SVERIGES VIKTIGASTE JOBB!

Höganäs kommunkoncerns strategiska

Kompetensförsörjningsplan 2022–2028

HÖGANÄS KOMMUN

Innehåll

Sammanfattning 2

Inledning 3
En gemensam strategi för kompetensförsörjning 3
Syfte och mål 3
Implementering och ansvarsfördelning 3

Omvärlds- och invärldsanalys 4
Ökad efterfrågan på arbetskraft 4
Erfarenheter av pandemin 4
Förutsättningar för Höganäs kommun 4
Ett konstant rekryteringsbehov 4

Kompetensbehov 5
Generalister framför specialister 5
Ökad brist bland legitimationsyrken 5
Förutsättningar för ett gott ledarskap 5
Digitala lösningar 5
Nya arbetssätt 5

Avgångar 6
Pensionsavgångar 6
Åldersstruktur i kommunen 6
Personalrörlighet 7

Nio fokusområden för att möta kompetensförsörjningsutmaningen 8
Stöd medarbetarnas utveckling 9
Stärk ledarskapet 9
Rekrytera bredare 10
Utnyttja tekniken smart 11
Använd kompetensen rätt 11
Sök nya samarbeten 11
Prioritera arbetsmiljöarbetet 12
Öka heltidsarbetet 12
Förläng arbetslivet 12
Vad är nästa steg? 13

Sammanfattning

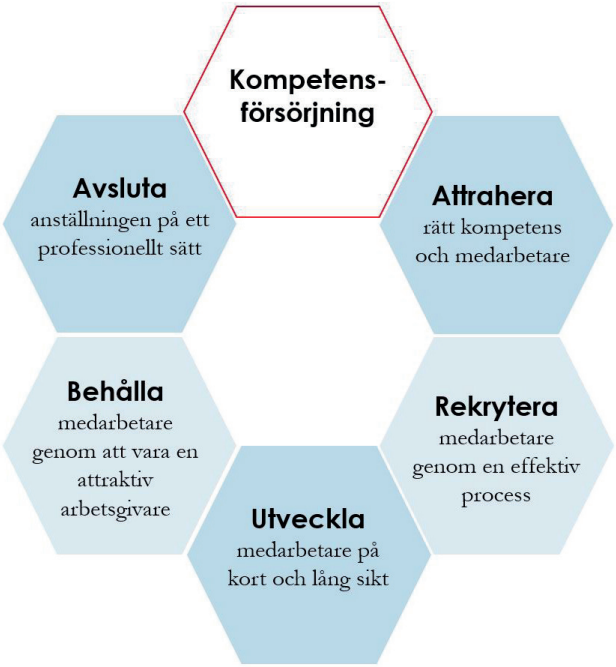
Kompetensförsörjning är en av den svenska välfärdssektorns största utmaning nu och framöver. Höganäs kommunkoncerns strategiska kompetensförsörjningsplan beskriver hur möter utmaningen och består av tre delar. Först presenteras ett inledande sammanhang och syftet med den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen. Därefter beskrivs de förutsättningar, vilka innefattar utmaningar och förändringar i vår omvärld, närvärld och invärld som kan ha en stor inverkan på kompetensförsörjningen. Planen ska vara ett stöd och ett verktyg genom att presentera gemensamma trender eller mönster, som identifierats i flera verksamheter och omvärlden.

I den tredje delen av kompetensförsörjningsplanen beskrivs de fokusområden som vi i Höganäs kommunkoncern ska jobba efter för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram dessa för kommuner att använda sig av som stöd i sin utmaning att möta rekryteringsbehoven och trygga framtiden för välfärden. Fokusområdena utgör ett stöd och en gemensam riktning för kompetensförsörjningsarbetet inom kommunkoncernens verksamheter. De är nio till antalet och handlar om att stödja medarbetarnas utveckling, stärka ledarskapet, rekrytera bredare, utnyttja tekniken smartare, använda kompetens rätt, söka nya samarbeten, prioritera arbetsmiljöarbetet, öka heltidsarbetet samt förlänga arbetslivet.

