

Kompetensförsörjningsprogram Storfors kommun

Inledning

Kompetensförsörjningsprogrammet är ett strategiskt kommunövergripande styrdokument som gäller för samtliga arbetsplatser inom kommunen, och visar på vikten och styrkan av att ha ett gemensamt helhetstänkande kring kommunens kompetensutmaning i ett längre perspektiv. Programmet förtydligar och fördjupar delar i Storfors kommuns övergripande kommunfullmäktigemål *Förbättrad kompetensförsörjning* och anger en gemensam personalpolitisk inriktning och förhållningssätt i arbetet med Storfors kommuns kompetensförsörjning.

Nya krav på formell kompetens eller teknikskiften är exempel på yttre förändrade förutsättningar som har påverkan på Storfors kommuns kompetensförsörjning. Övergripande mål är Kommunfullmäktiges mål *Förbättrad kompetensförsörjning*, KF 2023-06-20 § 62.

Termer och definitioner

Termer och definitioner i Storfors kommuns kompetensförsörjningsprogram motsvarar *ISO 10015:2020 – Kvalitetsledning, riktlinjer för kompetensförsörjning och personlig utveckling*;

Kompetens – Förmåga att tillämpa kunskaper och färdigheter för att uppnå avsedda resultat

Kompetensutveckling – stöd till anställda för att förvärva ny eller förhöjd kompetens genom att skapa möjligheter till utbildning och förutsättningar att tillämpa de förvärvade läranderesultaten.

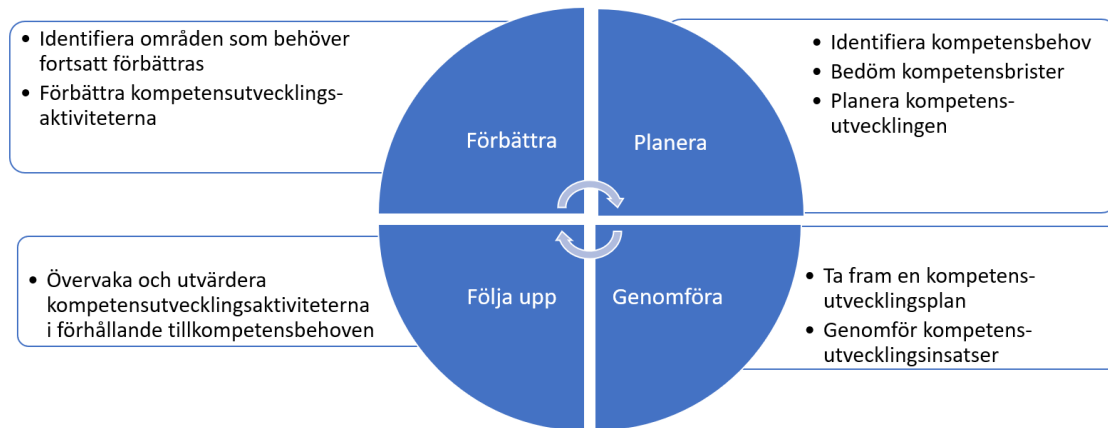
Färdighet – inlärd förmåga att utföra en uppgift i enlighet med angivna förutsättningar.

Kunskap – humankapital eller organisatorisk tillgång som möjliggör effektivt beslutsfattande och agerande i ett sammanhang.

Kompetensförsörjning

Begreppet kompetensförsörjning syftar till att organisationen säkerställer att den har rätt kompetens i nuläget men även för att möta framtidens behov. Storfors kommun behöver attrahera personal där den personal som anställs uppfyller de krav som arbetet kräver. Organisationer behöver arbeta för att introducera, behålla och utveckla personalen men också för att avveckla den personal som väljer att lämna organisationen. Arbetet med att analysera och genomföra kompetensutveckling är ett arbete som inte blir färdigt, utan är en pågående process som innefattar följande delar;

1. *Planera*
2. *Genomföra*
3. *Följa upp*
4. *Förbättra*



Process motsvarande; *SS-ISO 10015:2020, Kvalitetsledning – Riktlinjer för kompetensförsörjning och personlig utveckling.*

Delområden inom kompetensförsörjningsarbetet

Kompetensförsörjningsarbetet består av olika delar och områden. Åtta strategiska områdena nedan ingår som viktiga delområde i Storfors kommuns kompetensförsörjningsarbete.

Informera, attrahera, rekrytera, introducera

En stor andel av våra kommande medarbetare är idag studenter. Därför är det av vikt att Storfors kommun har ett nära samarbete med universitet, högskolor och gymnasieskolor. Elever i grundskolan ska veta vilka yrken som finns att välja på i de kommunala verksamheterna. Storfors kommun tar emot praktikanter och studenter från universitet- och högskolor och bedriver ett aktivt arbete med marknadsföring av Storfors kommun som arbetsgivare och kommande rekryteringsbehov. Genom gemensamma rutiner och utvärdering av introduktionsprocessen ger vi våra medarbetare de bästa förutsättningarna att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Storfors kommun ska utveckla sitt varumärke som arbetsgivare för att stärka varumärket.

