

# Kompetensförsörjningsstrategi Mölnåls stad

<b>Styrdokument</b> Strategi	<b>Beslutat av</b> Kommunfullmäktige	<b>Gäller från och med</b> 2023-09-21
<b>Ansvarig</b> HR-chef	<b>Gäller för</b> Mölnåls stad	<b>Senast reviderad</b> 2023-06-16

# Varför har vi en strategi för kompetensförsörjning?

Kompetensförsörjning är en långsiktig och strategiskt viktig fråga för Mölndals stad. För att upprätthålla en hög kvalitet på stadens tjänster samt möta invånarnas behov och förväntningar behöver vi säkerställa att vi har rätt kompetens i organisationen. Att hantera nuvarande kompetensbrist, kommande pensionsavgångar och den demografiska utvecklingen är stora utmaningar framöver.

Att lösa personalförsörjningen genom att enbart nyrekrytera kommer inte att vara möjligt då efterfrågan på olika kompetenser och resurser väntas överstiga tillgången framöver. Vi behöver därför arbeta aktivt med att hitta fler och andra sätt att möta organisationens kompetensförsörjningsbehov. Stadens kompetensförsörjningsstrategi ska hjälpa oss att prioritera de insatser som ger bäst effekt när det gäller att förse verksamheten med den kompetens som behövs för att uppnå verksamhetens mål.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har konstaterat att de största utmaningarna framöver kommer bli att få arbetskraften att räcka till. De betonar också att kommuner och regioner behöver arbeta med olika strategier för att möta kompetensutmaningen (Välfärdens kompetensförsörjning Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen, 2022). [Välfärdens kompetensförsörjning \(skr.se\)](https://www.skr.se/velfardens-kompetensforsorjning)

## Vad är vad?

### Definitioner i arbetet med kompetensförsörjning

**Kompetens:** Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter för att uppnå avsedda resultat.<sup>1</sup>

### Kompetensutveckling:

Aktivitet för att utveckla och anpassa individers och grupperns kompetens utifrån behov.<sup>1</sup>

### Kompetensförsörjning:

Arbete med att långsiktigt planera för den kompetens

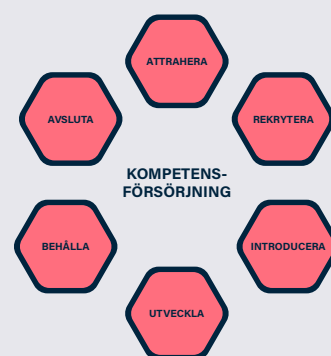
som behövs i organisationen, planera aktiviteter för att nå den kompetensen, genomföra dessa aktiviteter och kontinuerligt förändra vid behov.<sup>1</sup> Kompetensförsörjning är också ett förhållningssätt som innebär systematik, medvetenhet och proaktivitet.

**Kompetensförsörjningsstrategi:** Ska visa vägen för hur vi ska nå verksamhetens mål. Den ska definiera vad vi långsiktigt behöver göra för att säkra kompetensförsörjningen framåt. Den ska hjälpa oss att jobba målinriktat och proaktivt.

**Kompetensförsörjningsplan:** Aktivitetsplan som specificerar vilken kompetens som behöver utvecklas eller avvecklas för att verksamhetens mål ska kunna uppfyllas, hur detta ska ske, när och vem som är ansvarig.