Inledning

En gemensam strategi för kompetensförsörjning

Höganäs kommun står inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Fram till år 2028 kommer cirka 24 % av alla tillsvidareanställda i Höganäs kommun och Höganäs Omsorg AB att gå i pension. Till detta kommer sjukfrånvaro och annan omsättning av personalstyrkan. Det råder även nationell brist på många yrken, vilket leder till en ökad konkurrens om arbetskraften. Strategier för kompetensförsörjning blir därför avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare och behöver utvecklas parallellt med övrig verksamhetsplanering.



Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att skapa en gemensam inriktning för hur vi tillsammans som en arbetsgivare ska arbeta med frågan. Målet är sedan att på både kommunövergripande nivå och förvaltnings-/bolagsnivå hitta aktiviteter som syftar till att gynna kommunens kompetensförsörjning. Planen ska vara ett verktyg i styrning och ledningsarbetet och ett underlag till budget och verksamhetsplaneringen.

Implementering och ansvarsfördelning

I planen presenteras omvärldsbevakning, avgångar, kompetensbehov och fokusområden för arbetet med att trygga kompetensförsörjningen. Varje förvaltning/bolag ansvarar sedan för att bryta ner fokusområdena till konkreta aktiviteter i en handlingsplan och jobba med dem på ett sätt som är gynnsamt i de egna verksamheterna. De bör införlivas i verksamhetsplaneringen så att de svarar upp mot verksamhetsmålen. HR-avdelningen ansvarar för att ha en överblick över det strategiska arbetet med kompetensförsörjning från central nivå. Ambitionen är att så långt det är möjligt centralisera/synka de utmaningar som är gemensamma för majoriteten av våra verksamheter i syfte att effektivisera och skapa en enhetlighet. Handlingsplanerna kommer årligen att revideras för att kompetensförsörjningen ska bli en fortlöpande process.

Omvärlds- och invärldsanalys

För att förstå hur vi ska förhålla oss till kompetensförsörjning behöver vi också förstå det sammanhang vi verkar i, såväl arbetsmarknaden i stort som de specifika förutsättningar som gäller för Höganäs kommunkoncern som arbetsgivare. I detta avsnitt presenteras en analys av omvärlden och Höganäs kommuns egna förutsättningar som kan påverka kompetensförsörjningen.

Ökad efterfrågan på arbetskraft

Arbetsförmedlingen presenterar i sin Arbetsmarknadsprognos från hösten 2021 att i takt med att restriktioner efter pandemin har lättats har efterfrågan på arbetskraft ökat under 2021. Arbetslösheten förväntas minska under 2022 och fortsätta göra så även under 2023. I Arbetsförmedlingens enkätundersökning med arbetsgivare under hösten är anställningsplanerna rekordstora inför 2022. Samtidigt har antalet nyanmälda lediga platser som anmälts till Arbetsförmedlingen ökat i hög omfattning under slutet på 2021. Den tillgängliga arbetskraften består dock av personer med kortare utbildning och svag konkurrenskraft på arbetsmarknaden. De yrken kommuner ofta har svårt att rekrytera till (ofta med lång utbildningstid och legitimationskrav) förväntas därför vara fortsatt svårrekryterade.

Erfarenheter av pandemin

Det är i dagsläget osäkert hur den svenska arbetsmarknaden påverkas på längre sikt av pandemin. Enligt SKR:s prognoser i början av pandemin väntades produktion och sysselsättning drabbas hårt, om än tillfälligt, vilket har påverkat skatteunderlaget och därigenom kommunernas intäkter. Det förändrade konsumtionsmönstret påverkar alla samhällssektorer. Trots att arbetslösheten är tillbaka på nivåerna före pandemin är långtidsarbetslösheten kvar på en hög nivå. Bland de långtidsarbetslösa ökar tiderna i arbetslöshet.

Det visar sig bland annat genom att antalet arbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader fortsätter att öka från rekordhöga nivåer. Effekterna av pandemin bedöms därför som långvariga och långtidsarbetslösheten riskerar att bita sig fast på högre nivåer framöver.

