

# Riktlinje för kompetensförsörjning



Dokumenttyp RIKTLINJE FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING	Dokument-ID KS 2020/619	Datum för beslut 2021-01-19	Version 1:1
Beslutsinstans KSAU	Dokumentansvarig HR-enheten	Ansvarig för uppföljning HR-enheten	Reviderad
Dokumentet gäller Från och med 2021-02-08 och tillsvidare			

## **Inledning**

Kramfors kommun erbjuder en välfärd av god kvalitet. Kommunens medarbetare bidrar till att skapa välfärd och ett fungerande samhälle för alla som bor och vistas i kommunen.

Välfärdssektorns kompetensförsörjningsbehov är stort och nationellt sett behöver över en halv miljon personer rekryteras fram till år 2026.

För Kramfors kommun har rekryteringsutmaningarna varit ansträngande inom flera yrkesgrupper de senaste åren. Kompetensförsörjningen är en viktig framtidsfråga för att trygga verksamheternas behov framgent.

Kramfors kommun prioriterar tre utvecklingsområden och tar stöd av Aruba-modellen (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta) i sitt strategiska kompetensförsörjningsarbete.

## **Tid**

Riktlinjen gäller tillsvidare.

## **Ansvar och arbetssätt**

Riktlinjen för kompetensförsörjning är kommunövergripande.

Arbetssättet för att tillämpa riktlinjen samordnas med kommunens styrning och ledning i samband med kommunens verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning.

Förvaltningarna ska utifrån riktlinjen och med stöd från HR-enheten arbeta med kompetensförsörjningsaktiviteter riktade mot förvaltningarnas kortsiktiga och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. Uppföljningen ska genomföras inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning.

## **Definition**

Begreppet kompetensförsörjning innebär att Kramfors kommun i rollen som arbetsgivare ska arbeta för att rätt kompetens finns på rätt plats. Därigenom har kommunen förutsättningar att erbjuda en välfärd av god kvalitet för alla som bor och vistas i Kramfors kommun. Målgrupper för kompetensförsörjningsarbetet är både befintliga medarbetare och potentiella medarbetare.

## **Relaterade dokument**

Riktlinjen grundar sig på Kramfors kommuns personalpolitiska program. Det personalpolitiska programmet är vägledande för hur kommunen vill upplevas som arbetsgivare och där anges kompetensförsörjning som en viktig del.

## **Prioriterade utvecklingsområden**

Kramfors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som lockar, utvecklar och behåller den kompetens som kommunen behöver. För att lyckas med det prioriterar kommunen tre utvecklingsområden:

- Marknadsföra kommunen som arbetsgivare
- Genomföra riktade aktiviteter till specifika yrkesgrupper
- Utveckla och behålla kompetens

### **Marknadsföra kommunen som arbetsgivare**

För att kunna locka nya medarbetare behöver kommunen marknadsföras utanför den egna organisationen och bilden av kommunen som en attraktiv arbetsgivare stärkas. Marknadsföringen ska genomföras av kommunen som arbetsgivare, men sker även med stöd av nöjda, delaktiga och engagerade medarbetare som kommunens ambassadörer.

### **Genomföra riktade aktiviteter till specifika yrkesgrupper**

Förvaltningarna ska analysera sina rekryteringsutmaningar. Förvaltningarna ansvarar sedan för att prioritera och genomföra kompetensförsörjningsaktiviteter riktat till specifika yrkesgrupper utifrån kortsiktiga och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov.

### **Utveckla och behålla kompetens**

Verksamheterna utvecklas med hjälp av medarbetarnas kompetenser. Dessa behöver tillvaratas för att bidra till en bra välfärd för Kramforsbon. Verksamheternas behov ska vara styrande för medarbetarnas kompetens. För att matcha dessa behov ska verksamheterna kartlägga medarbetarnas kompetens och arbeta med att utveckla och behålla medarbetare.

### **Stöd för att möta kompetensförsörjningsbehoven**

Kramfors kommun tar stöd av Aruba-modellen i sitt strategiska kompetensförsörjningsarbete för att möta kompetensförsörjningsbehoven.

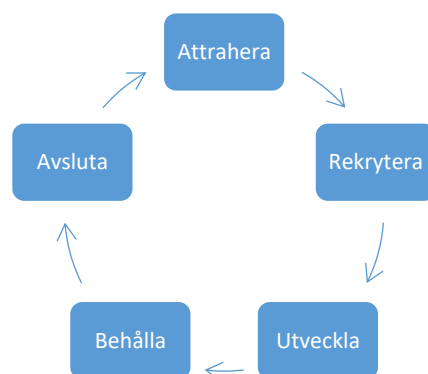


Illustration: Aruba-modellen

### **Attrahera**

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en framgångsfaktor för att både kunna locka personer att söka jobb i Kramfors kommun och för att behålla redan befintliga medarbetare. Kramfors kommuns medarbetare ska kännetecknas av att vara engagerade, öppna, tänka nytt och kunna känna stolthet över att arbeta med kommunens medborgare i fokus, med engagerade medarbetare som

är stolta över sitt arbete får kommunen goda ambassadörer som bidrar till en positiv uppfattning om kommunen.

### **Rekrytera**

En väl fungerande rekryteringsprocess är en viktig faktor för att lyckas med kompetensförsörjningen. Rekryteringsprocessen vilar på grundsynen att alla människor har lika värde. Det handlar om att få ”rätt person på rätt plats” för att möta verksamheternas kompetensförsörjningsbehov. För att öka rekryteringspotentialen eftersträvas en breddad rekrytering med jämnare könsfördelning och ökad mångfald.

Rekryteringen kan även ses som ett tillfälle att marknadsföra sig som arbetsgivare. För att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av både den som blir anställd och övriga sökande ska rekryteringsprocessen genomföras på ett professionellt sätt och utan diskriminering.

### **Utveckla**

Som ny medarbetare är introduktionen betydelsefull för att skapa trivsel och goda förutsättningar för att bli en del av verksamheten.

Kompetensutveckling blir sedan en viktig del för att möta verksamheternas förändrade kompetenskrav och behov. Förebyggande kompetensförsörjningsinsatser syftar till att kunna behålla kompetens och undvika framtida uppsägningar.

Intern rörlighet inom yrket kan bidra till utveckling för medarbetaren och verksamheten. Inom kommunen finns olika typer av arbeten och verksamhetsområden vilket skapar karriärmöjligheter och utveckling för medarbetaren.

### **Behålla**

Genom möjlighet till utveckling av sin profession och ett hållbart arbetsliv skapas förutsättningar för att behålla kommunens medarbetare så att de mår bra och ohälsa motverkas. Ett hållbart arbetsliv omfattar flera delar, men Kramfors kommun lyfter fram några faktorer som goda anställningsvillkor, en god arbetsmiljö samt delaktighet och samverkan.

### **Avsluta**

Anställningar ska avslutas på ett bra sätt. Oavsett orsak till avslutet ska det hanteras professionellt och lämna goda förutsättningar för att stärka Kramfors kommun som en attraktiv arbetsgivare.

### **Uppföljning**

Riktlinjen för kompetensförsörjning ses över och uppdateras vid behov. Förvaltningarnas kompetensförsörjningsarbete följs årligen upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning enligt kommunens styrnings- och ledningsmodell.