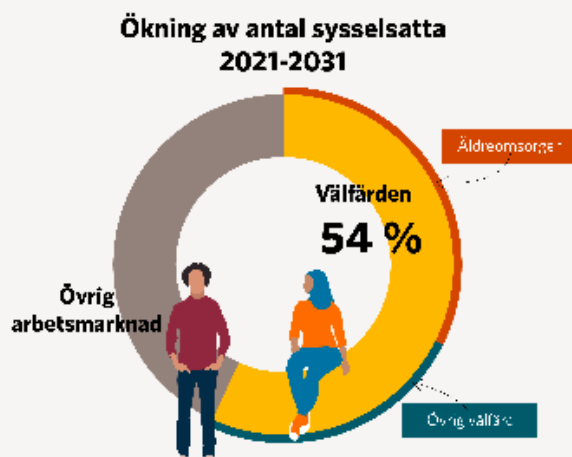
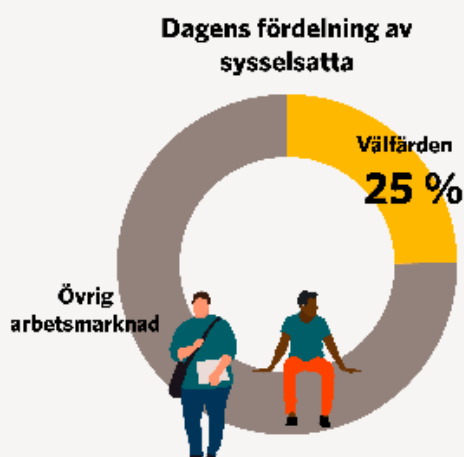
**Kompetensförsörjningscykeln:** Den vedertagna modellen ARIUBA åskådliggör de områden som arbetet med kompetensförsörjning innefattar och där följande aktiviteter genomförs:

- Attrahera
- Rekrytera
- Introducera
- Utveckla
- Behålla
- Avsluta/Ställa om



<sup>1</sup>Källa: SS 624070:2017

# VÄLFÄRDENS KOMPETENSBEHOV



Bildkälla: SKRs ekonomirapport, december 2022

## Kompetensförsörjning - en del av arbetet med verksamhetsutveckling

Kompetensförsörjning är ett långsiktigt arbete som är kopplat till verksamhetsutveckling. Det ska integreras i befintliga processer kring budget och verksamhetsplanering samt följas upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning.

### Vem ansvarar för vad?

**Kommunfullmäktige** beslutar om stadens kompetensförsörjningsstrategi.

**Nämnder och bolag** för staden ansvarar för att den egna verksamheten har ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete.

**Förvaltningschefer och VD:ar** i Mölndals stad ska med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin ta fram, genomföra och följa upp egna planer för förvaltningen/bolaget inom området kompetensförsörjning.

Respektive förvaltningschef och VD avgör om det finns behov av att bryta ner kompetensförsörjningsplanen på flera nivåer.

**Chefer** på samtliga nivåer i staden ansvarar för att arbeta aktivt med kompetensförsörjningen i sin verksamhet. Det vill säga analysera, planera, genomföra och följa upp verksamhetens kompetensbehov på kort och lång sikt.

**HR-chef** ansvarar för att stödja, samordna och utveckla stadens övergripande processer och aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet.

HR-chef ansvarar även för att säkerställa att det finns stöd till förvaltningarna/bolagen i deras verksamhetsspecifika arbete med kompetensförsörjning.



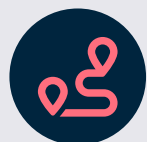
# Strategiområden för bästa möjliga kompetensförsörjning i Mölndals stad

Vår kompetensförsörjningsstrategi utgår från stadens strategiska och politiska mål samt från prognoser kring den demografiska utvecklingen och förutsättningarna för kompetensförsörjning kommande år. Strategin kopplas samman med kompetensförsörjningscykeln ARIUBA och har sin utgångspunkt i omvärldsbevakning, SKR:s strategier för kompetensförsörjning, forskning samt förutsättningarna inom staden.

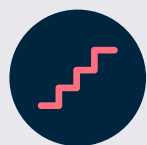
## MÖLNDALS STAD SKA...