Förutsättningar för Höganäs

Även om Höganäs kommun har många gemensamma utmaningar som andra arbetsgivare, finns där ett par unika faktorer som vi behöver förhålla oss till i vårt arbete med kompetensförsörjningen. HR-avdelningen har sammanställt de faktorer som under de senaste åren haft en tydlig påverkan på kompetensbehoven. Bakgrunden är samtal med chefer på alla nivåer (framförallt i möten i samband med nyrekryteringar), möten med fackliga representanter, årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt omvärldsbevakning.

Ett konstant rekryteringsbehov

Till skillnad från förr är arbetsmarknaden betydligt rörligare idag och en högre personalomsättning är ett faktum. Detta innebär med andra ord att inget specifikt behöver ha förändrats eller skett i en verksamhet, kompetensbehoven är jämna och vakanser är svårare att fylla. Här handlar det om att hantera omsättningen som grundar sig i frivilliga avgångar, utöver pensionsavgångarna, genom ersättningsrekryteringar. Den höga personalomsättningen är ansträngande för flera verksamheter, speciellt inom högskoleutbildade och erfarna grupper. En tendens som flera verksamheter vittnar om är att medarbetarna ofta anställs nyexaminerade för att sedan lämna organisationen efter en kortare tid. Detta ökar belastningen på verksamheten eftersom det innebär ett stort antal nyanställningar med medföljande produktionsbortfall under introduktionstiden.

Kompetensbehov

Generalister framför specialister

Även om Höganäs kommun växer är vi fortfarande en mindre kommun sett till antalet anställda. Detta medför att våra verksamheter oftast är beroende av att exempelvis ha medarbetare som är generalister inom sin profession och inom sitt ansvarsområde. Detta ställer krav på medarbetare som ska arbeta med periodvis många olika arbetsuppgifter, till skillnad från exempelvis grannkommunen Helsingborg som har fler nischade specialistfunktioner. Att inte få möjlighet att specialisera sig kan å ena sidan vara en anledning att leta sig vidare till andra arbetsgivare och å andra sidan vara lockande eftersom man får arbeta bredare. Det viktiga här är att uppdraget är tydligt och att med jämna mellanrum utvärdera om det i verksamheten är lämpligast att ha en specialist eller generalist – när man väger samman alla påverkansfaktorer såsom förutsättningar, arbetsbelastning, kvalitet och kompetenstillgång. Det är viktigt att våra medarbetare känner att deras kunskaper och kompetenser tas tillvara och får utvecklas.

Ökad brist bland legitimationsyrken

Som kommun ligger vår största rekryteringsutmaning i att säkerställa att vi har kvalificerad personal inom de yrken som omfattas av legitimationskrav exempelvis lärare, sjuksköterskor, psykologer och fysioterapeuter. Behovet bland kommuner är större än antalet som utbildar sig. Utöver att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare för dessa grupper vad gäller faktorer som bland annat lön och arbetsmiljö måste vi både möjliggöra för intresserade medarbetare att studera, men även jobba med offensiv rekrytering och marknadsföring för att tillgodose de behov som vi har idag.

Förutsättningar för ett gott ledarskap

Ett gott ledarskap är en viktig förutsättning för medarbetarnas trivsel och arbetsmiljö. Ledarskapet är viktigt i alla delar av kompetensförsörjningen. Vi behöver därför se till att våra chefer har rätt förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap. Här behöver vi titta på faktorer såsom antalet medarbetare per chef, antalet arbetsställen per chef, tillgång till chefsstöd, kompetensutveckling med mera som idag kan se väldigt olika ut beroende på vilken verksamhet du är chef inom.

