



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Strategi 2032

Målinriktad kompetensförsörjning



Strömsunds
Kommun
Sträe'mien tjielte



www.stromsund.se



Strömsunds
Kommun
Sträe'mien tjielte



Förstudien "Inkluderande arbetsplatser"

Behov av ny kompetensförsörjningsplan

Vi saknade underlag för en ny plan

- Intervjuer, enkät, ledarträffar
- Genomgång av eget material, statistik, externa rapporter och metoder
- Bred förankring

Identifierade tre huvudstrategier

Sex utvecklingsområden

Ansöka om ett genomförandeprojekt



Huvudstrategier

Använd kompetensen rätt

- Se över vad som görs
- Vem som utför uppgifterna
- Hur arbetet genomförs

Förläng arbetslivet

- Börja tidigare
- Arbeta längre

Rekrytera bredare

- Ta till vara nyanländas kompetens
- Fler män till välfärden
- Ta tillvara kompetensen hos personer med funktionsnedsättning

Workshop samtliga chefer v 43



Strömsunds kompetensförsörjningsutmaning

Befolkningsminskning med 284 personer 2023 (utflyttning, för få som föds)

Behöver anpassa oss efter minskningen och åldrande befolkning

Stora pensionsavgångar – ca 330 personer t o m 2030 = stort kompetenstapp

Relativt låg arbetslöshet – ca 350 öppet arbetslösa

Konkurrensen om personal är stor – svårt att rekrytera

Samtidigt har vi som arbetsgivare, enligt förstudien, brister i:

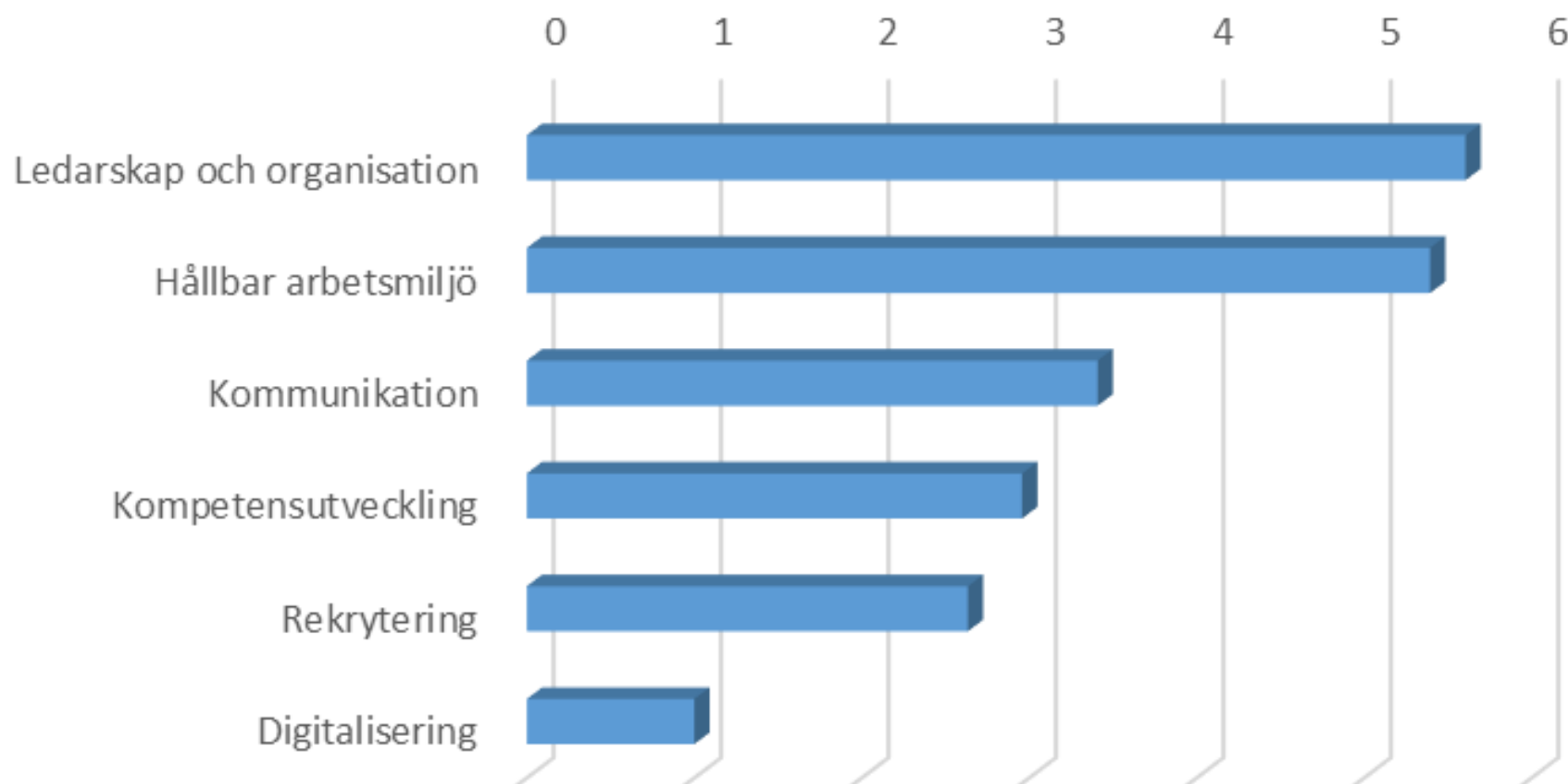
- Arbetsmiljön för chefer och medarbetare
- Ledarskapet och organisationens styrning
- Rekryteringsprocessen

