



Kompetensförsörjningsplan

HANDLINGSPLAN

Typ av styrdokument	Handlingsplan
Beslutsinstans	Kommunstyrelsen
Fastställd	2021-03-17, § 42
Diarienummer	KS 2021/8
Giltighetstid	Gäller fr.o.m. 15 april 2021 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i kommunen
Dokumentansvarig	HR-chef
Tidpunkt för aktualitetsprövning	I början av år 2023

Innehåll

Inledning och syfte	3
Mål.....	4
Omvärldsanalys	4
Nyckeltal personal	7
Beräknade pensionsavgångar	7
Faktisk pensionsålder	8
Åldersstruktur	9
Kompetensförsörjningsprocess.....	10
Attrahera	10
Rekrytera	11
Introducera.....	12
Utveckla.....	13
Behålla	15
Avsluta.....	16
Referensmaterial:.....	17
BILAGA 1	18
Uppföljning av föregående plan	18

Inledning och syfte

Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och kompetensförsörjning är en av Falköpings kommuns utmaningar. För att säkra upp att Falköpings kommun klarar sitt samhällsuppdrag nu och i framtiden har denna kompetensförsörjningsplan tagits fram.

Kompetensförsörjning är ett brett begrepp som innefattar att attrahera och rekrytera rätt kompetens, utveckla och behålla befintliga medarbetare och värna om goda avslut. Andra personalstrategiska områden som arbetsmiljö, lön, ledarförsörjning och bemanning har stor betydelse för kompetensförsörjningen. En god arbetsmiljö kan locka nya medarbetare till våra verksamheter men framförallt få befintliga medarbetare att trivas och vilja stanna kvar. Det handlar givetvis om den fysiska men även om den psykosociala arbetsmiljön. Även lönebildningen kan vara en faktor. Inte minst den lönestruktur som råder i konkurrens med övrig arbetsmarknad och närliggande kommuner.

Inom alla yrken är det viktigt att vidareutvecklas och få kompetensutveckling. Individens kompetens behöver utvecklas och fördjupas under hela det yrkesverksamma livet, dels för att kunna möta verksamhetens behov men kanske främst för att ge personlig stimulans, utmaning och meningsfullhet vilket bidrar till arbetsglädje. Medarbetare som redan finns i verksamheten och trivs är goda ambassadörer och en resurs i arbetet med att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att kartlägga nuläget i organisationen, tydliggöra kommande kompetensbehov samt att visa på planerade åtgärder och arbetssätt för att fylla kompetensbehovet på kort och lång sikt. Genom samverkan och samordning mellan förvaltningarna, andra kommuner och övriga externa aktörer kan till exempel utbildningsinsatser och marknadsföring genomföras på ett mer effektivt sätt.

Detta är en kommunövergripande plan och det kan under perioden bli aktuellt att inom vissa områden komplettera med verksamhetsspecifika planer och aktiviteter. Till exempel har det under våren 2020, i samverkan med fackliga organisationer, tagits fram en specifik plan gällande strategisk kompetensförsörjning inom skolväsendet. Planens syfte är att kartlägga nuläget samt identifiera och ge en samlad bild av de framtida behov Falköpings kommun står inför inom skolväsendet vad gäller kompetensförsörjning och medarbetarnas kompetensutveckling. ¹

¹ Falköpings kommun, Strategisk kompetensförsörjning utifrån HÖK 18

Mål

I kommunens Flerårsplan för 2021-2023 är mål 4 att: Kommunens organisation ska vara utvecklande och förnyande med en tillitsbaserad styrning.

Arbetet med kompetensförsörjning och aktiviteterna i denna plan har en stark koppling till detta mål. Inte minst i inriktningen att kommunen ska vara en lärande och utvecklande verksamhet

”Kommunens organisation ska genom tillsitsstyrning balansera behovet av kontroll med förtroende till medarbetarnas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Detta gör också kommunen till en mer attraktiv arbetsgivare. God kvalitet säkerställs genom att kommunen kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som krävs för att möta medborgarnas behov och nå verksamheternas mål. Kommunen eftersträvar ett förändringsledarskap och ett tillitsbaserat arbetsklimat som kännetecknas av dialog och delaktighet där ledare och medarbetare gemensamt medverkar till att skapa en god arbetsmiljö och en effektiv verksamhet med god kvalitet.”²

Omvärldsanalys

Enligt Arbetsförmedlingens analys Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020, är det på grund av den pågående pandemin ett mycket allvarligt läge på arbetsmarknaden. Antalet arbetslösa ökar och det råder en stor osäkerhet kring utvecklingen framöver vilket innebär att det i nuläget är svårt att göra prognoser. Det kommer även rapporter att fler söker till högskolor och universitet som en följd av pandemin vilket innebär en högre utbildningsnivå bland den tillgängliga arbetskraften samtidigt som det även kan komma att innebära en ökad segregation på arbetsmarknaden då de arbetslösa som redan hade en svag position får det ännu svårare i konkurrensen om jobben.