Ha ett starkt arbetsgivarvarumärke och attraktiva arbetsplatser



Aktivt attrahera morgondagens arbetskraft



Tillvarata potentiell arbetskraft



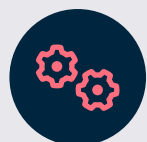
Fokusera på att behålla kompetens genom lärande och utveckling under hela arbetslivet



Aktivt arbeta för att erbjuda en hälsofrämjande arbetsmiljö



Ha ett modernt och hållbart ledarskap



Nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter



## 1. Mölndals stad ska ha ett starkt arbetsgivarvarumärke och attraktiva arbetsplatser

För att kunna attrahera och rekrytera men även behålla kompetens är det viktigt att som arbetsgivare ha ett känt arbetsgivarvarumärke med gott anseende och att kunna erbjuda arbetsplatser som är attraktiva.

Mölndals stad ska ha ett **välkänt, välrenommerat och genuint arbetsgivarvarumärke**, såväl internt som externt. Detta skapar vi genom att till exempel erbjuda en bra introduktion, en god arbetsmiljö och attraktiva arbetsvillkor.

Våra befintliga och tidigare medarbetare ska känna stolthet och tala gott om sin arbetsplats och staden som arbetsgivare.

Bilden av arbetsplatsen och arbetsgivaren formas genom hela ARIUBA. Stadens arbetsgivarvarumärke ska därför genomsyra allt från kandidaters uppfattning om oss som arbetsgivare, upplevelsen av rekryteringsprocessen, introduktionen in i nya arbetet, arbetsmiljön, ledarskapet och personalpolitiken till hur avslutet blir.

Vad som uppfattas som attraktivt hos arbetsgivare och på arbetsplatser kan behöva revideras efter hand. Vi följer därför aktivt utvecklingen i samhället.



## 2. Mölndals stad ska aktivt attrahera morgondagens arbetskraft

Konkurrensen om de som kommer ut i sysselsättning framöver är stor. Kunskapen hos barn och unga om vilka yrken som finns i samhället är vanligtvis begränsad när de står inför sitt utbildnings- och yrkesval. Det finns också ofta okunskap och

fördomar om vad det innebär att arbeta i yrken inom kommunal sektor.

Vi ska möta barn och unga inför deras yrkesval för att förmedla kunskap om, och upplevelser av, våra jobb och vad de innebär.

Genom att aktivt synliggöra och levandegöra våra jobb ska vi **väcka intresse hos ungdomar att utbilda sig inom våra yrken och arbeta hos oss**. Det kan innebära att till exempel erbjuda feriejobb, prao, skolbesök, medverka på mässor och uppmuntra till skolbesök från föräldrar.



## 3. Mölndals stad ska tillvarata potentiell arbetskraft

Vi har behov av kompetens inom många områden i hård konkurrens med andra arbetsgivare. Samtidigt står många i samhället utanför arbetsmarknaden eller saknar vissa av de grundkompetenser som våra arbeten kräver, exempelvis nyanlända. För att utöka rekryteringsbasen och möta våra kompetensbehov behöver vi ta vara på dem som inte når upp till alla grundkrav men har viljan och potentialen att arbeta hos oss.

Vi ska ta ett större ansvar för att **utbilda och rusta** denna målgrupp med kompetens för att möta vissa av de krav som ställs i våra arbeten, till exempel kan det vara språk- eller omsorgsutbildning, praktikplatser, instegsjobb, digital kompetensutveckling eller validering.





#### 4. Mölndals stad ska fokusera på att behålla kompetens genom lärande och utveckling under hela arbetslivet

Då prognosen är att behovet av resurser och kompetenser kommer att överstiga utbudet framöver kan vi inte räkna med att möta stadens kompetensbehov primärt genom nyrekrytering. Vi behöver i stället fokusera på att tillvarata och kontinuerligt utveckla våra befintliga medarbetares kompetens. Dels för att möta verksamheternas behov, dels för att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter.

Våra arbetsplatser ska erbjuda och möjliggöra **utveckling och lärande under hela arbetslivet**. Kompetensutveckling och omställning ska ge förutsättningar för att ta sig an nya och/eller förändrade arbetsuppgifter som följer med att verksamheterna utvecklas. Det kan vi göra genom att till exempel säkerställa en bra introduktion för nya medarbetare, genomföra kompetenshöjande insatser för att möta digitalisering eller utbildning för att möta nya kompetensbehov.