och har saknat gemensamma och kommunövergripande strategier för att arbeta med dessa frågor och problemområden



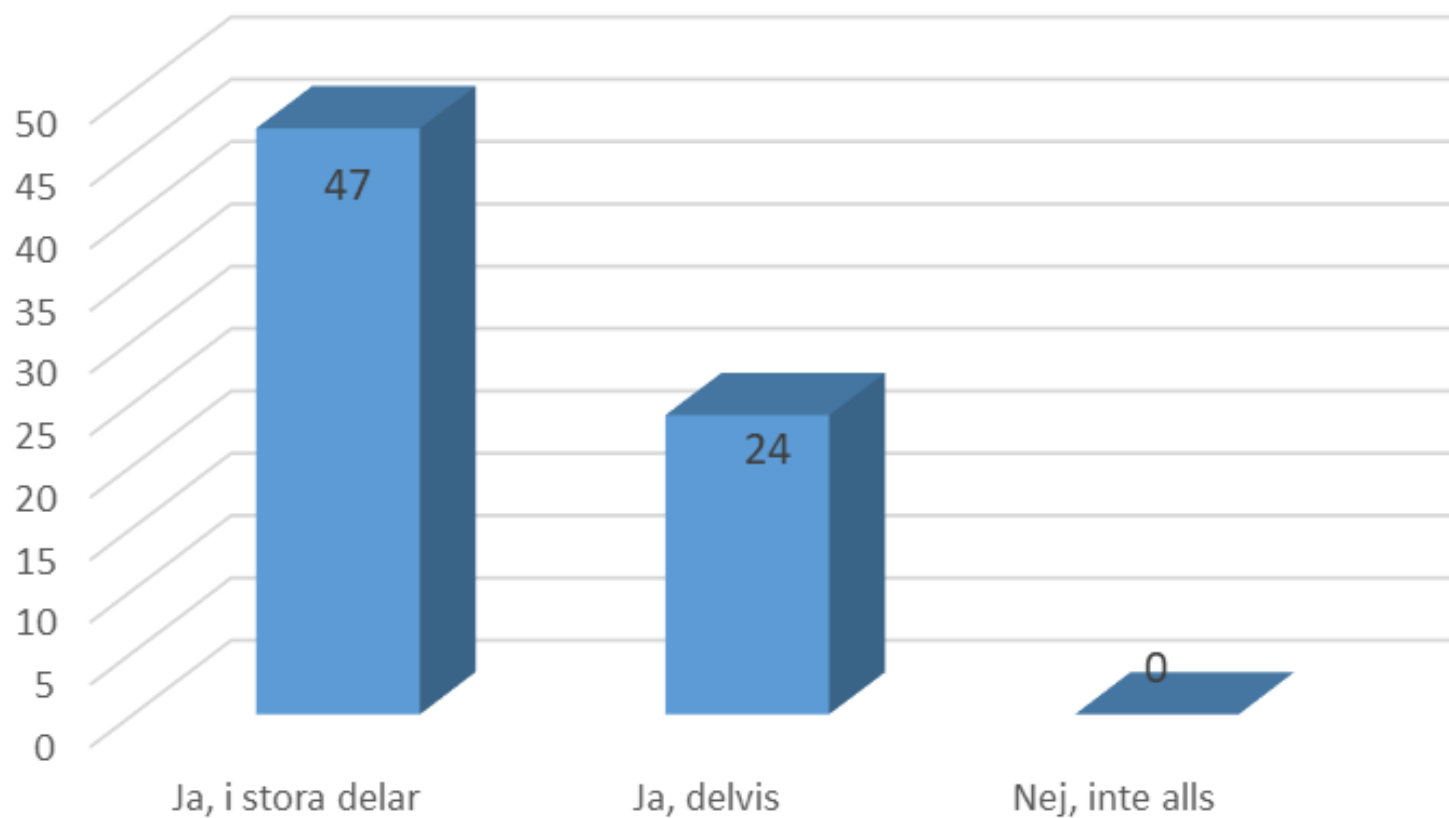


Vilken prioriteringsordning bör dessa ha?





