



Socialnämndens kompetensförsörjningsstrategi

Antagen i socialnämnden 2019-XX-XX, §

Dokumenttyp: Strategidokument

Fastställt av: Socialnämnden, 2019-xx-xx, § x

Beslutsdatum: 2019-xx-xx

Diarienummer: SN 2019.125

Gäller för: Socialnämnden

Revideras: Vid behov

Ansvarig för revidering: Stabschef

Innehåll

| | |
|-----------------------------|---|
| Inledning..... | 1 |
| Syfte..... | 1 |
| Redan genomfört arbete..... | 2 |
| Roller och ansvar..... | 2 |
| ARUBA..... | 2 |

Inledning

Framtidsjobben finns inom välfärden. Över en halv miljon personer behöver rekryteras till välfärdssektorn fram till år 2026 enligt Sveriges kommuner och Landsting (SKL). I och med en växande och åldrande befolkning kommer behoven av välfärdstjänster att öka, detta i kombination med att en tredjedel av personalen inom välfärdssektorn går i pension de kommande tio åren gör att ett stort rekryteringsbehov kommer uppstå.

Socialförvaltningen står redan inför rekryteringsutmaningar och har liksom övriga delar av landet svårigheter med att rekrytera socionomer och då främst inom barn- och unga myndighetsutövning. Svårigheterna handlar främst om att attrahera sökanden i en allt hårdare konkurrens med en ökad rörlighet på arbetsmarknaden såväl inom, utom som mellan kommuner.

Att vara en attraktiv arbetsgivare är det övergripande målet – socialförvaltningen vill att människor ska *vilja* arbeta i förvaltningen. Socialförvaltningens utmaningar ligger inom områdena "*Attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt avsluta*". Det handlar om att rekrytera rätt kompetens, tillräckligt många medarbetare, ha balanserad arbetsbelastning samt ta tillvara medarbetares kompetens och förbättringsidéer. Därför behöver fokus vara på tillvägagångssätt för att möta dessa behov.

Chefer samt medarbetare i socialförvaltningen är de viktigaste aktörerna vad gäller kompetensförsörjning. Det är i förvaltningens verksamheter som nya medarbetare får sina första intryck av socialförvaltningen och medarbetarna är våra bästa ambassadörer.

Ledarskapet ska vara tydligt och tillitsbaserat. Medarbetarskapet ska vila på Alingsås kommuns värdegrund "*Öppenhet, Engagemang och Respekt*".

Syfte

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att visa hur socialförvaltningen aktivt kan möta utmaningarna med att rekrytera och behålla kompetent personal på en konkurrensutsatt arbetsmarknad.

I kompletterande aktivitetsplan återfinns de åtgärder som förvaltningen kopplar till områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt avsluta för att möta de utmaningar vi står inför.

Redan genomfört arbete

Rekryteringsutmaningen har bidragit till att socialförvaltningen gjort en översyn av de myndighetsutövande socialsekreterarna. Det har resulterat i renodlade uppgifter samt mynnat ut i tillskapandet av ny yrkesgrupp att utföra delar av arbetet. Den nya tjänsten är socialadministratör. Även befattningarna seniorhandläggare samt internkonsulter är nyinrättade tjänster.

Socialförvaltningen ligger i framkant inom kommunens förvaltningar vad gäller arbetet med *"Rätt till heltid"*, att erbjuda tjänster på heltid. Förvaltningens medarbetare har idag en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 97% (gäller tillsvidareanställda) och vid samtliga nyanställningar erbjuds heltid.

Roller och ansvar

Förvaltningschef med stöd av stabschef ansvarar för att kompetensförsörjningsstrategin och aktivitetsplanen följs upp årligen. Vid behov revideras och justeras planen. HR-partner är ett stöd i uppföljningen. Arbetet sker i dialog med samverkansgrupper.

Förvaltningens samtliga chefer ansvarar för att kompetensförsörjningsstrategins intentioner genomsyrar verksamheten.

