

# Kompetensförsörjningsstrategi

2021–2027

Köpings kommun

Inledning .....	3
Hur kan arbetet med kompetensförsörjning hjälpa för att nå Köpings kommuns målbild .....	4
Fler arbeta mer .....	4
Arbeta smartare .....	6
Attraktiv arbetsgivare .....	6
Vilka är de förväntade effekterna? .....	8

Dokumenttyp	Strategi	Giltigt till och med	Tills vidare
Version		Beslutat/antaget datum/§§	
Dokumentägare		Beslutat/antaget av	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig		Diarienummer	KS 2021/327
Gäller för	Samtliga förvaltningar och bolag	Process	
Giltig fr.o.m.			

## Inledning

Syftet med Köpings kommuns kompetensförsörjningsstrategi är att ge riktning till det övergripande, strategiska och långsiktiga arbete som krävs för att klara koncernens kompetensförsörjning. Med ett strukturerat och likvärdigt arbete inom alla förvaltningar och bolag kan vi fortlöpande säkerställa att rätt kompetens finns på rätt plats.

Strategin ska vara ett stöd och ge vägledning till kommunens styrelser, nämnder och verksamheter i arbetet med kompetensförsörjningens möjligheter i verksamhetsutvecklingen. Den visar på färdriktning och på vikten av att samverka i den fortsatta utvecklingen utifrån de tre identifierade strategiska utvecklingsområdena:

- *Fler arbeta mer*
- *Arbeta smartare*
- *Attraktiv arbetsgivare*

Köpings kommun står precis som övriga Sverige inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen framförallt kopplat till demografiska utmaningarna med en äldre befolkning, ökade pensionsavgångar och färre i yrkesverksam ålder.

Efterfrågan på välfärdstjänster kommer att öka i och med fler unga och gamla i förhållande till färre i yrkesverksam ålder då den andel av personer som står till hela arbetsmarknadens förfogande kommer att minska. Sveriges kommuner och regioner (SKR) har konstaterat att rekryteringsbehovet de kommande åren 2019–2029 är större än vad det kommer finnas personer i Sverige att rekrytera, om det inte sker förändringar i nuvarande arbetssätt.

Köpings kommunkoncern måste arbeta strategiskt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetens i sina verksamheter. Utan rätt kompetens kan kommunen inte klara sitt uppdrag. Genom att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns, samt verka för ett inflöde av mer kompetens och upprätthålla en professionell avslutsprocess, kan kompetensförsörjningen tryggas och Köpings kommun kan stärka sin ställning som en attraktiv arbetsgivare.

# Hur kan arbetet med kompetensförsörjning hjälpa för att nå Köpings kommuns målbild

För att lyckas med kompetensförsörjningen får det inte bli ett eget separat utvecklingsområde utan det behöver ses som en naturlig del att ta i beaktan i allt vi gör från det lilla till det stora. Utan rätt kompetens i organisationen blir det svårt att genomföra våra uppdrag och nå vår målbild. Strategin ska därför ses som ett verktyg i vår styrning och ledning mot att uppnå Köpings kommuns målbild år 2027.

Det är i styrelser och nämnders grunduppdrag som ansvaret ligger att ha en tydlig och effektiv styrning för att få genomslag för strategin.

För att nå framgång med kompetensförsörjningsarbete har Köpings kommun tagit en strategisk riktning utifrån tre identifierade utvecklingsområden; *Fler arbeta mer*, *Arbeta smartare* och *Attraktiv arbetsgivare*. Den strategiska riktningen hjälper oss att nå vårt grunduppdrag och målbild 2027.

## Utvecklingsområden

Fler arbeta mer

Arbeta smartare

Attraktiv arbetsgivare

### Fler arbeta mer

Inom Sveriges kommunala verksamheter finns en stor potential att minska rekryteringsbehovet genom att öka heltidsarbetet. När fler arbetar heltid skapas förutsättningar för bättre kontinuitet och en högre kvalitet i vårt arbete. Sveriges kommuner och regioner (SKR) lyfter fram i sin rekryteringsrapport ”*Möt välfärdens kompetensutmaningar*” (2020) att om den genomsnittliga sysselsättningsgraden succesivt ökar till 95 % inom bara vård och omsorg minskar rekryteringsbehovet med drygt 2 000 heltider/år i Sverige.

SKR lyfter fram att om antalet medarbetare som börjar arbeta heltid fortsätter att öka kommer rekryteringsbehovet att minska med nästan en tredjedel i Sveriges kommuner och regioner. Utifrån tabellen ”*Fördelning heltid/ deltid (2020)*” ser vi att det finns medarbetare år 2020 som inte arbetade heltid. Det betyder att vi i Köpings kommun har möjlighet att minska vårt resursbehov genom att öka andelen som arbetar heltid.