Den upplevda bristen på arbetskraft inom vissa yrkesområden bland offentliga arbetsgivare väntas vara fortsatt hög framöver. En bidragande orsak är ett för lågt tillskott av nya utbildade till yrken inom kärnverksamheterna vård, skola och omsorg, samtidigt som behoven att rekrytera till dessa verksamheter är stort på grund av den demografiska utvecklingen med fler äldre och yngre i befolkningen. Den strukturomvandling som sker på arbetsmarknaden med digitalisering och automatisering kan dock hjälpa till att mildra bristen på kompetens inom de offentliga verksamheterna framöver.³

² Flerårsplan för 2021-2023, Falköpings kommun

³ Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020

Några av de yrken inom offentlig sektor med störst chans till jobb i år och på fem års sikt enligt Arbetsförmedlingens prognoser:⁴

- Förskollärare
- Grundutbildade sjuksköterskor
- Läraryrken
- Specialistsjuksköterskor
- Speciallärare och specialpedagoger
- Kockar
- Undersköterskor

Vad gäller rekryteringsläget i Falköpings kommun under 2020 kan vi även här se effekter som med största sannolikhet kan kopplas till den pågående pandemin då antalet sökande varit högre till de lediga jobb som annonserats ut.

SKR presenterade i november 2020 sin rapport Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020.

I rapporten konstaterar man att för att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens och att de snabbt ökande behoven av äldreomsorg är en stor kompetensutmaning.

Som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner har SKR tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv. Det ökade kompetensbehovet blir inte så stort om fler arbetar mer och på nya sätt genom ett förlängt och förändrat arbetsliv. Den totala ökningen kommer inte att kunna mötas enbart genom att rekrytera fler medarbetare, eftersom antalet personer i arbetsför ålder ökar för lite. Behoven av digital kompetens ökar och därför kommer det framöver att behövas mer teknisk specialkompetens för att bland annat utveckla ny teknik i välfärden. Alla medarbetare, behöver kunna använda ny teknik i sitt dagliga arbete. Att ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetens kommer att vara avgörande framöver, liksom ett strategiskt arbete med omställning. Bilden nedan visar de nio strategierna uppdelade under de tre huvudrubrikerna; attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv.

I Falköpings kommun finns ett redan pågående arbete inom ramen för flera av dessa strategier t.ex. heltidsarbete och ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete medan andra är utvecklingsområden så som att visa på utvecklingsmöjligheter och breddad rekrytering.

⁴ Arbetsförmedlingen.se, Här finns jobben i krisen – 20 hetaste yrkena just nu, publicerad 2020-07-07

MÖT KOMPETENSUTMANINGEN



SKR och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, har tillsammans genomfört en studie med syftet att ge en bild av hur personer mellan 36 och 65 år ser på arbetslivet, att byta yrke och att arbeta längre.

Studien visar att intressanta arbetsuppgifterna och hur stämningen är bland kollegorna är i grund och botten det mest centrala för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Detta innebär att de befintliga medarbetarna är de allra viktigaste ambassadörerna och den största tillgången i arbetet med arbetsgivarvarumärket. Ledarskapet är en annan viktig faktor som skattas högt vad gäller attraktiviteten. Efter arbetsuppgifter, kollegor och chefer rankas arbetsvillkor och förmåner högt och kompetensutveckling och möjligheten att nå sin fulla potential oavsett ålder är viktigt för många, inte minst i ett arbetsliv som förändras snabbt.

De främsta drivkrafterna för att byta yrke bland personer mitt i livet är enligt studien att få roligare och mer meningsfulla arbetsuppgifter, bättre lön och större flexibilitet. Sex av tio svarar också att de motiveras att byta för att de vill ha förändring. Det uppges också att det är viktigt att den typ av jobb man vill byta till finns i närheten för att ta steget att vidareutbilda sig senare i livet. Att fler kan tänka sig att arbeta längre är en av de nio strategierna ovan och här visar studien att för många är arbetstider och flexibilitet en nyckel för att vilja jobba längre, men också villkor och möjligheten att få använda sina erfarenheter i exempelvis en expertroll.⁵

⁵ SKR, Mitt i livet – attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv, dec 2019

Nyckeltal personal

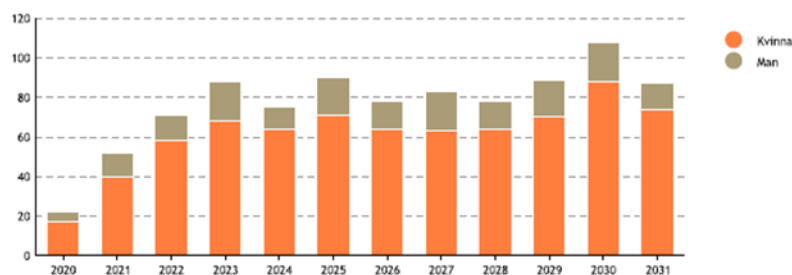
Samtliga uppgifter under denna rubrik är hämtade ur personalsystemen QlikView och Hypergene och utgår från dagsaktuella uppgifter hämtade 2020-10-14.