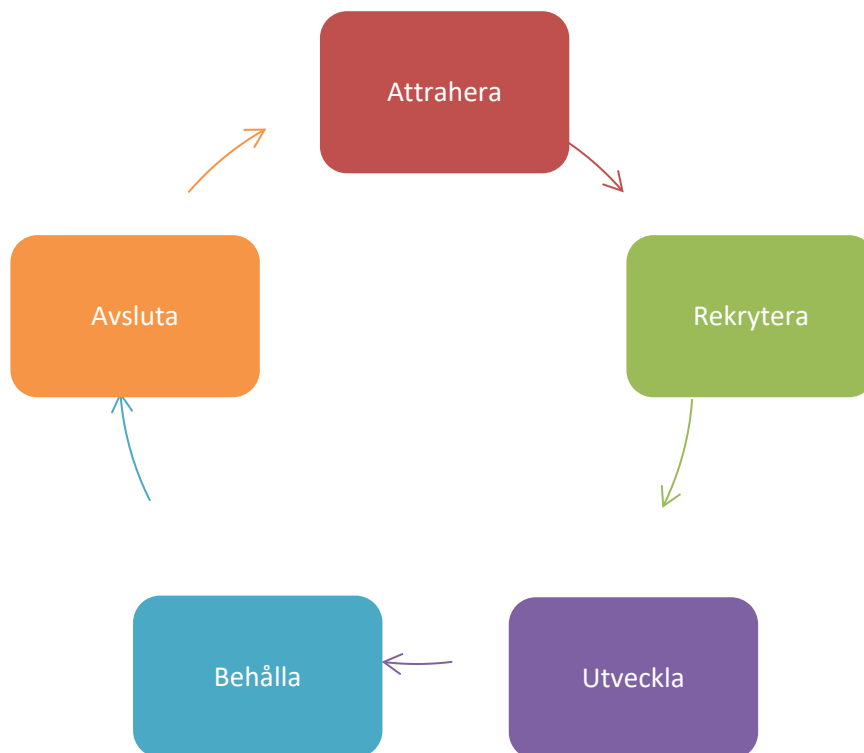
HR-partner ansvarar för att inför bokslut och årsredovisning ta fram och analysera statistik kring antal tillsvidareanställda, personalomsättning, framtida pensionsavgångar och andra parametrar som kan kopplas till kompetensförsörjningen.

ARUBA

En viss personalomsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet är det av värde att arbeta med attraktiviteten, genomföra professionella rekryteringar, ge möjlighet till utveckling för att behålla medarbetare samt se avslut som en möjlighet för att kunna återrekrytera kompetensutvecklade medarbetare. Arbetet sker genom modellen ARUBA.

ARUBA är en modell som fångar alla delar i kompetensförsörjningscykeln. Beroende på var man befinner sig menar man ofta olika saker då man diskuterar kompetensförsörjning.

Det är lätt att fastna i *Attrahera* och *Rekrytera*, men om medarbetarna inte har viljan att stanna kvar inom verksamheten står man som arbetsgivare snart inför behovet att rekrytera på nytt vilket får konsekvenser ur ett ekonomiskt perspektiv. Liksom att det även kan vara lätt att tappa bort vikten av ett professionellt *Avslut* för de medarbetare som väljer att gå vidare mot nya utmaningar.



Attrahera

Att attrahera och rekrytera kan beskrivas som en utåtriktad fas där arbetsgivaren kan marknadsföra sig, knyta kontakter och låta sig synas.

Ett starkt arbetsgivarmärke är ett viktigt redskap för att nå framgång i att rekrytera och behålla medarbetare. Genom att lyfta goda exempel och synliggöra vad som sker i verksamheterna ökar stoltheten. Våra medarbetare ska vara stolta över att arbeta inom socialförvaltningen, och de som ännu inte gör det ska vilja bli en del av vår förvaltning. Vi ska finnas i sammanhang med presumtiva medarbetare. Det kan vara på högskolor/universitet, mässor, sociala medier, annonser och/eller annan marknadsföring.

Positiva saker att lyfta fram är:

- Vår processororienterade organisation och vårt sätt att samverka för medborgaren/brukaren i fokus.
- Vi ligger i framkant vad gäller "Rätt till heltid" – heltid åt alla.
- Vi synliggör allt det positiva som finns i verksamheterna och betonar möjligheten att utvecklas inom organisationen. Fokus på ständiga förbättringar.
- Vi lyfter fram våra medarbetare som goda ambassadörer.
- Vi möjliggör för flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta hemifrån när verksamheten tillåter.

Rekrytera

Skäl för rekrytering kan vara flera, medarbetare slutar, ökad arbetsmängd, nya arbetsuppgifter med mera. Oavsett anledning så är det ett betydelsefullt beslut att som chef välja medarbetare. En rekrytering är dessutom en investering, kvalitetsmässigt, förtroendemässigt och inte minst ekonomiskt.

