

Datum

2019-04-27

2019-07-08

Rev 2019-12-12

2020-04-30

HR och utveckling

AKTIVITETSPLAN FÖR STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING 2019 -2020

Bristkompetenser

Kartläggning av bristkompetenser och kommande pensionsavgångar bör ligga till grund för planering av aktiviteter kompetensförsörjning. Kartläggningen grundas på gällande personalbudget, vakansläge, kommande pensionsavgångar samt aktuell personalomsättning. Känt är att det råder brist på legitimationsyrken som lärare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, socialsekreterare andra spetskompetenser samt undersköterskor. ***Effektmål: Att få en klar bild över vilket rekryteringsbehov som finns 2020.***

Kartläggning och handlingsplan upprättas för lärarförbundet och Vårdförbundet 2020.

Attrahera och rekrytera

En attraktiv arbetsgivare kännetecknas av alla dessa ovanstående områden. För att jobba med omvärldsbevakning och för att nå ut till vår framtida arbetskraft behöver vi även visa upp oss, vilka tjänster som finns och att vi ses som en attraktiv arbetsgivare.

Följande aktiviteter bör arbetas med:

- I dagsläget har Risbro köpt in Arbetsmarknadskunskap och man kommer att fortsätta att använda dem. Där ingår presentation gällande yrken med mera. Årskurs 8 och 9 har en veckas prao. Yrkes- och studievägledare stöttar vid praktikplatser men man söker dessa själv. Yrkes- och studievägledare arbetar mycket med jobsök i sitt upplägg. Högstadieläverna behöver öka sin kunskap gällande gymnasieutbildningar. Viktigt att de får se utbildningen, vad gör man etc. De erbjuds i dagsläget ½ dag att träffa Brinellskolan för information om gymnasieprogrammen.
- Erbjud presentationer vid lämpliga tillfällen för skolelever, arbetssökande m fl om kommunens verksamheter och yrken.
- Att erbjuda prao- och praktikplatser inom bristområden.
- Möjlighet att erbjuda x antal ungdomar med rätt kompetens/utbildningsprofil som läser vård och omsorg tillsvidareanställning
- Fortsätta diskussioner HR-avdelningen har med Regionen om att skapa traineetjänster med möjlighet att jobba både inom kommun och region under 2 år för sedan tillsvidareanställning i någon av organisationerna.

- Delta i riktade Rekryteringsmässor (följande har Fagersta kommun deltagit i 2018-2019) Re-
kryteringsmässan i Aros Congresscenter, MedRek, och Framtidsmässan Stockholm, Karriärevent
för åk 9 samt gymnasiet i Fagersta.
- 2019 anordnade HR tillsammans med Näringslivsenheten Karriärevent där bland annat en under-
sökning genomförts för att se hur eleverna upplever oss som offentlig arbetsgivare. Ambassadörer
från olika delar stod med under mässan. Även Norra Västmanland som attraktiv plats att bo och
verka i undersöktes. Se separat bilaga ”utvärdering karriärevent 2019”. Beviljade medel finns nu
för att kunna genomföra mässan 2020.
- Samarbete påbörjat med kommunikationsavdelningen för att kunna väva in kommunikationsstra-
tegrer vid delar av arbetet med kompetensförsörjningsstrategin och arbetet med att vara en attrak-
tiv arbetsgivare. Inköpt annonshäfte i syfte att marknadsföra oss, häftet riktar sig mot studenter
som studerar till bristyrken. Uvärderas VT 2020.
- Dom bästa rekryterarna är de som redan är medarbetare i organisationen och de kan vara goda
annonspelare som söker sina nya kollegor. Mässor samt deltagande vid rekryteringsdagar på högs-
kolor och universitet är en nödvändighet. Med en ”slimmad” organisation är det svårt att få med
ambassadörer då det påverkar verksamheten samt att medel saknas för att sätta in vikarier. Om
HR-avdelningen har avsatta medel för rekryteringsevent och kan stå för personalkostnaderna för
ambassadörer så ser vi stora möjligheter att nå goda resultat.

