



# Kompetensförsörjnings strategi

## Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte.....	1
Definitioner i arbetet med kompetensförsörjning .....	1
Strategi.....	2
Övergripande mål .....	2
Strategier för kompetensförsörjningen .....	2
Område 1 – Ett starkt arbetsgivarvarumärke och attraktiva arbetsplatser.....	3
Område 2 – Attrahera framtidens kompetens och tillvarata potentiell arbetskraft .....	3
Område 3 – Främja medarbetares kompetens genom utveckling och lärande.....	3
Område 4 – Skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö.....	3
Område 5 – Stärka chefens förutsättningar att leda .....	3
Område 6 – Nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter .....	3
Strategiska prioriteringar.....	4
Uppföljning och utvärdering .....	4

<b>Dokumentinformation</b> Kompetensförsörjningsstrategin innehåller syfte, ansvarsfördelning, strategier för att möta kompetensförsörjningsbehovet och uppföljning av arbetet ute i förvaltningarna.		<b>Dokumentansvarig</b> Personalchef	
<b>Antagen</b> 2024-11-13 §185	<b>Antagen av</b> Kommunfullmäktige	<b>Reviderad</b>	<b>Giltighet</b> Tillsvidare
<b>Aktualiserad</b>	<b>Diarienummer</b> KS 2024/83	<b>Intranät</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>Hemsida</b> <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Dokumentmottagare</b> <input checked="" type="checkbox"/> Förvaltningsorganisation <input type="checkbox"/> Kommunala bolag <input type="checkbox"/> Allmänheten <input type="checkbox"/> Förtroendevalda			
<b>Andra regelverk som omnämns</b>			

## Inledning

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har konstaterat att de största utmaningarna framöver kommer bli att få arbetskraften att räcka till, den åldrande befolkningen i kombination med färre invånare i arbetsför ålder är en av offentlig sektors stora utmaningar. Andra utmaningar som Vänersborgs kommun har är hög sjukfrånvaro, en minskad motivation bland medarbetare och låg digital mognad/kompetens. Chefer och medarbetare behöver rätt organisatoriska förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag och möjligheter till kompetensutveckling i det dagliga arbetet.

Kompetensförsörjning är därför en långsiktig och strategisk viktig fråga. För att upprätthålla en hög kvalitet på Vänersborgs kommun tjänster samt möta invånarnas behov och förväntningar behöver det säkerställas att det finns rätt kompetens i organisationen.

Att lösa personalförsörjningen genom enbart nyrekrytering kommer inte att vara möjligt då efterfrågan på olika kompetenser och resurser väntas överstiga tillgången framöver. Kommunen behöver därför arbeta aktivt med att hitta fler och andra sätt att möta organisationens kompetensförsörjningsbehov.

## Syfte

Kompetensförsörjningsstrategin ska skapa en gemensam riktning för hur Vänersborgs kommun ska bedriva en effektiv och innovativ verksamhet med hög kvalitet. Den ska bidra till ett proaktivt och målinriktat arbete och vara en del av ordinarie verksamhetsutveckling.

## Definitioner i arbetet med kompetensförsörjning

**Kompetens:** Förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter för att uppnå avsedda resultat.

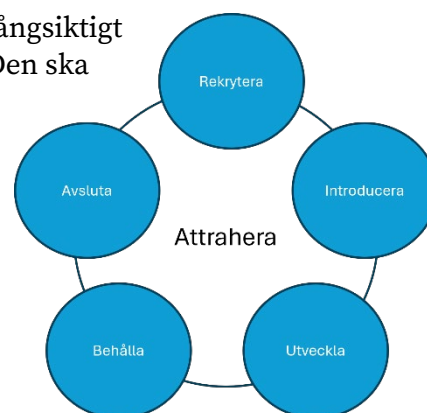
**Kompetensutveckling:** Aktivitet för att utveckla och anpassa individers och grupper kompetens utifrån behov.

**Kompetensförsörjning:** Arbete med att inventera och långsiktigt planera för den kompetens som behövs i organisationen. Planera aktiviteter för att nå den kompetensen, genomföra dessa aktiviteter och kontinuerligt förändra vid behov.

**Kompetensförsörjningsstrategi:** Den ska definiera vad som långsiktigt behöver göras för att säkra kompetensförsörjningen framåt. Den ska bidra till ett målinriktat och proaktivt arbete.

