

Strategi för kompetensförsörjning i Fagersta kommun

2023-2026

Innehåll

Inledning.....	2
Syfte.....	2
Bakgrund.....	2
Arbete och målsättning för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.....	3-4
Mål och uppföljning.....	5
Ansvar.....	5

Beslutande
Datum och paragraf
Dokumentansvarig
Revideras
Gäller tom

Kommunfullmäktige
2023-12-18 § 163
Avdelningschef Stöd och styrning
Senast 2025-06-30
2026-12-31

Inledning

Fagersta kommuns viktigaste resurs är medarbetarna som möter medborgarnas behov av service. Under senare år har det blivit allt svårare att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens. Detta leder till att kompetensförsörjningen är en viktig fråga för Fagersta kommun.

Under de kommande tio åren kommer både antalet barn och äldre i befolkningen att öka, samtidigt som personer i arbetsför ålder kommer att minska nationellt. Utmaningen med kompetensförsörjningen är och kommer att vara en stor del av det vardagliga arbetet idag och i framtiden.

Syfte

Syftet med en strategi är att tydliggöra varför kompetensförsörjning är en prioriterad fråga, samt tydliggöra hur Fagersta kommun kan bli en mer attraktiv arbetsgivare för befintliga och potentiella medarbetare.

Bakgrund

Arbete med nya arbetssätt, metoder och vissa organisatoriska förändringar har påbörjats då kommunens behov av service ökar de kommande åren på grund av demografin hos våra invånare. Fagersta kommun har 1 191 tillsvidareanställda och har under de senaste tre åren haft en personalomsättning motsvarande cirka 14 procent. Snittet som slutat på egen begäran de senaste tre åren är 130 personer/år samtidigt som snittet för de som valt att gå i pension uppgått till 30 medarbetare per år. Pensionsprognosen de kommande tio åren visar på att 286 personer kommer att gå i pension vilket motsvarar 25 procent av Fagersta kommuns tillsvidareanställda. I dagsläget finns inte några tecken på att personalomsättningen skulle minska eller att pensionsprognosen är felaktig.

Det råder idag stor konkurrens om talangerna på arbetsmarknaden. Arbetslösheten i Sverige maj 2023 ligger på 6,1 procent och i Fagersta på 9,7 procent. Det finns en matchningsproblematik på arbetsmarknaden, det vill säga den kompetens som efterfrågas av arbetsgivaren stämmer inte överens med de arbetssökandes kompetens. Denna problematik blir tydlig vid analys av Fagersta kommuns större yrkesgrupper. Det är därför viktigt att arbeta för att medarbetare med dessa utbildningar stannar kvar inom kommunen, då dessa grupper är svårrekryterade nu och framöver.

Fagersta kommun har en något nedåtgående trend gällande sjukskrivningar, sjuktal är dock fortfarande på en hög nivå. Sjukfrånvaron 2022 uppgick till 8,8 procent och den höga sjukfrånvaron påverkar arbetsmiljön och kvalitén i verksamheten. Därför är arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och att fortsätta arbetet med att sänka sjukfrånvaron viktigt. En god arbetsmiljö är en faktor till att Fagersta kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare.

Samtliga förvaltningar ser även över möjligheterna att med teknik och digitalisering effektivisera arbetssätt och metoder. Det krävs att befintliga medarbetare får kompetensutveckling för att nyttja tekniken och

digitaliseringsmöjligheter i arbetet. Digitalisering kan frigöra arbetstid från enklare administration till mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Utifrån det ekonomiska läget, demografi och arbetsmarknad blir kompetensförsörjning en utmaning kommande år. Därav är det av största vikt att Fagersta kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare av befintliga medarbetare och av potentiella framtida medarbetare.

Utifrån Sveriges Kommuner och Regioners, SKR, nio rekryteringsstrategier ska ARUBA inkluderas. ARUBA är en förkortning för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla. Modellen kan liknas med en medarbetarlivscykel och involverar alla de faser en medarbetare går igenom tillsammans med en arbetsgivare. Arbetsgivare som lyckas med arbetet enligt ARUBA upplevs av sina medarbetare och arbetssökande som en attraktiv arbetsgivare.

Arbete och målsättning för att möta kompetensförsörjningsutmaningen

Utifrån SKR:s nio rekryteringsstrategier är målsättningen för Fagersta kommun att:

Använda kompetens rätt – Fagersta kommun ska arbeta för rätt kompetens på rätt plats, vilket skapar högre kvalitet i verksamheten. Medarbetarnas kompetens ska tas tillvara och utvecklas på bästa sätt och på så sätt kan mer kvalificerade arbetsuppgifter utföras.

Bredda rekryteringen – Fagersta kommun ska arbeta så att fler grupper i arbetsför ålder kan vara aktuella för anställning i kommunen. Det innebär att kompetensbehov ska analyseras så att ny kompetens kan identifieras och efterfrågas.

Förläng arbetslivet – Fagersta kommun ska arbeta för ett hållbart arbetsliv och att anställda kan och vill arbeta längre. Strategin förläng arbetslivet innebär att fler ska kunna börja arbeta tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet. Fagersta kommun kan på så sätt påverka kommande pensionsavgångar och minska rekryteringsbehovet.

Marknadsföra jobben – Fagersta kommun ska marknadsföra jobben i rätt kanaler till målgruppen som avses att rekryteras. Fagersta kommun ska även synliggöra arbetstillfällen inom offentlig sektor genom praktik, sommarjobb och deltagande i mässor, sociala medier och andra relevanta forum.