Breddad rekrytering

Fler kan bidra till vår gemensamma välfärd. Kommunen ska erbjuda välfärd till alla och behöver medarbetare med olika kompetenser, erfarenheter och funktionssätt. För att ta hand om vår åldrande befolkning och motverka en tyngre försörjningsbörda behöver vi åstadkomma en varaktigt ökad sysselsättning genom att tillvarata alla som vill och förmår arbeta. Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i landet, en breddad rekryteringsbas kan åstadkommas genom arbete med könsfördelning och inkludering. Storfors kommun som arbetsgivare inspirerar, informerar, erbjuder praktikplatser och feriejobb.

Validera kompetens

Att erbjuda nya och redan anställda medarbetare möjlighet till validering är viktigt för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare, men också för att vi ska säkerställa kompetens. Fler och fler arbetsuppgifter och yrkesroller kräver mer kunskap, färdigheter och förmågor. Utan rätt och

tillräcklig kompetens blir det svårt att klara välfärdsutmaningen. Genom validering tar vi ett helhetsgrepp om området kompetensförsörjning. Validering innebär att vi synliggör våra medarbetares reella kompetens och därmed stärker möjligheterna till omskolning och fortbildning som skapar möjligheter till förkortade studier som är till gagn för både individer, arbetsgivaren och samhället i stort.

God arbetsmiljö, ett hållbart arbetsliv

Bra stämning, arbetsglädje och en balans mellan de yttre krav man har i förhållande till den kontroll över situationen man upplever och det stöd man kan få är exempel på delar inom den psykosociala arbetsmiljön. Den är inte lika mätbar som den fysiska då den handlar mycket om relationer, samarbete och möten mellan människor. I kommuner och regioner blir detta särskilt tydligt eftersom många medarbetare inte bara ska arbeta och fungera tillsammans med varandra och sina chefer utan även med brukare, elever, föräldrar, patienter och anhöriga. Det kan skapa stress och innebära en känsla av otillräcklighet. En stor del av sjukfrånvaron i kommuner och regioner grundar sig i psykisk ohälsa. Mer än hälften av medarbetarna i kommuner och regioner upplever att de har ett psykiskt påfrestande jobb – allra flest i kommunerna. Det är betydligt högre andel än i både statlig och privat sektor. Minst psykiskt påfrestande upplevs jobben i privat sektor. Att många av medarbetarna i kommuner och regioner arbetar med människor innebär också att de löper större risk att utsättas för hot och våld, särskilt om de i sitt arbete möter till exempel psykiskt sjuka eller individer som lider av olika typer av missbruk, (*Sveriges viktigaste jobb engagerar*, rapport 2016, SKR).

För att attrahera, rekrytera utveckla och behålla kompetenta medarbetare ska arbetsmiljöarbetet bedrivas på individ, arbetsplats- och organisationsnivå. Arbetslivets evidensbaserade *friskfaktorer* ska vara kända i hela organisationen. Alla chefer i Storfors kommun ska ha genomgått utbildning i tillitsbaserat ledarskap och BAM, bättre arbetsmiljö. Extern tillsyn, från exempelvis Arbetsmiljöverket, ska ses som en möjlighet till ytterligare förbättring.

Lönebildning som en del i strategisk kompetensförsörjning

SKR anger att lönebildning är ett av flera viktiga områden för att säkra kompetensförsörjningen. Det lokala arbetet behöver präglas av en helhetssyn så att åtgärder på såväl kort som lång sikt tillsammans ökar möjligheterna att nå de gemensamma målen. I Storfors kommun tillämpar vi individuell lön. Genom en individuell lön kan varje medarbetare påverka sin lön utifrån hur väl den egna prestationen bidrar till måluppfyllelsen för verksamheten i stort. Individuell lön blir allt viktigare när konkurrensen om arbetskraften ökar. I lönesamtalet som hålls varje år följs den individuella måluppfyllelsen upp. Chef och medarbetare går då igenom de mål som satts upp i medarbetarsamtalet och har en dialog kring medarbetarens prestation och insats. Detta är värdefullt – både för verksamhetens utveckling och för medarbetarens förståelse för hur lönen sätts.

Digitalisering

För att gynna landsbygdens framtida kompetensförsörjning lyfter Tillväxtverket, utöver utbildnings- och rekryteringsrelaterade satsningar, även åtgärder som att förbättra transportsystemet så att arbetsmarknaderna blir geografiskt större samt att möjliggöra distansarbete. En ökad digitalisering av kommunens tjänster öppnar upp för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Automatiseringen är fortfarande i ett tidigt stadium, men den kommer att göra det möjligt att frigöra mer resurser och har därmed en betydelse för att vi ska klara kompetensförsörjningen.