**Kompetensförsörjningsplan:** En handlingsplan med aktiviteter som är levande och nära verksamheten utifrån identifierade behov på grupp och organisationsnivå.

**Kompetensförsörjningscykeln:** ARIUBA som modell åskådliggör de områden som arbetet med kompetensförsörjning innefattar. Attrahera, Rekrytera, Introducera, Utveckla, Behålla, Avsluta/Ställa om, där Attrahera är centralt i alla delar.



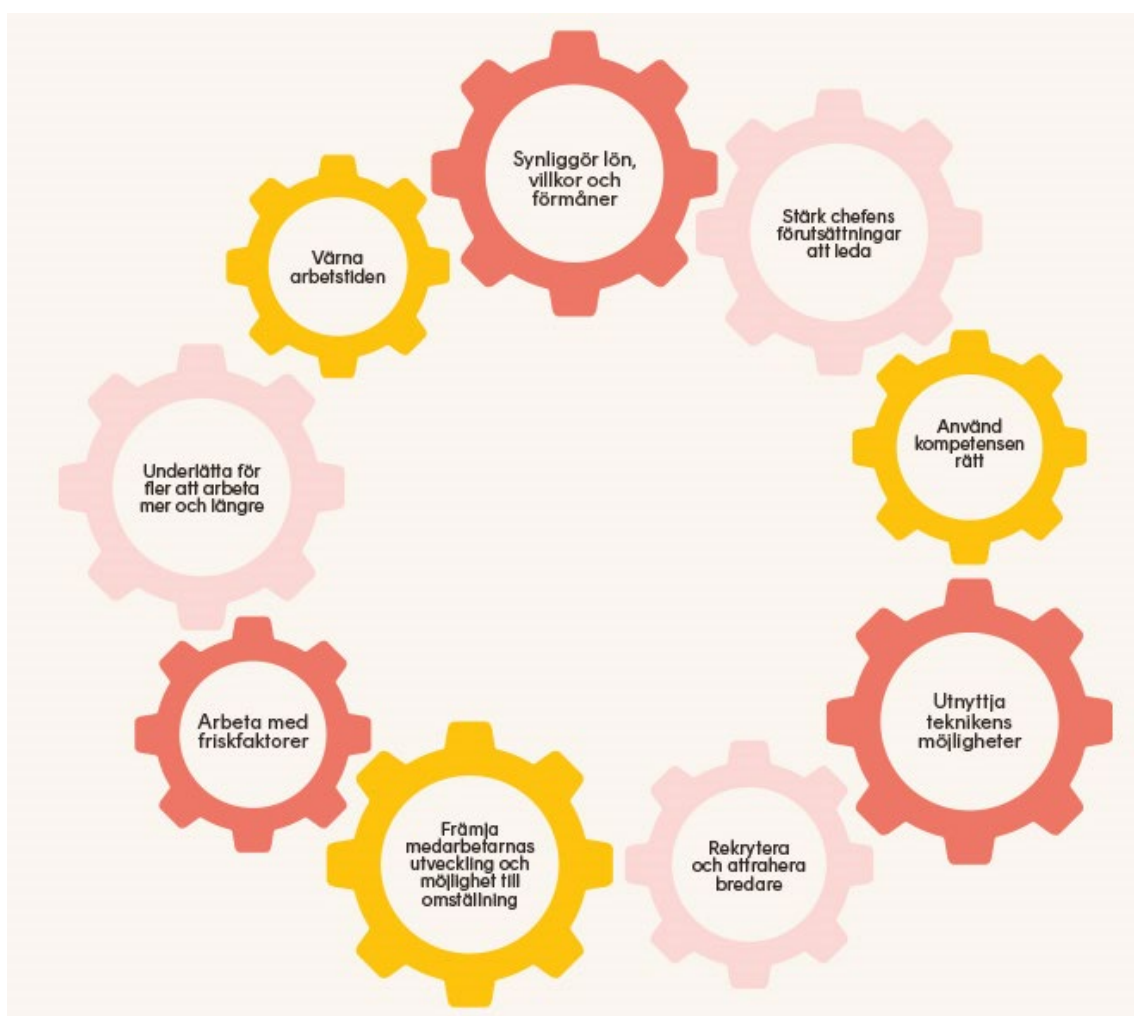
# Strategi

## Övergripande mål

Kompetensförsörjningen är avgörande för att nå Vänersborgs kommuns inriktningsmål och behöver prioriteras på alla nivåer i organisationen. Arbetet med kompetensförsörjningsstrategin förväntas ha positiv påverkan på måluppfyllelsen gällande samtliga inriktningsmål.

