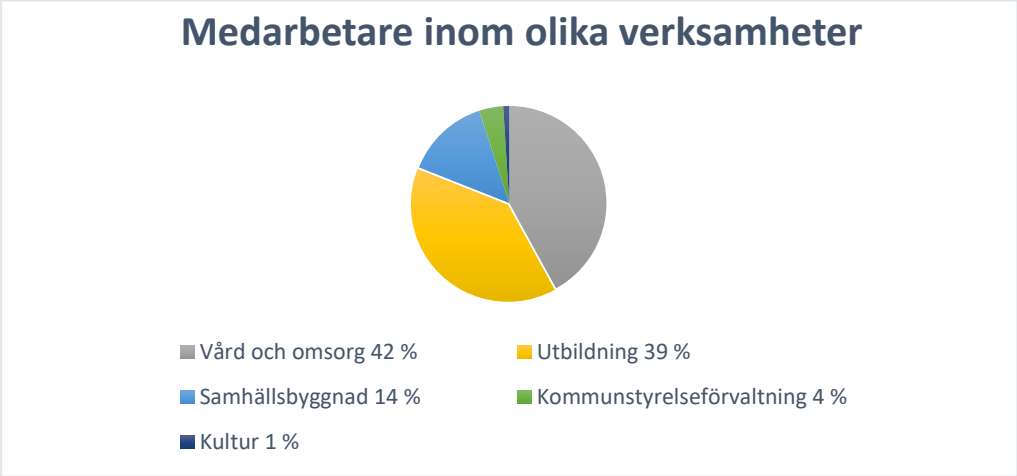
För att hitta de arbetssätt och aktiviteter som är gynnsamma/framgångsrika för verksamheternas i syfte att säkra kompetensförsörjningen ska varje förvaltning arbeta med de av förvaltningen utvalda processer som bidrar till attraktivitet.

Det kan vara olika processer under olika perioder men det avgörande för arbetet är att processernas resultat utvärderas. De framgångsrika processer som provas ska kunna implementeras i det ordinarie kompetensförsörjningsarbetet och även användas i andra verksamheter. Icke framgångsrika processer är lika värdefulla då det efter analys kan vara i behov av korrigeringar eller att man konstaterar att det inte var en framgångsrik process och drar lärdom av det.

Förvaltningarna ska i verksamhetsplanen beskriva mer ingående och grundläggande kartlägga vilka kompetenser som finns och koppla dessa till eventuella kompetensbrister som finns i nuläget och som påverkar förvaltningen och organisationen framåt. Verksamhetsplanen ska också innehålla de processer som förvaltningen valt att prioritera för att hitta nya arbetssätt kring kompetensförsörjning.

2. Nulägesbeskrivning

I Säters kommun finns 84 olika yrken vilka är fördelade på vård och omsorg 42 % procent, utbildning 39 % procent, samhällsbyggnad 14 % procent, kultur 1 % procent, kommunstyrelseförvaltning 4 % procent.



Under de kommande fem åren har Säters kommun totalt ca 98 pensionsavgångar. Flest pensionsavgångar återfinns inom Utbildning och Vård och omsorg.

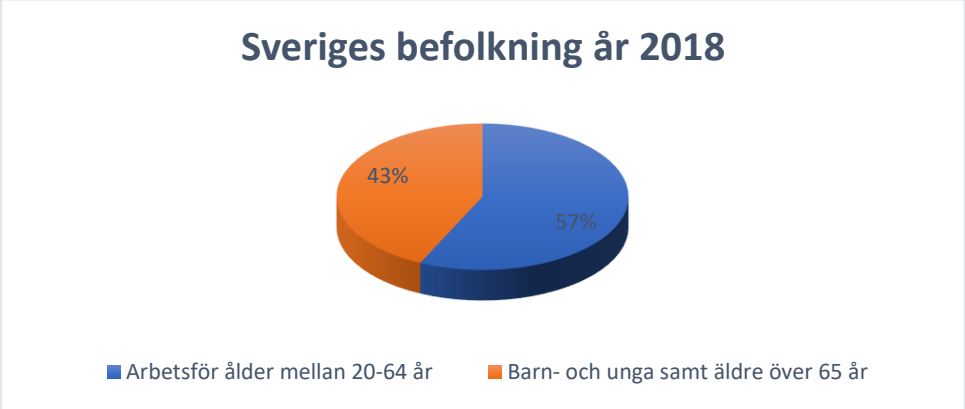
Beräkningarna utgår från tillsvidareanställda födda 1953 samt att medarbetarna går i pension när de fyller 65 år.