Behålla och utveckla

Kompetensutvecklingsaktiviteter bidrar både till att organisationen når sina verksamhetsmål men är också en viktig del i personalutvecklingen. Befintlig personal kan också fylla kompetensbehov genom intern rörlighet. Genom att erbjuda personlig utveckling blir vi en mer attraktiv arbetsgivare och bidrar samtidigt till verksamhetens målpuffyllelse.

Ett gott avslut

Arbetsgivare kan inte längre räkna med att medarbetarna arbetar hela sitt yrkesliv på en arbetsplats. En kortare anställningstid innebär ett ökat antal rekryteringar för arbetsgivaren. Storfors kommun vill se till att alla medarbetare som av olika skäl lämnar oss får det bästa möjliga avslutet. På så vis leder det till att de fortsätter att rekommendera oss som arbetsgivare. Vi vill också genom avslutet samla in värdefull kunskap om varför medarbetaren väljer att gå vidare så att vi genom vårt förbättringsarbete kan fortsätta att bli en ännu bättre arbetsgivare. Alla medarbetare som slutar ska få ta del av en avgångsenkät som består av ett antal frågor. Som ett komplement till avgångsenkäten ska också individuella avslutningssamtal genomföras.

Demografins påverkan på kompetensförsörjningen enligt SKR – nationell nivå

Antalet personer över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent fram till 2031, vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent under samma period. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt. Antalet barn och unga upp till 15 år beräknas minska fram till 2031, vilket gör att behoven av lärare inom förskola och grundskola totalt sett ser ut att minska.

Rekryteringsbehoven är och har dock varit besvärligt under en lång tid inom förskola och skola. Det beror dels på att många lärare går i pension, dels på att tillgången på lärare varierar kraftigt över landet. Inom gymnasieskola ökar behoven av lärare eftersom barn mellan 16 och 19 år kommer att öka.

Utmaningen består i att samtidigt som behoven av personal till välfärden växer, så ökar personer i arbetsför ålder endast med fyra procent under samma period. Ökningen av antalet sysselsatta är dessutom betydligt lägre än ökningen i arbetsför ålder. Konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden är hård och många branscher efterfrågar personal.

Regionalt genomförd analys av Storfors kommuns kompetensförsörjning - nuläge

Region Värmland har, på uppdrag av regeringen och med ekonomiskt stöd från Tillväxtverket, år 2020 samt 2022 genomfört analyser av de värmländska kommunernas kompetensförsörjning. Även demografiska prognoser har utarbetats med stöd från Statistiska centralbyrån. I rapporten ingår också lokal statistik över fullföljd gymnasieutbildning, val av gymnasieutbildning, andelen utbildade lärare inom skolan etc. *bilaga 1. I Värmlandsstrategin*, som består av 13 mätbara mål, ingår också de tre målen, *tillgång till kompetens, attraktiv kunskapsregion* och *hållbar arbetsmarknad*.

Kompetensförsörjning lokalt persektiv, problem- och fokusområden

Gällande den lokala kompetensförsörjningen kan ett problemområde konstateras gällande att arbetsgivaren är beroende av att personal pendlar in för arbete. Detta gäller främst inom yrken med krav på akademisk utbildning. Inom gruppen lärare pendlar ca 60 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna till arbete i Storfors kommun. Motsvarande siffra för gruppen socialsekreterare är 95 procent. Nästan uteslutande krävs idag en utbildningsnivå

Åldersstruktur, andel i %	2018	2019	2020	2021	2022
Anställda -34 år	23	22	24	24	24
Anställda 34-54 år	49	50	48	45	44
Anställda 55 +	28	28	29	30	32
Anställda 65 +	6	4	5	6	6
Personalrörlighet					
Nya tillsvidareanställda månadsavlönade kommun andel %	9	7	11	9	9
Avgångna tillsvidareanställda under året, kommun andel %	8	11	15	12	10
Etnisk mångfald					
Anställda utrikes födda, kommun, balanstal	0,9	1	1,1	1,2	
Utbildningsnivå					
Anställda med eftergymnasial utbildning	41	41	40	42	43

Bildtext, Personalstruktur, förändring åren 2018-2022.

Kompetensförsörjnings- och personalutvecklingsprocessen i Storfors kommun

Storfors kommuns övergripande process för kompetensförsörjning- och personalutveckling konkretiseras genom att en årlig behovsanalys genomförs för respektive verksamhetsområde, ansvarig är verksamhetschef.

Nya lagkrav, verksamhetsmål, medarbetarförslag, kvalitetsjämförelser, internkontroll och extern granskning är exempel på faktorer som kan ligga till grund för den årliga planen på verksamhetsnivå. Stöttning vid framtagandet erhålls av HR-enheten och kompetenshanteringen administreras i systemet *WinLas kompetens* enligt särskild anvisning.