Beräknade pensionsavgångar

I tabellen för pensionsavgångar redovisas de beräknade pensionsavgångarna inom en tioårsperiod fördelat per förvaltning. Här förutsätts en pensionsålder på 65 år men pensionsåldern inom Falköpings kommun är rörlig mellan 61 och 67 år vilket gör att de faktiska siffrorna kan se annorlunda ut och uppgifterna i tabellen ska därför ses som en prognos och inga absoluta värden.⁶

Pensionsprognos

Anställnings- och löneform: Tillsvidareanställd månadsavlönad | Organisation: Organisationsträd | Pensionsålder: Pensionsålder enligt personalregister | Sysselsättning: Heltid+Deltid | Verksamhet: Alla verksamheter | Avtal: Alla anställda | Vilande: Ej vilande



	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Alla kön	22	52	71	88	75	90	78	83	78	89	108	87
Kvinna	17	40	58	68	64	71	64	63	64	70	88	74
Man	5	12	13	20	11	19	14	20	14	19	20	13

Det finns några yrkesgrupper som har en hög andel pensionsavgångar de närmaste tio åren. Inom barn- och utbildningsförvaltningen är det framförallt speciallärare och specialpedagoger där ca 37% respektive 40% uppnår 65 år inom perioden. Skolskötterskor är en annan grupp inom samma förvaltning där 45% av medarbetarna närmar sig pensionsåldern.

På samhällsbyggnadsförvaltningen är det 62% av fastighetskötarna och 50% av ekonomibiträderna som beräknas gå i pension. Socialförvaltningens största pensionsgrupp är biståndshandläggare där 50% av gruppen uppnår 65 år inom den närmaste 10-årsperioden. Det ska tilläggas att dessa siffror är prognoser som utgår från en ögonblicksbild och som kan skifta något från månad till månad utifrån förändringar i personalgrupperna.⁷

⁶ Pensionsriktlinje 2015-11-30 Falköpings kommun

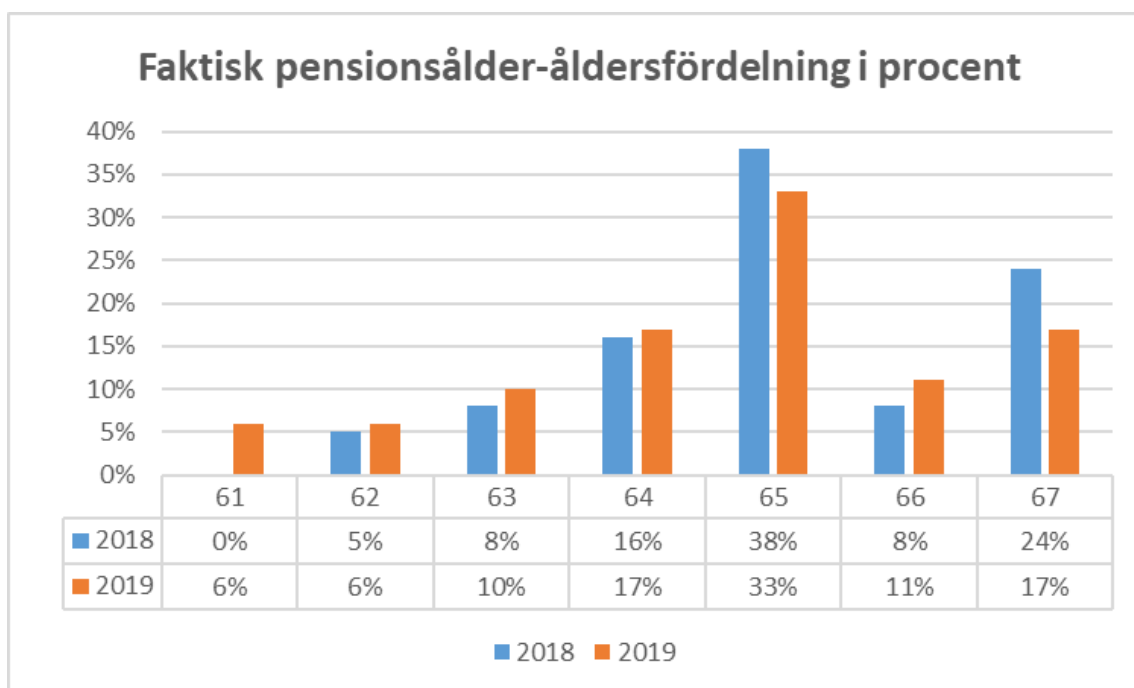
⁷ Hypergene (baserat på datumet 2020-10-14)

Med pensionsavgångar innebär det också att mycket kunskap och erfarenhet försvinner från organisationen men med framförhållning och strategisk personalplanering kan kunskapsöverföringen ske på ett bra sätt. Det är lika värdefullt med en god kvalitet på överlämning och avslut av anställningar som det är att introducera nya medarbetare.

Faktisk pensionsålder

De faktiska pensionsavgångarna i Falköpings kommun har de senaste två åren fördelats enligt tabellen nedan:⁸