Säters kommuns pensionsavgångar	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**Totalt**
Vård och omsorg	6	5	9	9	9	38
Utbildning	5	8	11	11	7	42
Samhällsbyggnad	2	2	5	1	4	14
Kommunstyrelseförvaltning	1		1		1	3
Kultur			1			1
Totalt	**14**	**15**	**27**	**21**	**21**	**98**

3. Vilka förändringar står Säters kommun inför?

3.1 Demografi

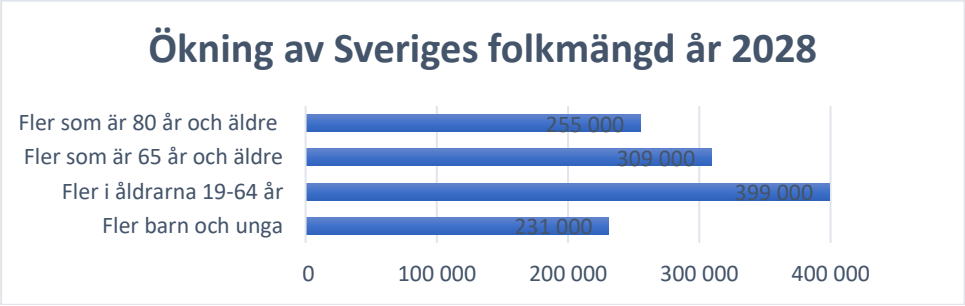
Idag bor omkring 10 miljoner personer i Sverige, 57 % av dem beräknas år 2018 vara mellan 20 - 64 år och i arbetsför ålder. De övriga 43 % utgörs av barn och unga samt av äldre över 65 år. Fram till 2070 beräknas befolkningen öka till knappt 13 miljoner.



I Säters kommun kommer under denna period åldersstrukturen att förändras, det är framför allt barn och unga och personer 80 år och äldre som förväntas öka fram till 2028. Förändringen av åldersstrukturen kommer att påverka både barnomsorg, skola och äldreomsorgen i kommunen. Det innebär att vi redan nu ska börja planera för hur vi kan möta behovet av arbetskraft på bred front och med andra lösningar än nyrekryteringar. För efterfrågan på arbetskraft kommer att vara stor i hela länet (riket) och oberoende bransch.

3.2 Befolkningsprognos

Sveriges folkmängd beräknas om 10 år (2028) passera 11 miljoner. Enligt SCB kommer ökningen att fördelas i grupper som diagrammet nedan visar. Allra mest, procentuellt ökar de som är 80 år och äldre och år 2028 beräknas de vara 255 000 fler än idag, en ökning med 50 procent.



Under de närmaste åren kommer befolkningsmängden i Sverige att öka med ca 1 % per år. I Säter beräknas ökningen bli cirka 0,5 % per år.

Mest ökar befolkningen i Sveriges tätorter. På landsbygden är det skillnad mellan områden som ligger nära respektive längre från kommunernas centralorter.

3.3 Rörlighet som samhällstrend

Rörligheten på arbetsmarknaden ökar, både geografiskt, mellan kommunerna och till privata arbetsgivare. Arbetsmarknadsområdena bli större i takt med att kommunikationerna och tekniken förändras.

