



**MORA
KOMMUN**

STRATEGI FÖR ATT MÖTA KOMPETENSUTMANINGEN I MORA KOMMUN



Strategi för att möta kompetensutmaningen

Fastställd Kommunfullmäktige 2022-§

Reviderad -

Produktion Kommunledningskontoret

Dnr KS 2022/00444

Innehållsförteckning

Konkurrens om arbetskraft och kompetens	4
Mora kommuns kompetensutmaning	4
Strategisk kompetensförsörjning	4
Attrahera genom att marknadsföra kommunen som arbetsgivare.....	5
Attrahera genom att stödja vägen till arbete	5
Strategisk rekrytering	5
Använd kompetens rätt	6
Livslångt lärande och karriärvägar.....	6
Hållbart arbetsliv	6

Konkurrens om arbetskraft och kompetens

Välfärdens kompetensförsörjning är en av decenniets viktigaste frågor för alla Sveriges kommuner och regioner. Kommuner och regioner har tillsammans nästan 1,2 miljoner anställda, varav 877 000 i kommunerna. Nästan fyra av fem anställda är kvinnor. Undersköterskor och lärare är de vanligaste yrkena i kommuner, undersköterskor och sjuksköterskor är de vanligaste yrkena i regioner. Antalet anställda ökar kontinuerligt; sedan 2013 är andelen nyrekryteringar högre än andelen avgångar i både kommuner och regioner. Ungefär en tredjedel av avgångarna är pensionsavgångar.

Mora kommuns kompetensutmaning

Demografin utmanar hela landet men befolkningens sammansättning skiljer sig åt mellan kommuner och mellan regioner idag och under det kommande decenniet. Mora kommun har med stöd av arbetsmarknadsanalytiker tagit fram en arbetsmarknadsrapport som visar prognosticerade framtidsscenarier utifrån de trender som kan skönjas idag.

De väsentliga huvudpunkterna sammanfattas i rapporten med att:

- Arbetskraftsförsörjningen är mer angelägen än någonsin sett i ett historiskt perspektiv.
- Arbetskraftsläget försämras, fler går i pension och för få träder in på arbetsmarknaden.
- Utmaningen att besätta jobb blir störst inom offentlig sektor där i stort sett alla yrken berörs. Samtidigt ökar behoven av offentlig service på grund av förändrad befolkningssammansättning.
- 25 procent av jobben idag utförs av arbetskraft som pendlar in till kommunen.
- Långtidsarbetslösheten har ökat och medför högre kostnader för kommunen samtidigt som arbetskraftstillgången riskerar att urholkas.
- 70% av de arbetslösa saknar en yrkesutbildning.
- Befolkningens sammansättning till år 2030 medför färre i arbetsföra åldrar och fler i övriga åldrar, särskilt de över 80 år. Detta gäller inte bara i Mora utan i hela landet. Kommunen bör följa flyttmönster för personer som är 65 år och äldre, då en kraftig ökning noterats 2019 och 2020 som kan få konsekvenser under kommande decennier.

Om inget förändras visar framskrivningen att 920 anställda lämnar sina jobb inom offentlig sektor pga. åldersavgångar i Mora under åren 2021-2030 och att 570 ungdomar kommer i jobb inom offentlig sektor. Denna framskrivning bygger på nuvarande och historiska trender inom utbildning och yrkesval. Ett aktivt arbete med studie- och yrkesval kan förändra bilden till det bättre.

De yrkesområden som har flest antal avgångar under perioden är utbildad vårdpersonal (undersköterskor, vårdare, sjuksköterskor) och pedagoger (grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare). Det enda yrket i Mora kommun som beräknas ge ett överskott mellan in – och utflödet är vårdbiträden.

Strategisk kompetensförsörjning

För att klara sitt uppdrag nu och i framtiden och nå målbilden för Strategi hållbara Mora behöver Mora kommun som arbetsgivare arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Ett nära samarbete och samverkan med andra lokala arbetsgivare och aktörer är en förutsättning för en hållbar strategisk kompetensförsörjning där vi kan skapa förutsättningar för både individer och verksamheter i ett bredare perspektiv.

Med kompetensförsörjning avses i detta sammanhang aktiviteter som syftar till att tillgodose organisationen med kompetens. I den processen ingår att kommunen på kort och lång sikt ska

kunna attrahera, rekrytera, introducera, behålla, utveckla och avveckla medarbetare som innehar rätt kompetens utifrån nuvarande och framtida behov.

Kompetensförsörjningen ska kopplas till kommunens mål och strategier. Det strategiska arbetet handlar om att på längre sikt etablera vilken kompetens som krävs för att nå kommunens mål och möta de demografiska förändringarna. För att nå effekt måste kompetensförsörjningsstrategier integreras med verksamhets- och organisationsutveckling.

Förvaltningarna uppmanas ha egna verksamhetsspecifika planer för kompetensförsörjning som integreras med verksamhetsplanerna.

Attrahera genom att marknadsföra kommunen som arbetsgivare

Uppfattningen om Mora kommun som arbetsgivare kommer att ha en stor betydelse i arbetet med att säkra kommunens kompetensförsörjning. Ett viktigt strategiskt anslag är att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare för såväl potentiella som nuvarande medarbetare.