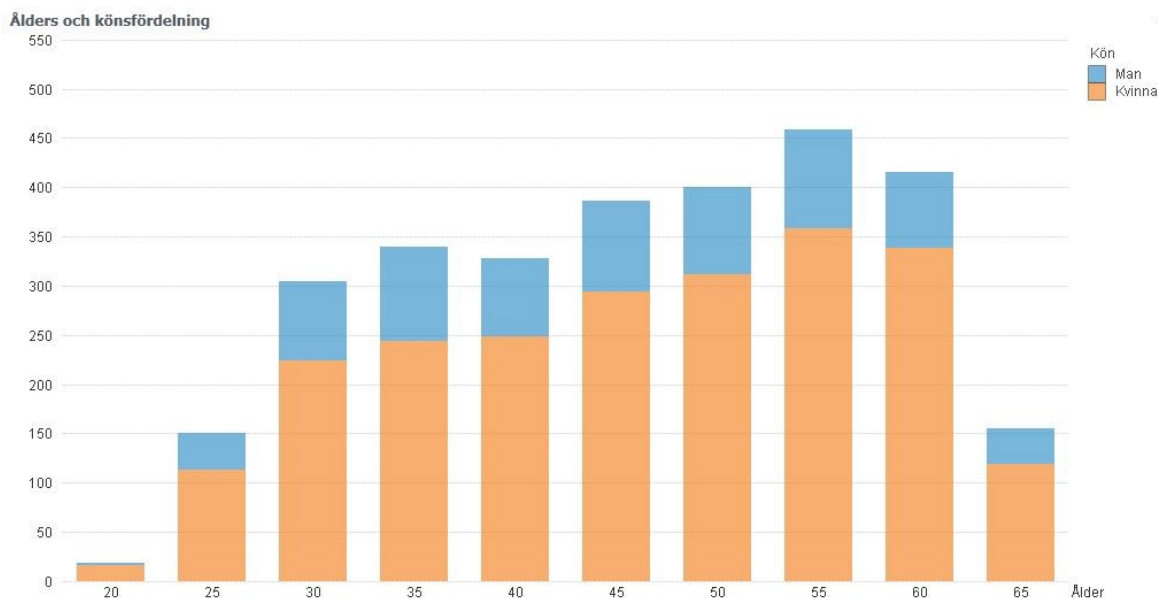
Fördelningen mellan de som går i pension vid olika åldrar är jämnt fördelade över olika yrken.



⁸ QlikView (baserat på datumet 2020-10-14)

Åldersstruktur

Åldersstrukturen i organisationen fördelar sig enligt följande. Den största gruppen befinner sig i åldersspannet 55-60 år och medelåldern är 45,9 år.⁹



Medelålder tillsvidareanställda	
Barn- och Utbildningsförvaltningen	46,3
Kommunledningsförvaltningen	46,2
Samhällsskydd mellersta Skaraborg	41,8
Samhällsbyggnadsförvaltningen	47,8
Kultur- och fritidsförvaltningen	44,6
Kompetens- och arbetslivsförvaltningen	49,2
Socialförvaltningen	45,6
Totalt i organisationen	45,9

⁹ Hypergene (baserat på datumet 2020-10-14)

Kompetensförsörjningsprocess

Med strategisk kompetensförsörjning menas en process för att fortlöpande och långsiktigt säkerställa att organisationen har rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose medborgarnas behov.

Kompetensförsörjningsprocessen består av de olika delarna Attrahera-Rekrytera-Utveckla-Behålla och Avsluta.

Attrahera

Hur vi attraherar nya medarbetare handlar om att vårda arbetsgivarvarumärket Falköpings kommun. Detta gör vi genom att ha attraktiva platsannonser, att vi syns och upplevs som en attraktiv arbetsgivare samt kan erbjuda meningsfulla och intressanta arbeten. Det är betydelsefullt med helhetssyn på organisationen, att vi utåt agerar som en arbetsgivare och att våra medarbetare agerar som goda ambassadörer. Varje enskild medarbetare är en ambassadör för sitt yrke, sin arbetsplats och sin arbetsgivare.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE/ARBETSGIVARERBJUDANDET

Att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare handlar om att kunna erbjuda goda anställningsvillkor, bra arbetsmiljö och attraktiva förmåner.

Förmåner kan dels vara de som finns reglerade i centrala avtal men även lokala så som:

- löneväxling
- semesterväxling
- friskvårdsbidrag
- olika personalaktiviteter

Utbudet av förmåner kan variera över tid, ovanstående ska ses som exempel.

AMBASSADÖRSKAP

För att fler ska välja att arbeta i vår organisation är det viktigt att vi erbjuder olika former av praktik och är synliga inom olika utbildningsformer och på sociala medier, både som organisation men även som ambassadörer för enskilda yrkesgrupper. Genom att uppmärksamma goda resultat och lyfta fram positiva exempel stärks befintliga medarbetare i sitt ambassadörsskap.

MARKNADSFÖRING

Kommunen deltar regelbundet på olika mässor på högskolor samt andra evenemang där det finns ett värde i att kommunen som arbetsgivare är synlig. Det finns ett etablerat samarbete mellan Skaraborgs kommuner som bygger på marknadsföring av Skaraborg som region.

Det finns möjlighet för studenter att skriva sina examensarbete utifrån kommunens verksamheter och det erbjuds VFU- och andra typer av praktikplatser när möjlighet finns. För studenter som närmar sig examen finns möjlighet att delta i ett traineeprogram, dvs kombinera studier med arbete utifrån studentmedarbetaravtalet. Detta riktar sig främst till studenter med s.k. nyckelkompetens dvs inom svårrekryterade områden så som ingenjörsutbildningar och socionomprogrammet.

Sociala medier har en viktig roll när det gäller marknadsföring och används såväl som annonskanal för lediga tjänster som för att uppmärksamma pågående projekt och goda exempel från verksamheten.