Fördelning heltid/deltid (2020)	Heltid - 100%	Deltid
Kommunledningsförvaltningen	97,8%	2,2%
Kultur- och folkhälsoförvaltningen	69,2%(lärare ferie) 80,7%	30,8%(lärare ferie) 19,3%
Utbildningsförvaltningen	93,3% (lärare ferie) 80% (uppehåll) 92,9%	6,7% (lärare ferie) 20% (uppehåll) 7,1%
Vård- och omsorgsförvaltningen	63,7%	36,3%
Social- och arbetsmarknadsförvaltningen	92%	8%
Samhällsbyggnadsförvaltningen	91,3%	8,7%
VME	98,8%	1,2%
KBAB	-	-

*Fördelningen mellan hur många som arbetar heltid eller deltid i Köpings kommuns förvaltningar och bolag. Uppgifter från Köpings Bostad AB (KBAB) saknas.*

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens och när medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i arbete ökar chansen att möta upp rekryteringsbehovet. Köpings kommun som organisation behöver arbeta för att medarbetare som närmar sig pensionsålder vill arbeta kvar längre. Det kräver också att vi som arbetsgivare skapar förutsättningar för att fler ska orka och vilja arbeta vidare längre. Här är ett aktivt arbetsmiljöarbete av vikt.

En viktig del i kommunens kompetensförsörjningsarbete blir att se över vad det är för faktorer som gör att våra medarbetare väljer att gå i pension tidigare. Utifrån den demografiska utmaning som väntar med färre i arbetsför ålder men fler i behov av våra kommunala uppdrag, främst inom vård och omsorg, krävs att vi möjliggör för ett hållbart arbetsliv där fler väljer att arbeta längre och orkar arbeta kvar längre.

Köpings kommun behöver också titta på vilka orsaker som får medarbetare hos oss att avsluta sin anställning på grund av extern rörlighet som inte innefattar pensionsavgång. Utifrån en minskad arbetsför befolkning behöver kommunen vårda och försöka behålla alla medarbetare som redan har anställning hos oss. Oavsett om kommunens medarbetare väljer att byta till en annan kommun, region, privat arbetsgivare eller t o m att byta yrke behöver vi få fram säkra uppgifter på vad som gör att medarbetare väljer att avsluta sin anställning inom Köpings kommun.

## Arbeta smartare

För att kunna möta framtidens utmaningar och behov måste Köpings kommun som arbetsgivare satsa på nya arbetssätt där organisationen behöver förenkla mera, automatisera och tänka effektivisering med hjälp av digitalisering. Detta för att arbeta smartare med de resurser som finns tillförogande i organisationen och på sikt bli mer hållbara utifrån många olika perspektiv. Köpings kommun kan öka flexibilitet i organisationen genom arbetsplatsens utformning och arbetssätt då digital kommunikation och digitala verktyg möjliggör en omformning av framtidens arbetsplats. En flexibilitet som bevisat kan bidra till ökat välmående hos medarbetare.

SKR lyfter fram i ”Möt välfärdens kompetensutmaning” (2020) att om Sveriges kommuner och regioner effektiviserar sina tjänster med 0,5 %/år kan de minska sitt rekryteringsbehov med ca 6500 personer/år. Det är inte bara utifrån kompetensförsörjningsutmaningen som vi behöver arbeta smartare utan även för att möta upp de ökande kraven och behoven från kommuninvånarna på tillgängliga tjänster och service.

Tekniken är inget mål i sig. Det handlar om på vilket sätt den ska bidra till verksamhetens mål att leverera med kvalitet och bästa service. Genom innovativa hjälpmedel och arbetssätt kan den bidra till att verksamheten utvecklas och effektiviseras samtidigt som medarbetarna får avlastning och stöd i sitt arbete som underlättar för att våra brukare, kommuninvånare och näringsliv faktiskt ska få bästa möjliga service med kvalitet.

Samtidigt som kartläggning utifrån digitaliseringens möjligheter sker på arbetsplatsen kan Köpings kommun även titta på organisering och arbetssätt i stort. Genom att tillsammans i verksamheten se över *vilka* arbetsuppgifter som genomförs, *vem* som utför dem och *hur* arbetet genomförs kan vi se om vi kan använda den samlade kompetensen på arbetsplatserna på ett bättre sätt. Köpings kommun behöver också som arbetsgivare bli bättre på att ta vara på den befintliga kompetens som finns hos våra medarbetare så den kommer till gagn för hela koncernen.

## Attraktiv arbetsgivare

Att ta tillvara och utveckla befintliga medarbetares kompetens oavsett roll kommer att vara avgörande framöver, liksom ett strategiskt arbete med omställning för att behålla kompetens kvar inom organisationen och i Köping. Köpings kommun måste kunna erbjuda kompetensutveckling till alla medarbetare för ett livslångt professionellt lärande.

Hos oss ska du som medarbetare uppleva att du som anställd erbjuds ett medarbetarskap som är fyllt av utveckling under hela ditt arbetsliv. Om Köpings kommun som arbetsgivare kan erbjuda en organisation med attraktiva arbetsförhållanden med förutsättningar och förmåner som gör att våra befintliga medarbetare upplever sig få den utveckling de behöver så främjar det engagemang och trivsel. Det ger medarbetare som är goda ambassadörer och talar gott om sitt arbete och förmedlar stolthet och bidrar i marknadsföringen av oss som kommun och arbetsgivare. Kommunens medarbetare blir då dagligen viktiga ambassadörer för att marknadsföra vårt arbetsgivarerbjudande och oss som en potentiell framtida arbetsgivare.