Varje år slutar ca 14,9 % av Säters kommuns tillsvidareanställda sina anställningar, pensionsavgångar inräknade. Oberoende tillgång till kompentens, förändrad demografi, framtida verksamhetsförändringar och förändring av arbetssätt kommer det att innebära ett behov av att rekrytera. Frågan är hur.
Att ha en viss personalomsättning är naturligt. Troligtvis kommer omsättningen att öka i och med att vi kommer att se på arbete på nya sätt. Personalomsättning kan vara en av organisationens möjligheter att ställa om utifrån nya krav eller nya uppdrag. Personalomsättning ska inte bara se som något negativt. Det finns dock en gräns för när omsättningen blir så stor att inte uppdraget kan utföras.
Det är också viktigt att analysera orsaken till personalomsättningen.

3.4 Utveckling skapar effektivare arbetssätt och ger nya välfärdsjobb

Effektiviseringar och produktivitetsökningar är nödvändiga. Det förutsätter nytänkande, innovationer och nyttjande av ny teknik. Teknik- och IT-utveckling, kommunikations-möjligheter innebär att kompetenskraven förändras. Utvecklingen kan leda till nya jobb, ändrade arbetssätt och till att arbetsuppgifterna omfördelas mellan yrkesgrupper.

3.5 Vilken kompetens behöver Säters kommun för att uppnå målen?

Kommer den kompetens vi har i dag vara intressant i framtiden?
Studier finns på att 60 procent av de ungdomar som i dag går i grundskolan kommer att ha yrken som i dag inte finns.
För att nå målen med andra förutsättningar måste organisationen vara flexibel och kunna ställa om. Det innebär att alla rekryteringar eller förändringar ska ses som en möjlighet att skapa nytt och alltid ställa sig frågan vad behöver vi nu för att komma ett steg längre.

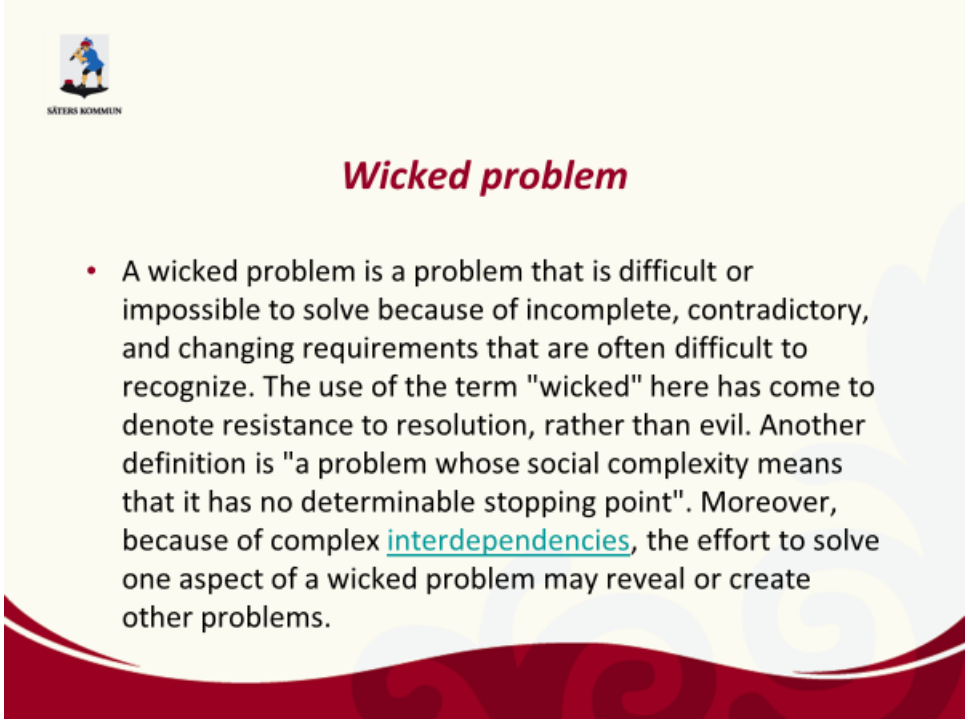
4. Vilka strategier har Säters kommun för att möta kompetensbehovet?