## Strategier för kompetensförsörjningen

SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tagit fram nio strategier för kompetensförsörjning. Vänersborgs kommuns beslut är att alla strategierna ska vara utgångspunkten i att säkra kompetensförsörjningen.



*Källa: SKRs strategier för kompetensförsörjning*

Flera av de nio strategierna hänger samman, kompetensförsörjningsstrategin är utformad genom att klustra SKRs nio strategier till sex olika områden för att visa på sammanhang och helhet.

## Område 1 – Ett starkt arbetsgivarvarumärke och attraktiva arbetsplatser

För att kunna attrahera och rekrytera och även behålla kompetens är det viktigt att som arbetsgivare ha ett välrenommerat och genuint arbetsgivarvarumärke, såväl internt som externt. Befintliga och tidigare medarbetare ska kunna vara goda ambassadörer, känna stolthet och tala gott om sin arbetsplats samt Vänersborgs kommun som arbetsgivare.

Vänersborgs kommun ska erbjuda en bra introduktion, en god arbetsmiljö och attraktiva arbetsvillkor. Bilden av arbetsplatsen och arbetsgivaren formas genom hela ARIUBA och ska beaktas i kompetensförsörjningsarbetet.

## Område 2 – Attrahera framtidens kompetens och tillvarata potentiell arbetskraft

Konkurrensen om de som kommer ut i sysselsättning framöver är stor. Samtidigt står många i samhället utanför arbetsmarknaden eller saknar vissa av de grundkompetenser som reguljära tjänster inom Vänersborgs kommun kräver. För att utöka rekryteringsbasen och möta de kompetensbehov som finns behöver Vänersborgs kommun ta vara på de som inte når upp till alla grundkrav men har viljan och potentialen att arbeta i organisationen. Barn och ungdomar ska inför deras yrkesval tidigt få kunskap om framtida möjligheter inom kommunal verksamhet.

## Område 3 – Främja medarbetares kompetens genom utveckling och lärande

Då utbudet av kompetens inte kommer möta efterfrågan behöver Vänersborgs kommun aktivt arbeta med att utveckla och tillvarata kompetensen som redan finns i organisationen.

Vänersborgs kommun ska skapa möjlighet för det livslånga lärandet genom kompetens- och karriärsutveckling genom hela arbetslivet. Människan i dagens samhälle lever länge och det skapar förutsättningar för ett länge arbetsliv och Vänersborgs kommun behöver hitta sätt för att medarbetare ska vilja och kunna jobba längre.

## Område 4 – Skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö

En viktig del av arbetet med kompetensförsörjning är att ha goda strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Organisatorisk och social arbetsmiljö påverkar såväl hälsa, trivsel och prestation som viljan att söka sig till och jobba kvar i kommunen. Förutsättningar ska skapas för ett långsiktigt, friskt och hållbart arbetsliv som stärker medarbetarnas hälsa.

## Område 5 – Stärka cheferns förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har goda förutsättningar att styra och leda är därför central.

Vänersborgs kommun ska arbeta för att chefer har goda och hållbara organisatoriska förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag och kontinuerligt utveckla sitt ledarskap utifrån verksamhetens behov.

## Område 6 – Nyttja teknikens och digitaliseringens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och AI erbjuder innovativa lösningar som ska bidra till att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Vänersborgs kommun ska nyttja och utveckla dessa möjligheter för att kunna förbättra både kvalitet och skapa effektivitet i verksamheten. Alla nuvarande och framtida medarbetare ska ha en god digitalkompetens som matchar verksamhetens utvecklingsbehov.

## Strategiska prioriteringar

Fullmäktige ger nämnderna i uppdrag att tillse att varje förvaltning har en aktuell kompetensförsörjningsplan. Kompetensförsörjningsplan är en verkställighetsfråga och beslutas av förvaltningschef.

Kompetensförsörjningsplaner ska tas fram utifrån verksamhetens identifierade behov och följas upp en gång per år inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning. Planerna ska utgå ifrån kompetensförsörjningsstrategin med verksamhetens behov i fokus.

## Uppföljning och utvärdering

Kommunövergripande uppföljning och analys sker i den personalekonomiska redovisningen.

Kompetensförsörjningsstrategin revideras vid behov och aktualiseras en gång per mandatperiod.