Effektmål: Ökat rekryteringsresultat

I och med att nytt rekryteringsverktyg har implementerats 190401 (Visma Recruit) har rekryteringsproces-
sen effektiviserats och kommer även att kunna kvalitetssäkras utifrån att rekryteringen är främst kompe-
tensbaserad. I framtiden rekryteringsprocess skall behovsanalys anges samt vad som händer om tjänsten
inte går eller kan återbesätta och vilka alternativ som kan finnas istället. Arbetet har påbörjats och under
hösten 2019 har förvaltningar/verksamhetsområden inbjudits till att skapa gemensamma kravprofiler för
respektive tjänst i Visma. Syftet är även att skapa mer attraktiva annonser som lyfter fram Fagersta kom-
mun som arbetsgivare. En viktig faktor för att denna skall fungera är att processen följs, vilket innebär
att fler moment i rekryteringsprocessen behöver arbetas igenom och föras ut. Uppföljningar och förbät-
ringsförslag från utförare behöver vara en del i det pågående arbetet. **Effektmål: Utvecklad och kvali-
tetssäkrad rekryteringsprocess – ökat antal sökande.**

Riktad rekrytering via sociala medier – Genom att HR och kommunikation genomför ett pilotprojekt
under 2020 – 2021 kommer vi att följa upp att medlen används till rätt tjänster och yrken, stötta och ge
rådgivning till verksamheterna. En annonsering i sociala medier kan kosta olika mycket beroende på vil-
ken spridning man behöver för att nå rätt målgrupp. Syftet är att marknadsföra våra egna annonser via
sociala medier för att minska kostnader via konsulter. Projektet kommer att finansieras inom befintlig
budget.

Effektmål: Kostnadsreduceringar med bättre resultat.

Introduktion och inskolning

Utveckla och kvalitetssäkra introduktion och inskolning inom samtliga yrkeskategorier inom kommunen. Via NanoLearning ska introduktionen effektiviseras och ge mer kunskap om bl a kommunens värdegrund och policydokument. Kommunövergripandepresentation erbjuds samtliga nyanställda vid 2-3 tillfällen per år. **Effektmål: Under 2020 utveckla och kvalitetssäkra introduktion och inskolning. Mätning sker via medarbetarenkät tidigast 2021.**

Karriär och löneutveckling

En viktig faktor som efterfrågas är vilka karriär och löneutvecklingsmöjligheter en arbetsgivare har att erbjuda. Fagersta kommun kommer att arbeta med att kartlägga och utveckla vilka alternativ och vägar som finns och kan erbjudas. Strategisk lönebildning 2020 - 2025 (antagen 2020-02-04 KS § 27) kommer att ligga som grund för detta arbete. **Effektmål: Arbetet påbörjas under 2019 klart under 2020.**

Behålla och utveckla

Efterfrågad kompetensutveckling skall vara ett lönekriterier som tydligt premieras i den årliga löneöversynen. Hur organiserar vi oss för att möta kommande behov? För att möta kort och långsiktiga behov behöver kompetensutveckling vara en del av arbetet. HR-konsult deltar aktivt i styrgruppen för bland annat vård och omsorgscollege i syfte att arbetsgivare behöver ha ett nära samarbete med utbildningsanordnare för att kunna lyfta fram behovet av utbildningar. Tydliga åtgärder för att attrahera och kunna behålla både äldre och yngre medarbetare skall arbetas fram och presentera i årlig handlingsplan. Exempel på detta kan vara personalförmåner, arbetstidsförläggning, stanna kvar försäkring etc.

Effektmål: Strategisk lönebildningsplan 2020-2025 Nulägesbeskrivning 2020 och upprättad handlingsplan 2020 – 2023 . Nära samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att säkerställa framtida behov av arbetskraft.

Omställningsfonden 2020

Genomförande av olika aktiviteter som godkänts av Omställningsfonden.

Effektmål: Att tillgängliga medel ca 241 tkr har nyttjas enligt planering. Behålla medarbetare.

Arbetet med Platsvarumärket

En av aspekterna som styr val av arbetsgivare är valet av plats och vilket liv man vill leva. Vid arbetet med Fagersta som ort har varumärkesgruppen utarbetat ett förslag som alla organisationer i Fagersta kan använda sig av. Platsvarumärket kan med fördel användas i olika rekryteringssammanhang, exempelvis i platsannonser och på mässor. Tillsammans kan platsvarumärket stärka arbetsgivarvarumärket vid arbetet med att attrahera arbetskraft. Varumärkesgruppen arbetar tillsammans med detta. Representanter från olika delar av verksamheten.

