

**- Avser särskilda initiativ  
kommungemensamma**

Prioritering 1-4	Org.nivå	Medarbetarresan (ARUBO)
1	Kommun	Attrahera/ Behålla
1	Kommun	Attrahera
	Kommun	Utveckla/ Behålla
2	Kommun	Behålla
2	Kommun	Omställning
1	Kommun	Attrahera

1	Kommun	Behålla
	Kommun	Rekrytera/Behålla
	Kommun	Utveckla/Behålla
	Kommun och KLK	Utveckla/Behålla
	Kommun och KLK	Utveckla/Behålla
	Kommun och KLK	Introducera

	Kommun	Utveckla/Behålla
	Kommun	Rekrytera
2		Attrahera, rekrytera
2	Kommun	Attrahera/Behålla
4	Kommun	Attrahera/Behålla

## Handlingsplan för kompetensförsörjningsaktiviteter.

**ktiv, projekt och uppdrag utöver arbetsgivarens ordinarie processer och rutiner som kan stärka och samordna förvaltningarnas behov. Samla a handlingsplan, tillsammans med förvaltningarnas handlingsplaner, strategin för att klara kommunens kompetensförsörjningsbehov på kort**

Aktivitet	Omfattning aktivitet
<p>Ta fram en strategi och aktivitetsplanering för arbetsgivarvarumärke och platsvarumärke samt Kommunikationskoncept för arbetsgivarvarumärke med målet att:  Öka AK:s attraktionskraft för potentiella, nya medarbetare.  Öka stolthet och motivation hos befintlig personal.  Stötta befintlig personal till att bli aktiva varumärkesambassadörer.  Skapa en tydlig gemensam vision för organisationen.</p>	<p>120 timmar konsult + egen tid  HR o kommunikation</p>
<p>Marknadsföring för olika typer av yrken/verksamheter. Val av kanaler, t ex vilka sociala medier. Ex framställa filmer för att attrahera nya medarbetare till olika rekryteringar som en del av strategi för arbetsgivarvarumärket (sommarjobb, bristyrken m.m) Syftet är att identifiera vilken marknadsföring och vilka kanaler för detta för att öka träffsäkerhet i de målgrupper vi vill ska söka till oss. Vilka aktiviteter framåt beror på vad som framkommer ur projektet för arbetsgivarvarumärket.</p>	<p>Behöver definieras</p>
<p>Pilota ytterligare/olika digitaliseringsprojekt som syftar till att förenkla, kvalitetsäkra och frigöra tid för verksamheten. (Ex Robot, digitaliserad medarbetare - AI, ChatGTP, automatiseringar). Undersöka vart finns det mer potential.</p>	<p>Behöver definieras</p>
<p>Digitaliserad on-och off boarding. Syftet är att öka effektiviteten, förbättra kvaliteten och minska tiden det tar att integrera nya anställda i organisationen.</p>	<p>Projektplanering pågår där omfattning ska definieras.</p>
<p>Digital avgångsenkät som en del av off-boardingprocessen. Komplement till avgångsintervju. Anonymt, automatiskt utskick, genererar statistik.</p>	<p>Behöver definieras</p>
<p>Förstärkt yrkesspråk. Uppdrag att ta fram förslag på hur vi kan stärka/rusta de målgrupper som inte klarar språkraven och/eller har tillräckliga kunskaper i verksamhetens fackspråk - med målet att bli anställningsbara eller förstärka sin anställning i Alingsås kommun. Syftet att kompetensförsörja våra verksamheter – initialt ett särskilt fokus på vård och omsorg samt barnomsorg men som kan anpassas framåt utifrån de behov som uppstår. Flera verksamheter inom Alingsås kommun kan utgöra del av lösningen/aktiviteterna för att stärka yrkesspråket. Fler personer görs anställningsbara för jobb i offentlig sektor. Inträdet till arbete i offentlig sektor underlättas.</p>	<p>Behöver definieras</p>

<p>Implementering språkrav. Föra in det antagna beslutet om ökat språkrav. Syftet är att säkerställa kvaliteten i verksamheten och stärka arbetsmiljön för anställda.</p>	
<p>Införande/pilot av språkapp "Lingio" samt kombinera detta med redan införd roll som språkombud. Syftet är att snabbare utveckla medarbetare att nå språkraven för att vara anställningsbara, samt öka kvaliteten och arbetsmiljön i verksamheten. Denna aktivitet behöver beaktas ihop med Förstärkt yrkesspråk.</p>	<p>Pilot 100 licenser under 1 år</p>
<p><b>Kompetensutvecklingsmodeller.</b> Stärka interna karriärmöjligheter.(karriärstege, karrirärutvecklingsmodell för usk, befattningspalett) Utvecklas för fler yrkesroller. Inventera vilka modeller vi har och önskar framåt.Marknadsföra det vi redan har.Syftet är att behålla och utveckla medarbetare.</p>	<p>Behöver definieras - Mer resurskrävande</p>
<p><b>Karriär och utvecklingsmöjlighet</b> (roller, projekt, uppdrag. m.m) Systematiskt efterfråga framtidsplaner i medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare. Efterfråga hos befintliga medarbetare vad som är ditt nästa steg i yrkeslivet/hos oss. Viktigt att veta att man kan utvecklas i vår organisation och att vi kan medverka till nästa steg. Lägga in fråga i MÖK. Syftet är att behålla och utveckla medarbetare.</p>	<p>Behöver definieras - Sannolikt mindre insats</p>
<p><b>Framtidens ledare.</b> Uppmuntra medarbetare som har driv och potential för ett utvecklande ledarskap att söka sig till chefskandidatprogrammet "Framtidens ledare". Med ett internt chefskandidatprogram identifierar Alingsås kommun medarbetare med potential och motivation att ta på sig ledande roller. Genom att investera i deras utveckling och träning skapar vi en rekryteringsbas av interna talanger som är redo att ta på sig ledaruppdrag i framtiden. Genom att ge befintliga medarbetare möjligheter att avancera till ledaruppdrag visar kommunen att den värderar interna talanger och främjar en kultur av lojalitet och motivation samtidigt som utvecklings- och karriärvägar tydliggörs.</p> <p>Interna kandidater har redan en gedigen förståelse för kommunens värdegrund, strategier, verktyg och arbetsmetoder. Genom att identifiera ledare internt kan kommunen dra nytta av den kunskap och erfarenhet som redan finns inom organisationen och i kombination med extern rekrytering vid behov skapar vi förutsättningar för ett aktivt, tydligt och närvarande ledarskap i framtiden.</p>	<p>5 heldagar, förberedelser, 4 dagar skuggning</p>
<p>Introduktionsdag/halvdag (fysiskt) för nya medarbetare och ev fördjupningstillfällen med teman. Som ersätter eller kompletterar vissa delar av förvaltningarnas introduktion med ett kommunperspektiv.</p>	<p>Behöver definieras - Sannolikt mer resurskrävande insats</p>