Mora och Dalarna har ett starkt platsvarumärke som många känner till och har en positiv bild av. Platsvarumärket och framtaget underlag för arbetsgivarvarumärket är en bra grund att bygga vidare på för att marknadsföra Mora kommun som arbetsgivare. Ett gemensamt budskap vid extern kommunikation förtydligas och stärker kommunens arbetsgivarvarumärke.

Genom att informera om och marknadsföra kommunen som arbetsgivare vill vi attrahera framtida medarbetare. Med aktivt arbete och intern samordning förbättras resultatet av kommunens medverkan vid annonsering, på mässor, webb och sociala medier.

Arbetsmiljöaspekter såsom god stämning på arbetsplatsen och bra kollegor värdesätts allra högst vid val av arbetsgivare enligt enkätundersökning riktad till Mora kommuns medborgare och medarbetare, och det är också det man främst förknippar med Mora kommun som arbetsgivare. För att framgångsrikt kunna marknadsföra hur det är att jobba i Mora kommun bör därför ambassadörer identifieras, det vill säga medarbetare som kan vara goda ambassadörer och berätta om sitt yrke och sin arbetsplats i olika sammanhang.

Attrahera genom att stödja vägen till arbete

En väl fungerande arbetsmarknad är en arbetsmarknad som präglas av hög sysselsättning och låg arbetslöshet och där hela arbetskraftens potential tas tillvara. Det bidrar till sammanhållningen i samhället och ger människor möjlighet att bidra till samhällsutvecklingen och att själva utvecklas.

Med bakgrund av den demografiska utvecklingen räcker det inte att attrahera och rekrytera den kompetens kommunen behöver, det krävs också insatser som kan ge stöd och vägledning till såväl unga som individer som står utanför arbetsmarknaden så att de ser Mora kommun som en potentiell arbetsgivare. Detta kan ske genom att arbetsplatser erbjuder praktikplatser och arbetsträning i olika former.

Genom dialog och samarbete med Arbete och Integration, Moraspåret, Vuxenutbildningen, SYV och Arbetsförmedlingen kan kommunen som arbetsgivare skapa goda förutsättningar för att välkomna praktikanter, deltagare i arbetsmarknadsinsatser och andra till Mora kommuns verksamheter.

Strategisk rekrytering

Målet med kommunens rekrytering är både att hitta rätt kompetens till våra verksamheter och att ge sökande en positiv bild av Mora kommun som arbetsgivare.

Strategisk rekrytering innefattar att koppla rekrytering till organisationens definierade mål som en del i utvecklingen av organisationens strukturella kapital. För att kommunen ska säkra sin tillväxt och hållbara konkurrenskraft krävs en ingående behovsinventering och kartläggning av vilka verksamhetsspecifika kompetenser som behövs och som kommer att behövas i

framtiden. Utifrån arbetsmarknadsanalysen är det tydligt att Mora kommun kommer ha svårt att rekrytera till många yrken, och främst inom vård och skola.

För att konkret analysera och bedöma framtida rekryteringsbehov införs rutin att regelbundet upprätta en verksamhetsspecifik kompetensförsörjningsprognos. Denna utgår från skillnaden mellan kompetensbehov och tillgänglig kompetens utifrån medborgarnas behov, verksamhetens uppdrag och förutsättningar samt behov av antal medarbetare inom respektive yrkesgrupp på varje kompetensnivå.

Använd kompetens rätt

När det är svårt att rekrytera vissa yrkesgrupper behöver kommunen förändra arbetsorganisationen och hitta nya lösningar utifrån verksamhetens behov. Det kommer behövas ett nytänkande om vem som gör vad och arbetsfördelningen kan behöva utvecklas mellan olika yrkesgrupper. Rätt använd kompetens kan skapa högre kvalitet i verksamheten.

Vissa befintliga yrkesgrupper kan få mer kvalificerade arbetsuppgifter och när nya uppgifter läggs till kan det också vara nödvändigt att släppa andra uppgifter. Uppgifter som kan bli nya och utvecklande utmaningar för någon annan – om de fortfarande behöver utföras.

Livslångt lärande och karriärvägar

Ett arbete i välfärden innebär ofta ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. Som arbetsgivare kan vi stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Kommunen behöver underlätta för medarbetare att få tid och möjlighet för kollegialt lärande eftersom det underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

Kompetensutveckling och omställning underlättar för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter och är en förutsättning för verksamhetens utveckling.

Ledarskapet är avgörande för kommunens möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla verksamheten behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare.

Hållbart arbetsliv

Jobben i välfärden är viktiga och meningsfulla. Men det som lockar och engagerar kan samtidigt vara utmanande och svårt. Jobb som är människonära innebär ofrånkomligen utmaningar och risker, i den fysiska såväl som i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Att prioritera arbetsmiljöarbetet utifrån friskfaktorerna gör vår kommun till en attraktiv arbetsgivare.

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens och för att möta kompetensutmaningen är det viktigt att skapa förutsättningar och uppmuntra till att förlänga arbetslivet.

Genom samverkan får både chef och medarbetare en gemensam bild av hur verksamheten och dess arbetsmiljö kan utvecklas på bästa sätt och hur ohälsa kan förebyggas. Tidiga och aktiva insatser för att få sjukskrivna medarbetare åter i arbete är förutsättningar för hållbarhet såväl för individen som för arbetsgruppen och kommunen som arbetsgivare. Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven.