

Styrdokument
Dokumenttyp: Strategi
Beslutat av: Kommunfullmäktige
Fastställsedatum: 2020-03-26
Ansvarig: HR-chef
Revideras: Minst vart 4:e år
Följas upp:

Kompetensförsörjnings- strategi

Dnr: KS.2020.12
2020-02-27

Innehållsförteckning

1	Varför har kompetensförsörjning en avgörande betydelse för att vi ska leverera välfärdstjänster av god kvalitet?	3
2	Vad är syftet med en kompetensförsörjningsstrategi?.....	3
3	Vad ska arbetet med kompetensförsörjning leda fram till?	4

I Varför har kompetensförsörjning en avgörande betydelse för att vi ska leverera välfärdstjänster av god kvalitet?

Arbetsgivarens förmåga att kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetarnas kompetens samt identifiera och säkerställa rätt kompetens i framtiden har avgörande betydelse för hur vi ska kunna leverera välfärdstjänster av god kvalitet.

Inom de flesta yrken inom offentlig sektor är efterfrågan av olika kompetenser betydligt högre än tillgången. Den demografiska utvecklingen visar att fler barn föds och fler människor lever allt längre vilket medför högre krav på oss som arbetsgivare att vi har en välfungerande kompetensförsörjning. Ytterligare en utmaning de närmsta åren är antalet medarbetare som uppnår pensionsåldern vilket resulterar i att antalet personer i arbetsför ålder inte är tillräckligt många för att tillgodose behovet. Tillgången på arbetskraft är helt enkelt inte tillräcklig för att möta den efterfrågan som uppstår till följd av en ökande och åldrande befolkning.

Kompetensförsörjning innefattar hela kedjan från att attrahera nya och potentiella medarbetare, behålla och utveckla våra nuvarande medarbetare till att kunna erbjuda attraktiva avslut. En grundförutsättning i arbetet med kompetensförsörjning är en god organisationskultur och ett aktivt medarbetarskap där vi arbetar inifrån och ut. Alla medarbetare är ambassadörer och bärare av kommunens värdegrund. Vi har alla ett ansvar att bidra till att vi säkrar kompetensförsörjningen i kommunen genom förändrade arbetssätt, utnyttja digitaliseringens möjligheter, utveckla samarbetet mellan olika yrkesgrupper, se över yrkesroller och satsa ännu mer på talanginventering, omställning, kompetensutveckling och utbildning. Vi har ett ansvar att kompetensförsörja den egna organisationen och dels kunna bidra till att kompetensförsörja kommunen oavsett arbetsgivare.

Vi har Sveriges viktigaste jobb och det är viktigt att Gislaveds kommuns medarbetare känner stolthet och utvecklas i sitt arbete. Det är även nu vi har chansen att locka unga medarbetare till våra yrken, då majoriteten av dem vill ha ett meningsfullt och intressant arbete som gör skillnad.

Arbetet med kompetensförsörjning bidrar till det absolut viktigaste uppdraget en kommun har, nämligen leverans av välfärdstjänster av god kvalitet till dem vi är till för.

2 Vad är syftet med en kompetensförsörjningsstrategi?

I vår kommunplan för 2019-2022 har den politiska majoriteten kommit överens om riktningen den kommande mandatperioden. Ett av de prioriterade målområdena är att bli Sveriges ledande offentliga arbetsgivare med särskilt fokus på utvecklad kompetensförsörjning och hållbart arbetsliv.

Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till att Gislaveds kommun kan säkra sin kompetensförsörjning och bidrar till att nå det övergripande målet om att bli Sveriges ledande offentliga arbetsgivare.

Kompetensförsörjningsstrategin utgör ett paraply och tydliggör kommunens övergripande styrning, viljeinriktning och utvecklingsbehov när det gäller det strategiska arbetet med kompetensförsörjning.

Arbetet med strategisk kompetensförsörjning ska omhändertas av kommunens förvaltningar och verksamheter och sammanfattas årligen i ett kompetensförsörjningsprogram för hela Gislaveds kommun. På så sätt ges goda förutsättningar för kommunen att ha medarbetare med rätt kompetens samt att det är en naturlig del i verksamhetsplaneringen och budgetarbetet.

3 Vad ska arbetet med kompetensförsörjning leda fram till?

Utifrån att det råder hög konkurrens om arbetskraften och att antalet personer i arbetsför ålder inte är tillräckligt i förhållande till behoven är det mer aktuellt än någonsin att arbeta med kompetensförsörjning.

Medarbetarnas kompetens är den viktigaste resursen i vår organisation. Genom att använda kompetensen rätt ges förutsättningar att fortsätta leverera tjänster av god kvalitet till dem vi är till för.

Kompetensförsörjning innebär att på kort och lång sikt planera för den kompetens som behövs i organisationen genom att analysera förutsättningar, planera insatser, genomföra, kontinuerligt följa upp och för att vid behov förändra insatserna.

Arbetet med kompetensförsörjning ska på sikt leda till att

- Bli Sveriges ledande offentliga arbetsgivare
- Stärka organisationskulturen
- Stärka ett aktivt medarbetarskap
- Stärka ett kommunikativt ledarskap
- Behålla, utveckla och använda kompetensen rätt
- Förlängt och hållbart arbetsliv
- Attrahera rätt kompetens