För att lyckas med extern rekrytering behöver socialförvaltningen synas där kandidater finns. Det sker genom bland annat aktiv närvaro på sociala plattformar, samarbete med högskolor och universitet och riktad annonsering. Efter rekrytering är en god introduktion av stor betydelse för att medarbetaren snabbt ska få möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna, uppleva trygghet och känna sig välkommen.

Socialförvaltningen ska följa kommunens riktlinje för rekrytering. Rekryteringsprocessen ska vara kvalitetssäkrad, välplanerad, genomarbetad och strukturerad. Kandidater som inte går vidare i rekryteringsprocessen ska kunna tala gott om förvaltningen och ha en fortsatt vilja att söka arbete hos oss, vilket också stärker vårt arbetsgivarmärke.

Utveckla

I en arbetsmiljö med hög trivsel och tillåtande klimat finns även stor lust att utvecklas, få utökat ansvar och nya utmaningar. Engagerade medarbetare är en av de främsta framgångsfaktorena för en organisation.

Kompetensutveckling är viktigt, och bör ske utifrån organisationens behov men där även individuella behov och önskemål ska kunna få tillgodoses inom nämnda ram. Varje medarbetare uppmuntras med att bidra med sin kompetens samt reflektera över den egna och enhetens behov av kompetensutveckling.

Vi skapar en utvecklande miljö genom att:

- Förvaltningens arbete med medarbetaröverenskommelser fördjupas och följs upp. Därmed får varje medarbetare synliggöra sina individuella kompetensbehov och önskemål.
- Kartlägga såväl individen som enhetens och avdelningens behov kan kompetensutveckling ske på olika plan till exempel i form av kurs/utbildning såväl internt som externt, workshops, studiecirkel, nätverk eller genom kollegialt lärande.

Behålla

Behållandefasen kan även betraktas som passiv marknadsföring. Genom att ha en god arbetsmiljö där medarbetare trivs, kommuniceras detta indirekt utåt av befintliga medarbetare. Att utveckla såväl som behålla kommer att vara en viktig del i arbetet med kompetensförsörjning då rörligheten på arbetsmarknaden kommer att vara högre än den hittills varit. Dels för att den yngre generationen har en annan syn på rörlighet i arbetslivet, dels för att konkurrensen om arbetskraft gör att möjligheter till rörlighet finns.

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö, att man trivs på sitt arbete. Då är ett gott ledarskap en av flera grundförutsättning för att lyckas, liksom ett hållbart medarbetarskap. För att säkra en god arbetsmiljö följer förvaltningen de rutiner och riktlinjer som finns gällande systematiskt arbetsmiljöarbete, samt erbjuder såväl riktade som övergripande och centrala utbildningstillfällen inom bland annat arbetsmiljö och hälsa.

Vi blir en attraktiv arbetsgivare genom:

- Ett tydligt och tillitsbaserat ledarskap. Medarbetarskapet ska vila på kommunens värdegrund "Öppenhet, Engagemang, Respekt".
- Genom att fortsätta verka för en god arbetsmiljö och NMI (nöjd medarbetarindex) samt lyfta fram friskfrämjande åtgärder så som trivseldagar med mera.
- Genom att arbeta för minskad sjukfrånvaro

- Genom att arbeta med rimliga förutsättningar till exempel antal ärende per handläggare
- Genom att uppmuntra intern rörlighet
- Genom inrättandet av nya befattningar som skapar fler interna karriärvägar

Avsluta

En underskattad fas, där fokus bör ligga på att behålla den kompetens som finns hos avgående medarbetare.

En anställning som avslutas bör ske med möjlighet att kunna komma tillbaka, genom att lyssna, ta till sig av kritik och beröm samt se det som en möjlighet att utveckla organisationen och vid ett senare tillfälle få möjlighet att återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare. Att tidigare anställda är positiva ambassadörer för arbetsgivaren är en viktig faktor i arbetet med att attrahera nya medarbetare.

Varje medarbetare som lämnar sin tjänst ska bjudas in till avslutningssamtal, där man får visa uppskattning för utfört arbete, möjlighet att inhämta kunskapsöverföring och tillgodogöra sig förbättringsområden genom att be om konstruktiv feedback. Detta samtal bör i första hand ske med närmsta chef men kan även efter önskemål ske med förvaltningens HR-partner.

Avslutningsvis för att en övergripande kompetensförsörjningsstrategi ska få genomslagskraft behövs delaktighet. För att skapa delaktighet behövs engagemang och initiativförmåga. Ju större engagemang, desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas hos arbetsgivaren.