Digitala lösningar

Ett ökat fokus på digitalisering och dess fördelar är en nyckelfaktor i framtidens kompetensförsörjning. Det är genom smart digitalisering som vi kan ersätta en hel del av monotona arbetsuppgifter som idag tar mycket tid i anspråk för medarbetarna. Vi behöver hela tiden leta efter nya lösningar för att effektivisera arbetet ytterligare genom exempelvis robotisering. Digitaliseringen kommer även spela en allt större roll för hur attraktiva vi uppfattas vara för framtida medarbetare, allt från att ha användarvänliga moderna system till att kunna möjliggöra distansarbete och erbjuda digitala mötesformer. En stor del av vår personal är bosatta utanför Höganäs kommun och vi kommer att fortsätta att vara en pendlingskommun varför distansarbete som förmån kan vara avgörande i attraherandet av viss kompetens.

Nya arbetssätt

Inte enbart digitaliseringen tvingar oss att se över våra befintliga arbetssätt. Olika verksamheter kan, av många olika anledningar, tvingas till att se över hur arbetet organiseras, exempelvis på grund av nationella riktlinjer, ansvarsförändringar mellan region och kommuner eller andra lagförändringar. Det är fortfarande samma behov av kompetens men kompetensen behöver nyttjas på ett annat sätt. Varje verksamhet behöver därför planera för sådan anpassning eftersom förändrade behov innebär förändrade krav på chefer och medarbetare.

Avgångar

Pensionsavgångar

Fram till år 2028 kommer sammanlagt 187 medarbetare att ha fyllt 68 år. Kombinerat med medarbetare som därtill väljer att avsluta sin anställning på egen begäran finns det behov av en god kompetensförsörjningsstrategi för att försäkra sig om att rätt kompetens finns på rätt plats.

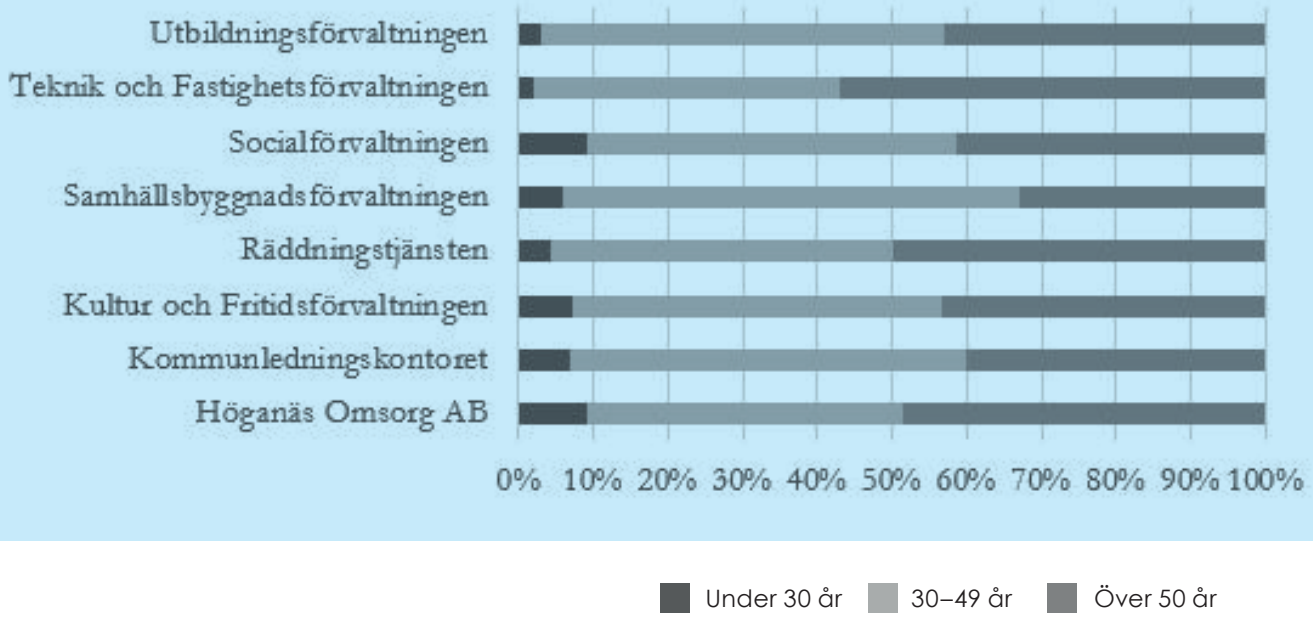
År	Antal som fyller 68 år	Födelseår
2022	8	1954
2023	7	1955
2024	20	1956
2025	29	1957
2026	32	1958
2027	49	1959
2028	42	1960

Så här många går i pension innan år 2028 om pensionsåldern är 68 år.