Det finns även ett intresse hos kommande generationer för meningsfulla arbeten som gör skillnad. Men många unga kan sakna insikt i vad kommunal verksamhet går ut på, de vill ha mer information om vad jobben i välfärden innebär. Därför är det viktigt att marknadsföra Köpings kommuns yrken, visa vägarna in till jobben och låta unga få prova på genom praktik, feriearbete eller traineejobb. Att marknadsföra sig är viktigt för att kunna bli ett självklart val som en framtida arbetsgivare.

Köpings kommun behöver fortsätta utvecklingen av framtidens moderna arbetsplats utifrån ett universellt arbetsliv och en arbetsplats som passar fler. Varken enskilda arbetsplatser, verksamheter eller samhället i stort har råd att gå miste om kompetensen hos personer pga. ålder, funktionsvariationer eller språkkunskaper. En flexibilitet vart, när och hur arbetet utförs ger lösningar som fungerar i en föränderlig samtid och gör arbetsplatsen attraktiv. Vi får dock inte missta framtidens arbetsplats med att allas arbete ska utformas helt utifrån varje individs enskilda önskemål utan verksamhetens behov och de kompetenser som behövs på arbetsplatsen styr. Men ett modernt arbetsliv välkomnar olikheter och nytänkande. Ett universellt arbetsliv tar vara på kompetens som kan stärka konkurrenskraft och lönsamhet istället för att stirra sig blind på en homogen profil.

Kommunen är en viktig arbetsgivare till att skapa ett samhälle som är socialt hållbart och bidrar till samhällsnyttan. Vi har ett stort behov av att rekrytera fler människor inom välfärdssektorn samtidigt som det är alldeles för många som står utanför arbetslivet. Köpings kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som tar inkluderings- och mångfaldsfrågor på allvar i vår organisation. En kommun som arbetar för att ta ett samhällsansvar och ta tillvara den arbetskraft som finns. Mångfald på arbetsplatsen bidrar till innovation och tillväxt. Köpings kommun ska vara en arbetsgivare som förknippas med öppenhet och förståelse för allas lika värde som vågar satsa på våra nuvarande och potentiella medarbetare. Många av de i arbetsför ålder som finns tillgängliga på arbetsmarknaden besitter inte de kvalifikationskrav som eftersöks när det gäller exempelvis utbildningsbakgrund och erfarenhet. Frågan blir då istället hur kan kommunen som arbetsgivare göra för att ändå möjliggöra för att välkomna dem i våra olika verksamheter och som arbetsgivare ta en omställningsroll och bidra till kompetensväxling?

## Vilka är de förväntade effekterna?

Kompetensförsörjningsarbetet förväntas ge mervärde och effekter av olika slag inom kommunens organisation utifrån de identifierade utvecklingsområdena; *Fler arbeta mer, Arbeta smartare* och *Attraktiv arbetsgivare*.

Exempel på effekter:

- Rekryteringskostnader minskar. Med rätt kompetens på rätt plats får Köpings kommuns medarbetare avlastning och vi levererar välfärdstjänster med rätt kvalitet.
- När fler arbetar heltid minskar rekryteringsbehovet.
- När fler arbetar kvar längre i Köpings kommun minskar rekryteringsbehovet och vi behåller värdefull kunskap och erfarenhet kvar inom organisationen.
- Effektivisering i arbetssätt med hjälp av bl.a. digitaliseringens möjligheter minskar vårt rekryteringsbehov.
- Medarbetare som trivs och upplever att de har rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete bidrar till minskade kostnader för personalomsättning och kostnader för kort- och långtidssjukfrånvaro. Som en attraktiv arbetsgivare med bra förmåner och arbetsmiljö får vi goda ambassadörer och välmående medarbetare.
- Som en attraktiv arbetsgivare med ett gott rykte där personer vill arbeta blir det lättare att rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens vilket minskar t.ex. konsultkostnader för att hyra in tillfällig personal.
- Att som arbetsgivare vara en inkluderande arbetsplats för alla och arbeta aktivt för en ökad sysselsättning och social hållbarhet kan även det innebära ekonomisk nytta för kommunen och minska utanförskapet i samhället.
- Att alla förvaltningar och bolag också arbetar strategiskt med kompetensförsörjning tillsammans på samma likvärdiga och strukturerade sätt ger minskade kostnader utifrån gemensamma satsningar.
- Ett aktivt arbete med kompetensförsörjningsfrågor kan bidra till att våra kommuninvånare och näringsliv med företagare får en bättre service och kvalitet från de välfärdstjänster vi utför. Vilket kan ses som ett indirekt mervärde för kommunens rykte som arbetsgivare, våra invånares livskvalitet och öka intresset till framtida inflyttningar samt investeringar och nya etableringar från företag till Köpings kommun.