4.1 Kompetensbaserad rekrytering

Säters kommun ska använda sig av kompetensbaserad rekrytering, detta för att säkerställa att de rekryteringar som görs är sakligt grundade. All rekrytering ska vara fri från all diskriminering och mångfalden ska öka bland Säter kommuns anställda
Rekrytering ska alltid vara ett resultat av en analys i verksamheten om vilka behovs som finns och vilka kompetenser som efterfrågas.

4.2 Samverkanskompetens

Många använder begreppet samverkan i många olika sammanhang men med olika definitioner. Ibland handlar det om samordning och ibland om samtal. Säters kommun har i en utbildningsinsats med Uppsala universitet under 2018 valt att problematisera begreppet samverkan för att skapa en djupare förståelse för samverkans betydelse för organisationens förmåga att lösa problem, både med externa parter och inom organisationen.



I utbildningen används begreppet ”wicked problem” (här med wikipedias definition)
Wicked problem har ingen direkt översättning till svenska som är riktigt användbar men ”Komplexa, svårlösta situationer och vår gemensamma förmåga” är en sammanfattning.

En ökad samverkanskomptens ger en möjlighet att klara uppdraget med större nytta för medborgaren och med detta skapa en bättre tillfredställelse av att klara komplexa utmaningar i organisationen och mellan organisationer.
Viktigt är utveckla samverkanskompetensen inom organisationen för en ökad måluppfyllelse men också öka attraktiviteten för medborgare och medarbetare.

4.3 ARUBA

Begreppet ARUBA används ofta inom HR för att beskriva kompetensförsörjningsprocessen

Ett utvecklat arbetssätt kring samtliga delar bidrar till en mer hållbar organisation.

Att attrahera medarbetare är mycket viktigt och att göra med genom att medarbetare och medborgare är ambassadörer är ett mycket lyckosamt sätt.
Säters kommun ska arbeta för att vara så bra arbetsgivare så att organisationen blir sin egen-ambassadör.
Säters kommun behöver vidga sin syn på kompetensförsörjning genom att hantera samtliga delar i ARUBA på ett klokt och kompetent sätt.

4.4 Jämställdhet/Mångfald

Att arbeta strategiskt med jämställdhet och mångfaldsfrågor är en viktig aspekt på kompetensförsörjningen. Fler måste få tillgång till den arbetsmarknad som finns och som arbetsgivare måste man våga anställa människor med olika förmågor, förutsättningar och bakgrund.
Säters kommun behöver ökad mångfald, kommunens verksamheter och medarbetare behöver spegla samhället
Ett jämställdhetsarbete har initierats av Länsstyrelsen Dalarna under 2017, i arbetet har chefer och medarbetare på olika nivåer utbildats.

Ett arbete som fortsätter att genomföra och analysera lönekartläggningar se till att det inte finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

4.5 Kommunikation ur ett rekryteringsperspektiv

Våra framtida medarbetare ser vi som våra kunder i när vi ska rekrytera dem. Det ger oss en förståelse för att vi är en av många arbetsgivare de kan välja bland. Det ger oss en förståelse för att vi måste erbjuda dem ett attraktivt arbete, med möjlighet till attraktiv livsstil – utifrån vad de anser är attraktivt.
När vi analyserar vilka vi vill och kan rekrytera lär vi oss vad vår kund söker i ett nytt arbete, en ny arbetsplats och i många fall: en ny livssituation. Vi lär oss vilka delar av vad det innebär att vara anställd hos Säters kommun som vi ska lyfta fram, och på vilket sätt vi kan skapa intresse för vårt jobberbjudande. Vi balanserar vår kommunikation mellan vad vi erbjuder utifrån vårt kunds behov och vad vi kräver av framtida medarbetare.