Åldersstruktur i kommunen

Den genomsnittliga medelåldern i kommunen inklusive HOAB är 46,7 år, en siffra som förra året låg på 46,3 år. Höganäs kommun har en liten högre medelålder än omsorgsbolaget, 47,0 mot 46,1. Den största åldersgruppen är 30-49 år som procentuellt utgör knappt 47 % av kommunens anställda. Medelåldern bland de visstidsanställda var vid årsskiftet 42,3 år och bland de tillsvidareanställda är 48,5 år. Av de månadsanställda var 75 personer över 65 år anställda vid årsskiftet, föregående årsskifte var antalet 113.

Åldersgrupp per förvaltning/bolag



Personalrörlighet

Tabellen nedan visar personalrörligheten för de tillsvidareanställda. I tabellen ses förutom avslut även intern rörlighet, det vill säga redan anställda i kommunen som tillträtt nya tillsvidareanställningar samt pensionsavgångar. Andelen avslut var högre under 2021 än året innan, 10,5% att jämföra med 5,1% under 2020. Siffrorna i tabellen nedan har både sin grund i att anställda lämnar organisationen eller byter tjänst inom organisationen.

Höganäs Omsorgs förhållandevis många avslut ska ses i ljuset av att drygt ett 100-tal deltidsanställda valt gå upp till heltid under hösten, detta har medfört att verksamheterna inte behövt nyrekrytera.

Förvaltning	Antal anställda under 2021 (i genomsnitt)	Nyanställda	Avslutade	% Nya	% Avslut
Kommunledningskontoret	84	12	13	14,3%	15,5%
Räddningstjänsten	24	2	0	8,3%	0,0%
Samhällsbyggnadsförvaltningen	52	4	4	7,6%	7,6%
Teknik- och fastighetsförvaltningen	151	7	11	4,6%	7,3%
Kultur- och fritidsförvaltningen	69	1	4	1,5%	5,8%
Utbildningsförvaltningen	658	53	71	8,1%	10,8%
Socialförvaltningen	87	12	9	13,8%	10,4%
Höganäs Omsorg AB	587	24	65	4,1%	11,1%
Total	**1 711**	**115**	**179**	**10,5%**	**10,5%**

Andelen avslut var högre under 2021 än året innan, 10,5% att jämföra med 5,1% under 2020.

Nio fokusområden för att möta kompetensförsörjningsutmaningen

Höganäs kommuns övergripande plan för kompetensförsörjning 2022–2028 utgår från de nio rekryteringsstrategier (eller fokusområden som vi väljer att kalla dem) som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tagit fram. Fokusområdena är indelade i tre olika förhållningssätt och handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare och hitta nya lösningar i ett hållbart arbetsliv. Tillsammans utgör de en stark dragkraft i att lyckas med den kompetensutmaning som vi står inför. I detta avsnitt presenteras varje område och vad det innefattar.

Attraktiv arbetsgivare

Stöd medarbetarnas utveckling

Höganäs kommunkoncern är en kunskapsintensiv organisation, det vill säga att våra medarbetare har en hög kunskaps-/utbildningsnivå och behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar om att synliggöra de karriärvägar som finns och att skapa nya. Redan idag erbjuds en mängd möjligheter men arbetet för att vara en organisation där medarbetare får växa ska stärkas ytterligare.