Material och aktiviteter planeras och utformas i samarbete mellan HR-avdelningen och kommunikationsavdelningen. Särskilt fokus läggs på de yrkeskategorier som bedöms vara svårrekryterade.

Utvecklingsområde: Mer regelbundet publicera artiklar på kommunens Linked In-konto kopplat till aktuella projekt men även till vissa rekryteringar

Rekrytera

När vi rekryterar gör vi det strukturerat och kompetensbaserat utifrån kommunens Riktlinje för rekrytering och tillhörande rekryteringsprocess. All rekrytering ska göras med hög kvalitet, bra återkoppling och gott bemötande som bidrar till att kommunens varumärke stärks. Målet är att rekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav genom en professionell rekryteringsprocess.

REKRYTERINGSPROCESS

Nya chefer utbildas i processen och dess verktyg och därefter finns möjlighet till återkommande utbildning och stöd i rekryteringsprocessen.

Utvecklingsområde: Komplettera rekryteringsprocessen med att internt kunna erbjuda tester vid vissa rekryteringar.

REKRYTERA BREDARE

Utvecklingsområde: Arbetet med att skapa mer inkluderande arbetsplatser behöver utvecklas. Det kan exempelvis göras genom att renodla arbetsuppgifter hos vissa yrkeskategorier t.ex. lärare och sjuksköterskor och på så sätt skapa förutsättningar för att använda befintlig kompetens rätt, hållbara arbetsliv och nya yrkesroller i form av servicefunktioner. Dessa servicefunktioner kan öppna möjligheter för fler att komma in på den ordinarie arbetsmarknaden vilket bidrar till en social hållbarhet.

Introducera

Den första tiden har stor betydelse för hur en medarbetare kommer att fungera i sitt fortsatta arbete. En god introduktion är en bra investering, ett sätt att ta hand om vår viktigaste resurs - medarbetarna. En bra introduktion är viktig för att Falköpings kommun ska vara en god och attraktiv arbetsgivare och alla nyanställda ska känna sig välkomna i organisationen. Introduktionen är ett gemensamt ansvar och ska innehålla kommunövergripande, förvaltningsspecifik och arbetsplatspecifik information.

CHECKLISTOR

För att säkerställa en strukturerad introduktion av den enskilda medarbetaren finns framtagna checklistor att följa.

Utvecklingsområde: Hålla listorna uppdaterade och aktuella på en generell nivå

PORTAL

På kommunens intranät finns en medarbetarportal med information som rör alla medarbetare men även ett specifikt avsnitt för den som är nyanställd. Portalen är ett komplement till den övriga introduktionen.

Utvecklingsområde: Hålla sidorna och informationen uppdaterad

INTRODUKTIONSDAG

Det anordnas regelbundet kommunövergripande introduktionsdagar med syfte att ge en samlad bild av organisationen och vårt gemensamma uppdrag men även möjlighet att knyta kontakter och nätverka mellan olika yrkesgrupper och förvaltningar.

Utvecklingsområde: Under 2020 har det inte anordnats några fysiska träffar på grund av pandemin. Förhoppningen är att de fysiska träffarna ska komma igång igen under 2021.

FÖRVALTNINGSSPECIFIKT

Introduktionsinformation hålls även i vissa fall på förvaltningsnivå. Det kan även vara aktuellt med yrkesspecifik introduktion t.ex. har detta genomförts för nyanställda lärare och socionomer.

Utvecklingsområde: Återkommande inventera behovet av yrkesspecifika introduktionsutbildningar i egen regi eller i samarbete med andra närliggande kommuner och genomföra dessa vid behov.

VERKSAMHET/ARBETSPLATSSPECIFIKT

Denna introduktion är oftast den mest omfattande och viktig för att en ny medarbetare snabbt ska finna sig tillrätta.

Utvecklingsområde: Tillhandahålla information och checklistor som underlättar för ansvarig chef.

Utveckla

Utveckla handlar om att möjliggöra för de medarbetare vi redan har i vår organisation så de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar. Medarbetarnas omställningsförmåga är en förutsättning för organisationens flexibilitet och förmåga att kunna möta förändrade behov i verksamheterna och framförallt behöver den digitala kompetensen stärkas. Just möjligheten till kompetensutveckling är något som ofta lyfts fram som attraktivt och avgörande vid val av arbetsgivare. För all form av kompetensutveckling ska det finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål och den personliga utvecklingen. Dialog kring aktuell kompetensutveckling sker mellan chef och medarbetare och bland annat tas denna fråga upp i samband med det årliga utvecklingssamtalet.

Genom att samordna kompetensutvecklingsinsatser blir det tids- och kostnadseffektivt men också möjlighet till kollegialt lärande och att bygga nätverk mellan yrkesgrupper och förvaltningar. Den kommunövergripande arbetsgruppen för kommunal kompetensutveckling - KOKOS, har i uppdrag att samordna organisationens gemensamma utbildningsbehov. Utbudet varierar utifrån efterfrågan och behov från förvaltningarna. Vissa utbildningar är dock så förvaltningsspecifika att dessa anordnas på respektive förvaltning. I mån av plats och intresse kan eventuellt deltagare från övriga förvaltningar samt externa aktörer bjudas in.