Vi har förmågan att använda olika sätt, olika kanaler och olika ton i vår kommunikation. Vi anpassar oss till läget inför varje rekrytering och kommunicerar på det sätt som gör att vi kan anställa personer med hög kompetens och motivation att arbeta med oss. Vi låter inte administrativa processer hindra oss från att hitta vår nästa medarbetare.

Förutsättningarna för arbetet, och omvärlden förändras ständigt. Varje ny rekrytering kräver därför en egen kommunikationsplan.

4.6 Fler måste jobba mer

Antalet i arbetsför ålder matchar inte behovet av arbetskraft. SKL (Sveriges kommuner och landsting) har tagit fram nio strategier för att klara kompetensförsörjningen. I den strategin ”Låt fler jobba mer” finns en beräkning att om den genomsnittliga arbetstiden höjs till minst

90 % av heltid i alla yrken och yrkesgrupper så minska rekryteringsbehovet med ca 22 000 (ca 4%) fram till 2030. Skulle alla deltidsanställda i välfärden bara arbeta 1 timme mer i veckan så motsvarar det nästan 6000 heltidsanställningar. Därför att det mycket viktigt att hitta formerna för hur fler vill jobba mer.

Hur får vi arbetslivet att stata tidigare? I en debattartikel från 2015 menade Eva Adolphson, pensionsekonom Alecta, och Annika Creutzer, privatekonom, själva verket är tidigare jobbstart viktigare än senare pensionsålder. De anser att fokus främst bör ligga på att få ut ungdomar snabbare i arbetslivet. I dag är genomsnittsåldern för examen exempelvis 29,7 år för dem med högskoleutbildning i Sverige, näst högst i hela västvärlden

Vi måste också ta vara på den arbetskraft som passerat 63 år, man har rätt att arbeta till 67 år men medelsvensken går i pension vid drygt 63 års ålder. Här finns erfarenhet och kunskap som har stort värde för välfärden som organisationen inte ska gå miste om

4.7 Använda kompetenserna på rätt sätt

En förutsättning för att hantera kompetensförsörjning på ett klokt sätt är att använda den kompetens som finns i organisationen optimalt. Det kräver nya arbetssätt och kan innebära att de uppgifter som finns delat upp på fler kategorier. Viktigt är att professionerna arbetar med det de har utbildning och kompetens för.

5.Medarbetarskap i Säters kommun

MCU – medarbetardriven chefsstödd utveckling

Kommunens verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde.
Medarbetare i Säters kommun har alltid Säterbon i fokus. Kommunens verksamheter ska bidrar till bättre förutsättningar för att leva, bo och arbeta i Säter.
Som anställda i Säters kommun arbetar vi ytterst på uppdrag av våra folkvalda politiker, och vårt arbete finansieras genom skatter och avgifter.
Alla förstår sitt uppdrag och förstår hur insatsen bidrar till hela kommunens utveckling, Alla har förståelse för innebörden av politisk styrning och följer politiskt fattade beslut.
I takt med att Säters kommun växer och förändras, växer och förändras även våra uppdrag. Detta ställer krav på att vi hela tiden arbetar för att möta de krav som ställs på oss och vår kompetens.

Ansvaret för kompetensutveckling ligger hos både chefer och medarbetare.
Både chefer och medarbetare har ett ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö bidrar till väl fungerande verksamheter och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

6. Ledardeklaration

Att vara chef och ledare i Säters kommun innebär att ska du som chef och ledare är med och bidrar till att skapa bästa möjliga förutsättningar för dina medarbetare, din verksamhet och kommunen att lyckas. Du är med och som chef skapar du förutsättningar för vårt gemensamma arbete med att utveckla former för nytänkande och innovation med fokus på hög kvalitet bland människor i en verksamhet som ständigt vill

och kan bli bättre!
Du som chef ska skapa förutsättningar för vårt gemensamma arbete med att utveckla former för nytänkande och innovation med fokus på hög kvalitet bland människor i en verksamhet som ständigt vill och kan bli bättre!