<p>Hur stärka chefer som varit chefer en längre tid? Utveckla ledarutvecklingsprogrammet. Behov finns också att fånga upp chefer som inte är helt nya men som skulle vilja ha en repris/uppfräschning i vissa utbildningar m.m. Ingå i chefsintroduktion eller skapa kompletterande upplägg? Satsa på chefers arbetsmiljö. Fortsätt att utveckla chefer under hela medarbetarresan. Utbildningar, resurschefer, chefshandledning m.m....</p>	<p>Behöver definieras - Ev inventera behov, tex. UL, Coachande förhållningssätt, Svåra samtal, Konfliktantering etc.</p>
<p>Framställa en film och powerpoint om Alingsås kommun som kan användas som ett material vi t ex intervjuer för olika tjänster, när vi allmänt presenterar Alingsås kommun, vad innebär det att jobba i välfärden m.m Vad gör GR. Välfärdsuppdraget. Berättelsen om kommunen. Syfte att stärka bilden av Alingsås kommun som en attraktiv arbetsgivare.</p>	<p>Behöver definieras - sannolikt mindre insats</p>
<p>Stärka cheferna i rollen som ambassadör för arbetsgivaren och Alingsås kommun. T.ex. via utbildningsmodul, Chefsdag</p>	<p>Behöver definieras</p>
<p>Översyn personalförmåner. x antal fria samtalsstöd. Friskfaktorer/förebyggande/tidiga signaler. Öka friskvårdsbidraget. Friskvårdstimme. Rabatt/gratis besök på Nohaga parkbad eller andra verksamheter inom kommunens regi (friskvård). Underlätta livspusslet, tex göra BVC-besök på arbetstid</p>	<p>Behöver definieras - Sannolikt mer resurskrävande insats</p>
<p>Utvärdera flexsystemet och stämplingar för hur vi uppfattas som en modern eller omodern arbetsgivare.</p>	<p>Behöver definieras</p>

at utgör denna  
t och lång sikt

Status	Antal
Ej påbörjad/idéstadie	
Pågående	
Pausad/försenad	
Implementerat	

Målgrupp	Ansvarig	Finansiering	Tidsperiod	Status
Samtliga	HR, kommunikation	Inom budget	2023-08-01 - 2024-02-28	Pågående
Samtliga	Rekrytering, kommunikationsenheten	Inom budget	Löpande	Pågående
Samtliga	HR, IT	Inom budget	Löpande	Ej påbörjad/idéstadie
Chefer, HR, IT, admin	HR, IT, PL ?	Inom budget	2024-01-01- 2024-12-31	Pågående
Samtliga	HR, IT	Inom budget	2024-06-01 – 2024-12-31	Ej påbörjad/idéstadie
Befintligt anställda samt sökande utan tillräckliga språkkunskaper för yrket	HR, utvalda förvaltningar	Utlysning om kompetensförsörjning i offentlig sektor	2023-08-01 - 2024-08-30	Ej påbörjad/idéstadie

Arbetssökande/vissa redan anställda			2023-06 -	Pågående
VOO/BOU/timanställda	HR, VOO	Omställningsfonden	2023-08-01 - 2024-08-30	Pågående
Medarbetare	Berörda Avdelningschefer	Inom budget		Pågående
Medarbetare o chefer				Ej påbörjad/idéstadie
Medarbetare	Respektive chef			Pågående
Nya medarbetare				Ej påbörjad/idéstadie



Chefer				Ej påbörjad/idéstadie
Medarbetare o chefer	Kommunikation, HR?			Ej påbörjad/idéstadie
Chefer				Ej påbörjad/idéstadie
Medarbetare o chefer				Ej påbörjad/idéstadie
Medarbetare med flexavtal				Ej påbörjad/idéstadie

Uppdaterad senast: 2023-05-10

Av: Maria Wallmyr

Kommentar
Planering för upplägg och tidsplanering pågår
Insatser pågår redan inom VOO t ex GoCare med sommarjobben, filmer/foto. Övriga förvaltningarsn insatser?
Planering för upplägg och tidsplanering pågår. Projektdirektiv framställt för ställningstagande.
Språkapp + språkombud, ev SFI på arbetstid inom VOO

<p>KUM för Usk är under implementering. KUM påbörjas för Ssk, Stödass, PA och Arbetsterapeuter i höst. Befdningspalett inom Förskola pågår.</p>
<p>Tänker vi en annan typ av aktivitet än de karriärvägsmodeller som är på g, tex för Usk, Stödass, Arbetsterapeut, barnskötare mm?</p>