KOMPETENSUTVECKLING

Exempel på kompetensutveckling för medarbetare i organisationen:

- återkommande utbildningar (HLR, Brand, medarbetarskap, leda utan att vara chef e.d.)
- verksamhetsspecifika utbildningar (t.ex. säkerhet i bil, livsmedelshygien mm)
- yrkesspecifika utbildningar (exempelvis demensutbildning, välfärdsteknik, fortbildning till speciallärare,)
- behovsstyrda utbildningar (enligt uppdrag från skolverket, arbetsmiljöverket, medicindelegation osv).

Annan typ av kompetensutveckling är studiebesök, arbetsplatsbesök, handledning, mentorskap och kollegialt lärande.

Utvecklingsområde: Ytterligare utveckla samverkan kring utbildningar både internt i organisationen men även med externa aktörer och andra kommuner.

KARRIÄR- OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

Inom organisationen finns ett antal karriär- och utvecklingsmöjligheter, till exempel möjlighet att, inom vissa områden, till viss del på arbetstid delta i fortbildningar på eftergymnasial nivå.

Det finns också möjlighet att få karriärcoachning/omställningsstöd för den som önskar och detta erbjuds internt via HR-avdelningen.

I kommunen finns även en intern arbetsbytarbank med syfte att främja intern rörlighet och ge befintliga medarbetare möjlighet att byta arbetsuppgifter under bibehållen anställning i kommunen.

Utvecklingsområde: De karriärvägar och utvecklingsmöjligheter som finns inom organisationen behöver förtydligas och synliggöras på ett bättre sätt.

KARRIÄR- OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER CHEFER

Ett gott ledarskap är av stor vikt för att verksamheterna ska kunna nå sina mål och bedriva verksamhet med god kvalitet och samtidigt ha en god arbetsmiljö. Det är viktigt att chefer ges stöd och utvecklingsmöjligheter i sina uppdrag.

Bland annat erbjuds:

- Kommungemensamma chefsdagar
- Verksamhetsspecifika utbildningar
- Coachning och handledning på individ- och gruppnivå via företagshälsovården.

Behålla

Det är flera viktiga faktorer som bidrar till att vi kan behålla organisationens medarbetare och dess kompetens. Det handlar om att erbjuda en god arbetsmiljö, meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter, gott ledar- och medarbetarskap, god löneutveckling och attraktiva förmåner.

ARBETSMILJÖ

Det finns ett väl utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete i organisationen med väl fungerande rutiner och en god samverkan med fackliga organisationer. Utbildningar kopplat till arbetsmiljöområdet genomförs regelbundet för chefer, skyddsombud och arbetsplatsombud.

Arbetsmiljö är ett gemensamt ansvar på arbetsplatsen och medarbetarnas forum för att ta upp dessa frågor är i samband med arbetsplatsträffar, APT.

NÖJDHET OCH ENGAGEMANG

I de medarbetarundersökningar som genomförs vartannat år har Falköping höga resultat vad gäller medarbetarnas nöjdhet och engagemang.¹⁰

Utvecklingsområde: Det är allas gemensamma ansvar att arbeta för att bibehålla resultaten på denna höga nivå. Genom att lyfta goda exempel, lära av varandra, möjliggöra delaktighet och skapa meningsfullhet i vardagen för medarbetare och medborgare.

AMBASSADÖRSSKAP/MENTORSKAP

I mötet med vikarier, praktikanter och medborgare har alla ett gemensamt ansvar för det goda ambassadörskapet. Att vara mentor för en ny kollega är både ett ambassadörskap men också en kompetensutveckling och ett sätt att ta till vara befintlig kompetens hos seniora medarbetare och föra den vidare i organisationen. Att erbjuda studenter praktikplats och möjlighet att skriva examensarbete är andra sätt att marknadsföra organisationen på ett bra sätt gentemot eventuellt blivande medarbetare.

HÅLLBART ARBETSLIV

I samverkan med fackliga representanter har ett gemensamt arbete startats upp för att identifiera friskfaktorer ute på arbetsplatserna. Baserat på detta kommer eventuella åtgärder och insatser tas fram utifrån behov och även med utgångspunkt i ett förlängt arbetsliv.

¹⁰ Medarbetarenkät 2019 Falköpings kommun

Avsluta

Oavsett anledning till varför medarbetare slutar är det viktigt med goda avslut och det är angeläget att vi överför kompetens från de som slutar till befintliga medarbetare. Organisationen kan på detta sätt få värdefulla synpunkter och ta del av erfarenheter som medarbetaren har. Det som framkommer under avslutningssamtalet ska tas till vara och om möjligt vara till nytta för utveckling av verksamheten. Samtalet är viktigt ur många aspekter, till exempel för att ta reda på vilka arbetsuppgifter som medarbetaren gör som ska sluta, vilka kvalifikationer som behövs för att utföra arbetsuppgifterna och varför hen slutar. För att kunna utveckla vår verksamhet och vårt arbete med kompetensförsörjning behöver vi som arbetsgivare ta reda på varför en person väljer att avsluta sin anställning hos oss. Vet vi varför och ser ett mönster, kan det tas fram en strategi för att motverka detta.

AVSLUTNINGSSAMTAL

Medarbetare som avslutar sin anställning hos arbetsgivaren Falköpings kommun ska erbjudas ett avslutningssamtal med sin chef oavsett orsak till avslutning. Samtalet förs i förtroende mellan medarbetaren och chefen och är frivilligt. När behov finns kan HR-avdelningen hålla i avslutningssamtalet.