Effektmål: Stärker Fagersta som ort och ortens arbetsgivare samt att fler söker arbete inom kommunen.

Aktivitetsplan för Strategisk kompetensförsörjning 2019 - 2020

Vad	Hur	Effektmål 2019 -2020
<p>Bristkompetenser Arbetsgrupp: Controllers (Ekonomi) Andreas SOC Sophia UFF Fler?</p>	<p>Kontinuerlig kartläggning av bristkompetenser</p> <p>Nulägesbeskrivning lärarförbundet och Vårdförbundet,</p>	<p>Att få en klar bild av vilka rekryteringsbehov som finns 2020</p> <p>X antal usk X antal lärare X antal elevassistenter etc Samlad bild Caroline</p>
<p>Rekrytera</p>	<p>Aktiviteter kring användandet av Visma fortsätter. Utbilda chefer kompetensbaserad rekrytering 2020?</p> <p>HR tillsammans med kommunikation arbetar med ett pilotprojektet gällande rekryteringsannonser i sociala medier under 2020 och 2021.</p>	<p>Utvecklad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess – ökat antal sökande på lediga tjänster.</p> <p>Uppföljning av pilotprojekt görs under 2020 och 2021. Effektmål: Kostnadsreduceringar med bättre resultat.</p>
<p>Attrahera</p>	<p>-Erbjuda presentationer vid lämpliga tillfällen för skolelever, arbetsökande m fl om kommunens verksamheter och yrken.</p> <p>- Anordna karriärevent för skolungdomar varje höst</p> <p>- Möjlighet att erbjuda x antal ungdomar med rätt kompetens/utbildningsprofil som läser vård och omsorg tillsvidareanställning</p> <p>-Forsatt arbete med Regionen om att skapa traineetjänster med möjlighet att jobba både inom kommun och region under 2 år för sedan tillsvidare-anställning i någon av organisationerna.</p> <p>-Delta i riktade rekryteringsmässor</p> <p>- HR och kommunikation testar digitala verktyg för att marknadsföra lediga tjänster.</p>	<p>Ökat rekryteringsresultat.</p> <p>HR- och kommunikation mäter resultat via Visma ”källor för ansökningar” samt via återförsäljare för rabattvärdet vt 2020.</p> <p>Utvärdering görs efter varje karriärevent.</p>
<p>Introduktion och inskolning</p>	<p>Utveckla, kvalitetssäkra och digitalisera introduktion och inskolning.</p>	<p>Mätning sker via medarbetarenkät 2021</p>

<p>Karriärutveckling</p>	<p>Strategisk kompetensförsörjning skolan genomförs på uppdrag av lärarförbundet, HR hjälper till med att sammanfatta nuläget, handlingsplan</p>	<p>En tydlig bild på hur en karriärväg i Fagersta kommun ser ut – vilken karriärutveckling finns att få inom respektive yrkesgrupp?</p> <p>Strategisk lönebildning 2020 - 2025</p> <p>Mätning via medarbetarenkät 2021</p>
<p>Utveckla, behålla</p>	<p>Tydliga åtgärder för att attrahera och kunna behålla både äldre och yngre medarbetare skall arbetas fram och presentera i årlig handlingsplan. Exempel på detta kan vara personalförmåner, arbetstidsförläggning, stanna kvar försäkring etc.</p> <p>Deltar aktivt i styrgruppen för vård och omsorgscollage (NVU).</p>	<p>Personalomsättningen ska minska med x % jämfört med 2021</p> <p>Se strategisk lönebildning 2020-2025</p> <p>Nära samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare för att säkerställa framtida behov av arbetskraft</p>
<p>Omställningsfonden 2020</p>	<p>Genomförande av olika aktiviteter som godkänts av Omställningsfonden</p>	<p>Att tillgängliga medel ca 241 tkr har nyttjas enligt planering. Behålla medarbetare</p>
<p>Platsvarumärke</p>	<p>Platsvarumärket utarbetas tillsammans med varumärkesgruppen. Möte med industrier VT 2020</p>	<p>Stärker Fagersta som ort och ortens arbetsgivare samt att fler söker arbete inom kommunen.</p>

Ingmarie W Gustavsson
HR och utvecklingschef
Fagersta kommun