Som arbetsgivare kan Höganäs kommun stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser:

- Stärka en lärandekultur där nya former av lärande och kompetensutveckling prioriteras.
- Bredda synen på karriär - karriär är inte endast att bli chef. Andra karriärvägar kan vara nya uppdrag inom befintlig roll, processledare, projektledare, utredare, utvecklare, specialist och förstelärare inom skolan.
- Nyttja medarbetarsamtal och kompetensstegar som utgångspunkt för kompetens- och karriärutveckling. Genom att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ges medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.
- Arbeta för att nya medarbetare får en god introduktion med individanpassad tillgång till stöd och handledning För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt.
- Arbeta aktivt för att ha en lönebildning som ett strategiskt styrmedel för verksamheterna. Löneutveckling är nära förknippat med kompetens- och karriärutveckling. Lönen ska vara individuell och differentierad utifrån ansvar, resultat, måluppfyllelse och goda prestationer. det ska vara möjligt att göra en lönekarriär utan att byta tjänst eller arbetsgivare.

Stärk ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för välfärdens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. Synen på ledarskap påverkar vilka chefer som rekryteras, men också hur organisationen bedömer, skapar förutsättningar för och utvecklar ledarskap. Därför är det viktigt att ha en pågående dialog om vilken sorts ledarskap som ska prägla organisationen, vem som utövar det och hur det bidrar till en bättre verksamhet. I detta arbete har vi ledarskapsdiamanten som vägledning som tydliggör vilket ledarskap vi ska ha. Varje chef ska känna till och arbeta efter ledarskapsdiamantens kriterier.

Det finns olika faktorer som kan stärka ledarskapet och att vara en attraktiv arbetsgivare för chefer handlar om att:

- Skapa goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.
- Säkerställa att chefernas kompetensutveckling är en viktig och levande fråga också i den allra högsta ledningen.
- Arbeta med de värderingar som präglar arbetsplatsens attityder och förhållningssätt gentemot chefen.
- Erbjuda nätverk för chefer.
- Skapa incitament för cheferna att ha fokus på sina medarbetares utveckling.
- Ge cheferna stöd i att coacha och utmana sina medarbetare.
- Erbjuda professionellt stöd i personal- och ekonomifrågor och tydliggöra de administrativa stöd som finns.

Som kommunens största arbetsgivare ska Höganäs kommunkoncern vara en förebild genom att attrahera och inkludera arbetskraft oavsett kön, etnicitet, ålder och eventuella funktions-nedsättningar.

Rekrytera bredare

Att rekrytera bredare handlar om att se hela arbetsmarknaden som tillgång samt marknadsföra våra kompetensbehov så att vi når våra målgrupper. Som kommunens största arbetsgivare ska Höganäs kommunkoncern vara en förebild genom att attrahera och inkludera arbetskraft oavsett kön, etnicitet, ålder och eventuella funktionsnedsättningar. Som grund för varumärkesarbetet krävs att vi vet var våra kandidater befinner sig och hur våra medarbetare uppfattar oss. Vi behöver bli bättre på att berätta om vad som är bra i svensk välfärd och ge människor chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter från praktik och feriejobb lockar fler till välfärdsjobben.

Eftersom den tillgängliga kompetensen på arbetsmarknaden inte alltid matchar Höganäs kommuns behov måste vi minska gapet genom proaktiva insatser genom att:

- Tillvara ta ungas intresse genom att tidigt skapa fler vägar in till våra yrken och vår organisation, genom exempelvis traineeprogrammet.
- Arbeta för inkluderande arbetsplatser där sammansättningen av medarbetare speglar samhällsstrukturen. Tillgängliga arbetsplatser är arbetsplatser som är utformade för att passa så många som möjligt. Genom att arbeta med tillgänglighet kan vi bättre ta tillvara människors olikheter.
- Möjliggöra för individuella och flexibla lösningar avseende arbetsuppgifter.
- Samarbeta med relevanta aktörer på arbetsmarknaden för att nå fler och nya grupper
- Integrera mångfaldsfrågorna i kommunens alla verksamheter bland annat genom likabehandlade rekrytering.
- Ta tillvara kompetensen hos nyanlända. Det behövs ett strategiskt arbete med språkkunskaper så att inte språket blir ett hinder för rekrytering av rätt kompetens.