Skapa engagemang – Fagersta kommun ska arbeta för att höja engagemanget hos medarbetare. Engagerade medarbetare som får ta ansvar på arbetet presterar bättre och stannar längre på arbetsplatsen. Engagerade medarbetare blir också bättre ambassadörer för Fagersta kommun.

Utnyttja tekniken – Fagersta kommun ska vara en digital kommun som utnyttjar tekniken och digitaliseringens möjligheter i enlighet med kommunens

strategi för digital utveckling 2022-2025. En ökad digitalisering av arbetsätt och moment öppnar för effektivare verksamhet och bättre kvalitet samt ökad tillgänglighet. Digitalisering av enklare rutinartade arbetsuppgifter ger även möjlighet till medarbetare att använda sin kompetens till mer värdeskapande arbetsuppgifter som inte är möjliga att digitalisera. Utnyttjande av tekniken kommer att skapa nya arbetsuppgifter samtidigt som gamla arbetsuppgifter ersätts och effektiviseras.

Visa karriärmöjligheter – Fagersta kommun ska visa på karriärmöjligheter inom organisationen. Att göra karriär handlar inte bara om att bli chef, utan kan handla om att möjliggöra sidledeskarriär. Det kan handla om projektledartjänster, expertroller, utvecklingsledare eller andra utvecklingsuppdrag. Fagersta kommun ska även underlätta vägen till chefskap till exempel genom ledarskapsprogram så som framtida ledare.

Underlätta lönekarriär – I Fagersta kommun sätts lön lokalt och individuellt och differentierad enligt avtal. Lönen ska tydligt vara kopplad till prestation och medarbetaren ska förstå varför och hur lönen sätts i Fagersta kommun. Lönen ska fungera som ett styrmedel för att utveckla kommunens verksamheter.

Låta fler jobba mer – Fagersta kommun ska arbeta för att fler ska arbeta heltid. Heltidsfrågan är en viktig jämställdhetsfråga som även påverkar kompetensförsörjningsbehovet. Fagersta kommun har sedan 2017 heltid som norm.

Attrahera – Fagersta kommun ska genom att samarbeta skapa synergieffekter för god kompetensförsörjning i norra Västmanland. Fagersta kommun som arbetsgivare attraherar kompetens och lockar flera att arbeta, leva och bo i Fagersta.

Rekrytera – Genom att implementera nya arbetsätt i syfte att utveckla det kommunövergripande arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Rekryteringsprocessen ska vara transparent och ge en tydlig bild av arbetet och Fagersta kommun som arbetsgivare till de arbetssökande.

Utveckla – I Fagersta kommun ska medarbetare få utvecklas i sina yrkesroller och detta börjar med en tydlig introduktion på arbetsplatsen samt genom dialog med chef om relevanta kompetensutvecklingsinsatser. Behov av kompetensutveckling ska vara en del av det årliga medarbetarsamtalet och kompetensutveckling ska tydligt vara kopplad till verksamhetens behov.

Behålla – Fagersta kommun ska arbeta för ett hållbart arbetsliv och detta sker genom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt genom arbete att förebygga ohälsa hos medarbetare. Vidare ska Fagersta kommun aktivt arbeta för att medarbetare ska vilja stanna kvar inom organisationen. Detta sker genom att medarbetare har möjlighet att påverka och vara delaktiga i arbetsätt och metoder på arbetsplatsen. Det innebär även att synliggöra karriärvägar och

utvecklingsmöjligheter inom Fagersta kommun. Medarbetare som är engagerade och trivs på arbetsplatsen stannar i regel längre i anställning.

Avsluta – Målsättning är att alla medarbetare som avslutar sin karriär i Fagersta kommun ska vara goda ambassadörer och bidra till att sprida bilden av att Fagersta kommun är en attraktiv arbetsgivare. För att på så sätt bidra till att attrahera nya medarbetare till kommunen. Alla medarbetare som avslutar sin anställning ska få ett avgångssamtal med chefer.

Mål och uppföljning

Det är flera faktorer som ständigt påverkar kompetensförsörjningsutmaningen på kort och lång sikt, därav är det viktigt att följa upp arbetet med kompetensförsörjningen. I syfte att undersöka om aktiviteter kopplade till målen ger önskad effekt kommer följande mått mätas årsvis och redovisas i årsredovisning under avsnittet personal:

Attrahera – antalet arbetssökande till Fagersta kommun jämfört med föregående år.

Rekrytera – Ledtiden för rekrytering ska minskas och alla rekryteringar ska slutföras inom 8 veckor.

Utveckla – Medarbetarsamtal där individuell kompetensutvecklingsplan tas fram ska öka jämfört med föregående år.

Behålla – Andelen som säger upp sig på egen begäran ska minska jämfört med föregående år.

Avveckla – Andelen som kan rekommendera Fagersta kommun ska öka jämfört med föregående år.

Samtliga mått kommer att sammanställas på övergripande nivå och förvaltningsnivå. Syftet är att snabbt möjliggöra förändrat arbetssätt för att i slutänden göra Fagersta kommun till en mer attraktiv arbetsgivare.

Det råder hård konkurrenssituation om talangerna på arbetsmarknaden, det innebär att arbetet med kompetensförsörjning är föränderlig över tid. Samtidigt behöver de insatser som förvaltningarna arbetar med implementeras, genomföras och utvärderas inom organisationen, därav är denna handlingsplan treårig och sträcker sig över åren 2023-2026. Uppföljning och utvärdering ska ske kontinuerligt och revidering av strategin kan komma att ske under tiden.

Ansvar

Nämnderna ansvarar för att följa upp respektive förvaltnings kompetensförsörjningsplan och dess mål årligen.