AVSLUTNINGSENKÄT

Utvecklingsområde: Det pågår ett arbete med att se över om det kan vara aktuellt att komplettera avslutningssamtalet med en anonym enkät. Eventuellt kan denna enkät vara gemensam för fler kommuner för att på Skaraborgsnivå kunna fånga upp strömningar och gemensamma utmaningar vad gäller kompetensförsörjning och rekrytering.

PENSIONSCOACHNING

För de medarbetare som önskar och som närmar sig pensionsavgång erbjuds möjlighet att delta i pensionscoachning. En grupp där man reflekterar tillsammans för att förbereda sig mentalt för den kommande pensionen.

Referensmaterial:

Publikationer

- Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020
- Arbetsförmedlingen.se, Här finns jobben i krisen – 20 hetaste yrkena just nu, publicerad 2020-07-07
- SKR, Mitt i livet – attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv, dec 2019
- SKR, Möt välfärdens kompetensutmaning-Rekryteringsrapport 2020

Styrdokument Falköpings kommun

- Falköpings kommun Flerårsplan 2021-2023 Med kraft att ställa om
- Falköpings kommun Strategisk kompetensförsörjning utifrån HÖK 18, våren 2020
- Pensionsriktlinje 2015-11-30 Falköpings kommun
- Regler för Arbetsbytarbanken Falköpings kommun

Rapporter ur verksamhetssystem

- Arbetsbytarbanken
- Hypergene (baserat på datumet 2020-10-14)
- Medarbetarenkät 2019 Falköpings kommun
- QlikView (baserat på datumet 2020-10-14)

Uppföljning av föregående plan

Kommunövergripande insatser

Aktiviteter 2019-2020 för medarbetare

•Traineeprogram

Programmet har tidigare genomförts i samverkan med andra kommuner i Skaraborg vad gäller ingenjörer och arkitekter. Inför traineeperioden 2019-2020 ställdes frågan till de aktuella avdelningarna i organisationen men tyvärr hade ingen någon möjlighet att ta emot under denna period. På stadsbyggnadsavdelningen och inom IFO har man dock använt sig av möjligheten att anställa studenter på studentmedarbetaravtalet på egen hand utanför det Skaraborgs-gemensamma programmet. Det var inte någon av de övriga kommunerna som tog emot någon student under perioden.

•Introduktionsdag för nyanställda

Under 2019 genomfördes fyra introduktionsdagar, två på våren och två på hösten. Totalt deltog drygt 100 nya medarbetare på dessa dagar. Dagarna genomfördes som en halvdagsaktivitet och utvärderingarna visade att det var mycket uppskattat, Man uttrycker att man känner sig sedd och uppskattad och att man får ett mycket gott intryck av organisationen.

Under 2020 har dagarna ställts in på grund av rådande pandemi då det varit svårt att erbjuda ett digitalt alternativ till de olika aktiviteterna. De nyanställda har istället fått ett välkomstmål med delar av den information som delges under dagarna och möjlighet att hämta en välkomstpresent.

•Introduktionsportal nyanställda

Portalen publicerades på Falnet under våren 2019 och den feedback som framförts har varit odelat positiv. Sidorna är under ständig utveckling och har även kompletterats löpande under året

•Utbildningar i medarbetarskap

Har genomförts på uppdrag av chef vid sju tillfällen på några av organisationens arbetsplatser under 2019. Bland annat som en del av uppstartsarbetet för personalen på Tåstorps demensboende. Under 2020 har det bara varit några enstaka tillfällen och detta till följd av pandemin och begränsad möjlighet att samla grupper och på ett smittsäkert sätt.

•Handledning i grupp eller individuellt

Har utifrån önskemål/behov genomförts via företagshälsovården.

•Områdesspecifika utbildningar

Ett resultat av den kommunövergripande arbetsgruppen för gemensam kompetensutveckling (KOKOS) har varit att en ny utbildningskalender tagits fram med förbättrade sökfunktioner och en bättre överblick över de utbildningar som erbjuds i organisationen. Under 2019-2020 har det i första hand varit utbildningar som är kommunövergripande som lagts in i kalendern men målet är att alla utbildningar ska samlas på ett ställe för att underlätta för medarbetarna att hitta men också påvisa de stora utbud som finns. De gemensamma utbildningar som genomförts, utöver de löpande inom HR-området, under främst 2019 var bland annat HLR och Brandsäkerhetsutbildningar. Under 2020 har många av utbildningarna ställts in alt. genomförts digitalt istället till följd av pandemin.

•Karriärcoachning/omställningsstöd

2019 – 19 medarbetare

2020 – 8 medarbetare

Omställningsstöd erbjuds medarbetare som blivit uppsagda efter avslutad rehabilitering och omplaceringsutredning. De har fått omställningsstöd genom Avonova, som bekostas av Omställningsfonden. Stödet omfattar bl.a. kompetenskartläggning, coaching, vägledning och upprättande av handlingsplan för individen. Stödet är mycket uppskattat och hjälper individen i processen mot nytt jobb.