Nya lösningar

Utnyttja tekniken smart

Höganäs kommun följer den utveckling som pågår ute i samhället. Med befintlig teknik är det möjligt att automatisera de flesta arbetsuppgifter som är förutsägbara och där det går att sätta upp regler för hur arbetsuppgifterna ska utföras. Genom att automatisera kan monotona arbetsuppgifter minska och arbetet effektiviseras så att resurserna kan användas mer kvalitativt. IT och digitalisering ska vara en del i verksamhetsplaneringen. Teknisk utveckling ska bevakas och innovation ska uppmuntras. En förutsättning är att se till att medarbetare och chefer har den kompetens som krävs för att hantera en alltmer digitaliserad arbetsplats. I detta sammanhang pratar man snarare om digital transformation och inte digitalisering. Om vi jämför digital transformation med att digitalisera något så innebär digitalisering att man gör något analogt till digitalt, till exempel att man gör en digital PDF av ett fysiskt dokument. Digital transformation däremot handlar inte bara om att göra en befintlig produkt/tjänst digital, utan om hur vi använder teknologi för att förbättra, förnya och effektivisera en verksamhets olika delar. Det kan bland annat handla om att vi ändrar sättet vi arbetar, tänker och agerar.

Alla medarbetare och chefer behöver kontinuerligt utveckla den kompetens som behövs för att förstå digitaliseringens påverkan och möjligheter inom verksamhetsområdet samt förstå den beteendeförändring som krävs för att hantera en alltmer digital arbetsplats. Detta kan innefatta insatser som att:

- Genomföra och stimulera till förändring av de traditionella arbetssätten, vilket ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och digital kompetens.
- Inventera och behovsanalysera kompetens kring nuvarande digitala verktyg och arbetssätt samt för att skapa handlingsberedskap i syfte att möta framtida behov.
- Utveckla medarbetares digitala kompetens kontinuerligt över tid både vad gäller generell digital kompetens och specifika system och verktyg. Medarbetare ska ges tid och förutsättningar att lära av varandra.
- Öka kunskapen att leda på distans samt möjligheten till effektivisering genom digitala möten och digitala utbildningar.

Använd kompetensen rätt

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan arbetsgivaren hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart. På så sätt kan arbetsgivarna minska rekryteringsbehovet och samtidigt möta invånarnas ökade krav på högre kvalitet i välfärden. Att använda medarbetarnas kompetens på rätt plats och på rätt sätt är avgörande för att säkra kvaliteten och organiseringen kan behöva ses över genom att:

- Utveckla arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper - det behövs ett nytänkande om vem som gör vad och hur. Med nya uppgifter kan det också vara nödvändigt att släppa andra uppgifter som kan bli nya och utvecklande utmaningar för någon annan.
- Ompröva gränser för vem som gör vad, framför allt inför exempelvis nyrekrytering.

Sök nya samarbeten

Höganäs kommunkoncern ingår i ett nätverk med tio andra kommuner, bland annat finns ett gemensamt traineeprogram där man tidigt kan identifiera lämpliga personer till chefsyrket. I dagsläget finns det även samarbetsprojekt med kommunerna där syftet är att utveckla ledarskapet i regionen, exempelvis Mentorsprogrammet som vänder sig till befintliga chefer och Framtidens chefer är ett program som vänder sig till personer som har ambitionen att bli chefer. Detta är endast exempel på officiella nätverk och där finns många inofficiella nätverk där specialister inom olika områden träffas för att samarbeta och utbyta erfarenheter mellan kommunerna. Tillsammans är vi starkare och vi ska uppmuntra till studiebesök och andra typer av erfarenhetsutbyten med andra aktörer.