I takt med att vi lever längre och mår bättre kan även arbetslivet förlängas. Om fler av våra medarbetare kan och vill **förlänga sitt yrkesliv** ökar våra möjligheter att möta stadens kompetensbehov utan att nyrekrytera. Dessutom har erfarna medarbetare och chefer värdefull kompetens och bidrar med stabilitet. Vi ska aktivt hitta sätt för att medarbetare ska vilja och kunna jobba fler yrkesår i staden. Till exempel kan det innebära att erbjuda stimulerande utvecklingsuppdrag, individuella anpassningar och hållbara arbetsmiljöer.



#### 5. Mölndals stad ska aktivt arbeta för att erbjuda en hälsofrämjande arbetsmiljö

En viktig del av arbetet med kompetensförsörjning är den arbetsmiljö vi erbjuder. Arbetsmiljön påverkar såväl hälsa, trivsel och prestation som viljan att söka sig till och jobba kvar på en arbetsplats.

Vi ska med självklarhet bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att säkerställa en grundläggande god arbetsmiljö i staden där vi hanterar risker samt motverkar skador och ohälsa i våra verksamheter. Vi ska dessutom **aktivt arbeta för att erbjuda hälsofrämjande arbetsmiljöer** som skapar förutsättningar för ett hållbart och långsiktigt arbetsliv och som stärker medarbetarnas hälsa.

Vi ska verka för att våra arbetsplatser präglas av en inkluderande, jämlik och positiv arbetsplatskultur som tillvaratar engagemang, erbjuder gemenskap och ett rikt arbetsinnehåll.



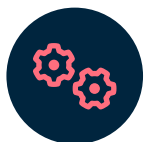
#### 6. Mölndals stad ska ha ett modernt och hållbart ledarskap

Ledarskapet är en mycket viktig faktor inom kompetensförsörjningscykelns alla delar. Det bidrar till allt från hur rekryteringar genomförs till hur medarbetare mår, trivs, utvecklas och presterar under sin anställning.

I Mölndal ska vi ha ett ledarskap som **kontinuerligt utvecklas** i enlighet med aktuell forskning och som anpassas till verksamheternas behov.

Att vara chef och ledare är ett viktigt, utvecklande men också utmanande uppdrag. För att våra chefer ska vilja och orka utföra sina uppdrag behöver det finnas rätt förutsättningar och bra stödstrukturer.

Vi ska arbeta för att organisationens chefer har **goda och hållbara organisatoriska förutsättningar** för att kunna fullgöra sitt uppdrag.



## **7. Mölndals stad ska nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter**

Staden ska tillvarata de möjligheter som tekniken erbjuder för att **utveckla och effektivisera arbetssätt**.

Genom att digitalisera och automatisera vissa arbetsuppgifter och hitta nya sätt att utföra andra kan behovet av vissa kompetenser och resurser minska. På så sätt kan tid frigöras att tillvarata våra medarbetares kompetens där den främst behövs. Tekniken och digitaliseringen ska också bidra till förbättrad service, moderna arbetssätt och attraktiva arbetsuppgifter.



# Kompetensförsörjningsplaner

Varje nämnd och bolag ska göra en egen kompetensförsörjningsplan utifrån sina egna förutsättningar och behov. Arbetet tar med fördel sin utgångspunkt i ARIUBA och ska utgå från stadens gemensamma kompetensförsörjningsstrategi.

Här kan man välja att fokusera på de strategiområden som är hjälpsamma för den aktuella verksamheten. Därutöver kan det finnas fler eller andra områden verksamheten har behov av att arbeta med och fokusera på.

## Uppföljning och revidering av strategin

Kompetensförsörjningsstrategin löper tills vidare och ska följas upp vart fjärde år och vid behov revideras.



[molndal.se](http://molndal.se)

[kontakt@molndal.se](mailto:kontakt@molndal.se)  
031-3151000