Karriärcoachning – internt

2019 – 52 samtal med 27 medarbetare

2020 – 57 samtal med 28 medarbetare

Karriärcoachning erbjuds medarbetare som vill ha stöd i att reflektera kring sitt yrkesliv, sin arbetssituation och sin egen utveckling. Coachingen utförs internt av HR-avdelningen och sker oftast på individens eget initiativ, men kan även initieras av chef.

•Intern arbetsbytarbank

Under 2018 skedde totalt 49 byten genom Arbetsbytarbanken. Tre personer bytte inom barn- och utbildningsförvaltningen, en bytte inom samhällsbyggnadsförvaltningen och 39 medarbetare bytte arbetsplats inom socialförvaltningen. Från barn- och utbildningsförvaltningen var det 2 medarbetare som bytte till en annan förvaltning och fyra personer bytte från socialförvaltningen till annan förvaltning.

Under 2019 skedde avsevärt färre byten totalt bara 18 stycken. Av dessa var det 15 som bytte arbetsplats inom socialförvaltningen och tre som gick från socialförvaltningen till barn- och utbildningsförvaltningen. En av förklaringarna till det minskade antalet byten var att socialförvaltningen genomförde en större omorganisation och till följd av detta skedde en del omplaceringar av medarbetare på detta sätt.

Under 2019 utvecklades en E-tjänst för ansökningar till Arbetsbytarbanken med automatisk överföring av ansökningar till programmet som hanterar ansökningarna. Detta har minskat administrationen kring handläggningen avsevärt.

Det är noterbart att den största andelen byten sker inom den egna förvaltningen och till och med inom samma yrkesområde, det sker i realiteten bara ett byte av arbetsplats. Möjligheten att byta förvaltning och yrkesinriktning är oftast starkt begränsat på grund av att kompetens och kravprofil inte matchar. Det finns möjlighet till coachning/vägledning om den sökande önskar eller om en ansökan är bristfällig.

•Karriärvägar

Det finns fortfarande ett behov av att systematisera, tydliggöra och kommunicera karriärvägar inom organisationen kopplat till kompetensförsörjningsbehovet på såväl kort som lång sikt. Detta är ett framtida utvecklingsområde.

•Centrum för Ledarskap och Arbetsliv i Skaraborg (CLAS)

Falköpings kommun är medlem i denna plattform för samverkan mellan akademi och arbetsliv som har initierats av Högskolan i Skövde. Deltagande sker utifrån intresseområden och tid.

•Systematisera avslutningssamtal

Ett Skaraborgs-gemensamt samarbete har startas upp för att undersöka möjligheterna och intresset för att använda någon form av gemensam avslutningsenkät för att eventuellt kunna identifiera strömningar mellan kommunerna och ev. gemensamma utvecklingsområde. En kartläggning av de olika kommunernas nuvarande verktyg och arbete med avslutning har gjorts. Detta arbete fortlöper under kommande plan-period.

Aktiviteter 2019-2020 för chefer

•Introduktionsportal nya chefer

En separat chefsportal publicerades under våren 2019 men efter utvärdering så flyttades en del av materialet till forumet Chefsgruppen på Falnet och övrigt slogs ihop med medarbetarportalen för att de ska vara enklare att hitta informationen.

•Ledarutvecklingsprogram

Ett program för ledarskapsutveckling har genomförts under 2019 och 2020 i samverkan med andra Skaraborgs kommuner.

•Kommungemensamma chefsdagar

Regelbundet arrangeras chefsdagar med syfte att samlas kring kommungemensamma frågor utifrån olika aktuella teman.

Under 2019 genomfördes två dagar med följande tema:

- April: Tillitsbaserad styrning och vad det innebär för oss i Falköpings kommun
- November: Det vinnande laget

Vårens chefsdag 2020 ställdes in på grund av den pågående pandemin men i december kommer nästa dag genomföras och då i digital form med temat: Uppföljning tillitsbaserad ledning och styrning

•Ledarutvecklingsprogram för erfarna chefer

Med start under 2019 planerades för ett program med syfte att ge erfarna chefer inspiration och utveckling i sitt yrke. Programmet avsåg att genomföras i samverkan med andra kommuner i Skaraborg. En offertförfrågan gick ut till olika aktörer men av olika anledningar avbröts detta arbete och planeras att återupptas inom kort.

•Områdesspecifika utbildningar

Under såväl 2019 som 2020 har ett antal interna chefsutbildningar erbjudits inom bland annat arbetsrätt, lönebildning, rehabilitering, arbetsmiljö, rekrytering med mera. Det har även genomförts regelbundna användarträffar för att fånga upp eventuella frågeställningar kopplat till de olika personalsystemen. Under 2020 har dock många av de fysiska utbildningarna och träffarna till följd av pandemin ersatts med digitala forum av olika slag.

•Hållbart ledarskap

Ledarutveckling med fokus på att bibehålla god balans ur ett hälsofrämjande perspektiv med syfte att ge verktyg att hantera ledarskapet på ett balanserat sätt för individen. Under 2019 och 2020 har inriktningen varit ”Effektiv arbetsplanering” med mål att ge verktyg för att ha ett strukturerat arbetssätt i sin vardag. Utbildningen har genomförts i de arbetsgrupper som efterfrågat detta.

•Coachning och handledning på individ-och gruppnivå

Har utifrån önskemål/behov genomförts via Avonova ledarsupport.