Hållbart arbetsliv

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på arbetsgivarna att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar arbetsgivarnas möjligheter att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå. Arbetsgivarna behöver skapa förutsättningar så att medarbetarna kan upprätthålla det engagemang och den höga graden av meningsfullhet som jobben innebär. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv och innefattar främst ett arbete med att:

- Säkerställa att arbetsmiljöpolicyns krav och intentioner uppfylls genom tydliga rutiner och stödmaterial samt regelbundna utbildningar för chefer och skyddsombud på arbetsmiljöområdet.
- Säkerställa att samverkan fungerar i alla led där en kontinuerlig dialog förs mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

Öka heltidsarbetet

Att arbeta för att öka heltidsarbetet är en viktig åtgärd för kompetensförsörjningen ur flera aspekter, varav den främsta är att rekryteringsbehovet minskar om fler arbetar heltid eller fler timmar än i dag. Det är även en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda bra arbetsvillkor. Både andelen som arbetar heltid och andelen tillsvidareanställda behöver öka. Eftersom deltidsarbete är vanligast inom kvinnodominerade yrken blir det även en viktig jämställdhetsfråga – ju fler som arbetar heltid desto bättre. Alla verksamheter berörs inte av denna utmaning men varje verksamhetsområde uppmanas att följa utvecklingen av heltids- respektive tillsvidareanställningar genom att exempelvis:

- Regelbundet följa upp de medarbetare som är sjukskrivna på del- eller heltid.
- Titta på förändring av arbetssätten, hitta alternativa arbetstidsmodeller och se över bemanning och organisation.
- Vara uppmärksamma på eventuella skillnader mellan kvinnor och män.

Förläng arbetslivet

Förläng arbetslivet innebär att fler ska kunna börja jobba tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet. Tiden i arbetslivet behöver helt enkelt bli längre och som arbetsgivare måste vi möjliggöra att unga personer får in en fot tidigare i arbetslivet och att äldre personer ges förutsättningar för att stanna kvar och orka längre i arbetslivet. Den genomsnittliga etableringsåldern i Sverige är idag 26 år. Man har rätt att arbeta till 68 år men medelsvensken går i pension vid drygt 63 års ålder. När medarbetare pensioneras försvinner viktiga kompetenser.

- Höganäs kommunkoncern ska ge möjligheten att börja arbeta tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet genom att:
- Ta tillvara varje medarbetares kompetens och skapa individuella och flexibla lösningar för att exempelvis komplettera med utbildning eller erbjuda längre upplärningsperioder för kompetensöverföring.
- Skapa en hållbar och en god arbetsmiljö för att medarbetare ska kunna och vilja förlänga tiden i arbetslivet.
- Stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv för att underlätta ingången till ett arbete hos oss.
- Erbjuda ett livslångt lärande med möjlighet att utbilda och fortbilda sig genom hela arbetslivet.

Vad är nästa steg?

- För att koppla tillbaka till det inledningsvis formulerade målet med kompetensförsörjningsplanen blir nästa steg att på förvaltnings/bolagsnivå, med stöd från HR, hitta aktiviteter som syftar till att utifrån fokusområdena lyckas rekrytera, utveckla och behålla tillräckligt många engagerade medarbetare med rätt kompetens i Höganäs kommunkoncern.
- De nio fokusområdena är tänkta att vara inspiration i arbetet med handlingsplanen och att förnya synen på kompetensförsörjning. Det handlar inte bara om att få in nytt folk vid vakanser utan även om interna arbetssätt och organisering av arbetsstyrkan och kompetensen.
- Varje förvaltning/bolag ska utarbeta handlingsplaner för kompetensförsörjning. Hur omfattande handlingsplanen ska vara beror på hur behoven ser ut inom verksamheterna. Tanken är att vi genom diskussion och analys på flera nivåer omvandlar strategier till konkreta behov som går att beskriva och definiera som kompetenser.
- Ta hjälp av de nio fokusområdena presenterade i planen och ta hjälp av det stödmaterial som finns på intranätet. Stödmaterialet består av en powerpointpresentation, reflektionsfrågor samt en mall för handlingsplan. Sträva efter att koppla någon av fokusområdena till just era kompetensbehov. Använd stödpaketet för att arbeta fram en handlingsplan för just er förvaltning/bolag.

VIKTIGASTE JOBB I SVERIGES

Hitta aktiviteter som syftar till att utifrån fokusområdena lyckas rekrytera, utveckla och behålla tillräckligt många engagerade medarbetare med rätt kompetens i Höganäs kommunkoncern.

HÖGANÄS
KOMMUN