Säters kommun står inför spännande utmaningar där utveckling, effektivisering och produktivitetsökning inte bara är nödvändiga utan också möjliga på nya sätt. Genom nytänkande, innovationer och nyttjande av ny teknik kan vi utveckla våra tjänster, vår service och erbjudanden till invånaren i Säter.
Utvecklingen kan leda oss till nya jobb, ändrade arbetssätt och till att arbetsuppgifter omfördelas mellan yrkesgrupper.

Det kommer att krävas mod, vilja, höga ambitioner och inte minst en stor portion nyfikenhet av oss alla för att tillvarata de möjligheter som våra utmaningar innebär. Du som chef och ledare är med och bidrar till att skapa bästa möjliga förutsättningar för dina medarbetare, din verksamhet och kommunen att lyckas. Du som chef skapar förutsättningar för vårt gemensamma arbete med att utveckla former för nytänkande och innovation med fokus på hög kvalitet bland människor i en verksamhet som ständigt vill och kan bli bättre.

I Säter kommun har vi en stark tilltro till varje medarbetares förmåga att bidra till genomförande och utveckling av våra verksamheter. Vi vet att kommunens medarbetare tillsammans bär på den potential som krävs för att lyckas i vårt uppdrag och åstadkomma nödvändig innovation, effektivisering och produktivitetsökning. Vi vet också att vi tjänar på och ibland behöver vända oss utåt för att få inspiration till lösningar på problem vi ännu inte har erfarenhet av att hantera eller ens kände till att vi hade.

Som chef och ledare i Säter kommun bidrar du till att skapa bästa förutsättningar genom att du:

- Leder med utgångspunkt i uppdrag och helhet
- Utvecklar effektiva team, samverkan och samarbeten
- Stärker medarbetarnas förmåga

På samma sätt som du själv leder andra med utgångspunkt i uppdraget, på samma sätt som du utvecklar effektiva team och på samma sätt som du aktivt arbetar för att stärka förutsättningarna för dina medarbetare förväntas du leda dig själv genom att ta ansvar för din egen situation och dina egna förutsättningar.

7. Utveckling av digitalt stöd

Vi ser framför oss en utveckling mot matchning med hjälp av digital teknik och artificiell intelligens. Både våra kunder och vi kommer använda oss av tekniken. Det krävs kunskap om tekniken bakom de digitala tjänsterna, för att vi ska kunna använda dem på ett sätt som gör att vi kan rekrytera medarbetare med rätt kompetens och förmågor, på ett effektivt sätt. Det krävs den kunskapen för att vi inte ska bli bortvalda av våra kunder, på grund av att vi inte framstår på ett fördelaktigt sätt i den information som de digitala tjänsterna förser kunderna med.

För att vara redo för ta till sig det stöd som digital utveckling innebär så behöver medarbetare få kunskap och förståelse för vad verksamheten kan använda för digitalt stöd och vilket arbetssätt detta kräver. Den ökade kunskapen kommer också att öka efterfrågan på digitalt stöd.

Den digitala utvecklingen ger förutsättningar för att behålla en god kvalitet i verksamheterna och balansera arbetsbelastningen. När färre ska göra mer så kommer den digitala utvecklingen att vara en förutsättning för att lyckas med det kommunal uppdraget

8. Uppföljning

I förvaltningarnas arbete är kompetensförsörjning ett viktigt uppdrag och ska följas upp av nämnden
Uppföljning av kommunens- samt förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner ska ske i varje år i kommunens kvalitetsarbete.
Kompetensförsörjning ska även redovisas i delårsbokslut och bokslut

Förvaltningarna ska till personalutskottet redovisa de åtgärder de vidtagit kopplat till kompetensförsörjning. De projekt, aktiviteter och åtgärder som varit innovativa eller skapat ett mervärde utöver normalvärde ska redovisas för att kunna användas som positivt exempel i andra delar av kommunen.