Känner du igen dig i vår beskrivning av utvecklingsområdena?



Inför ansökan genomförandeprojekt

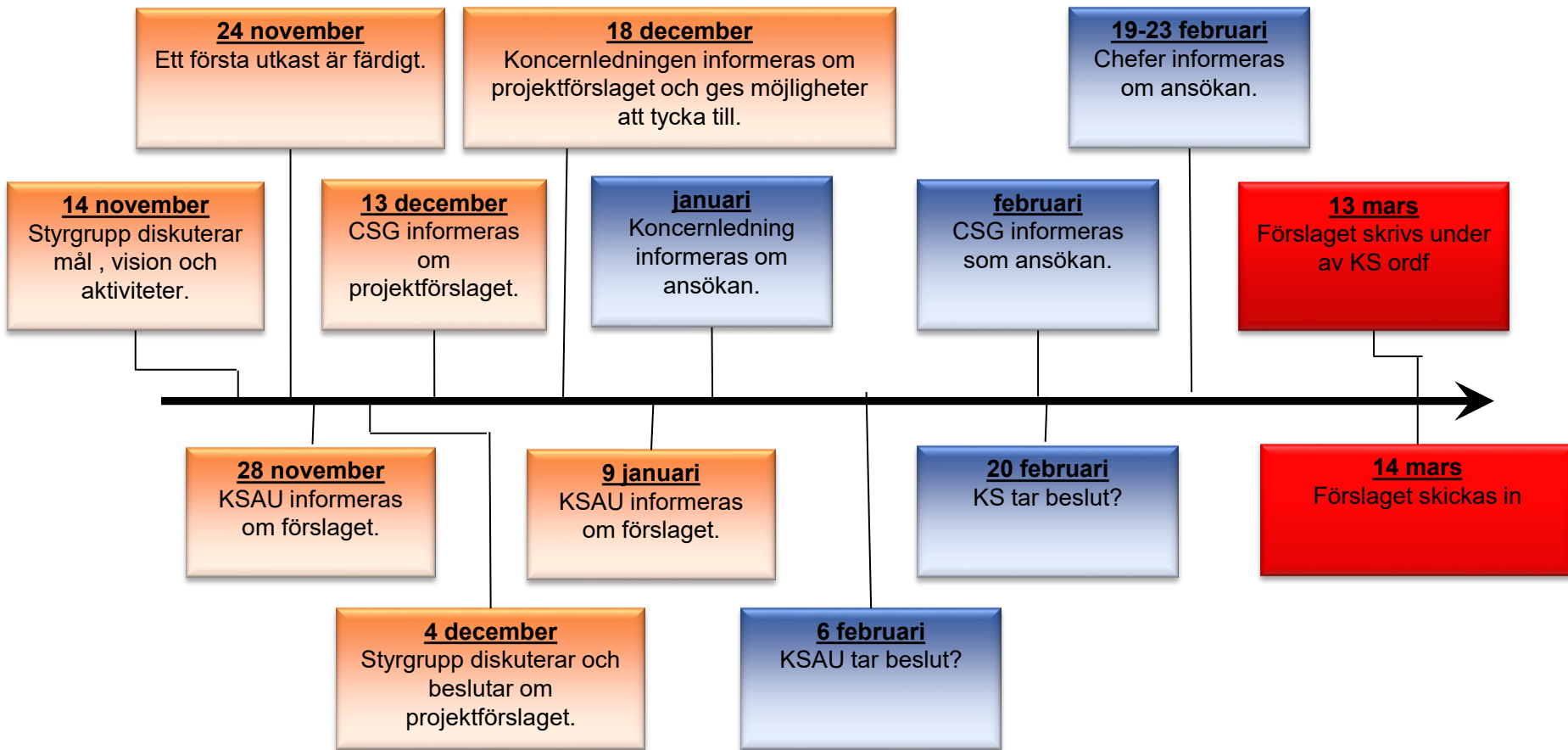
Tidsaxel

Sammanfattande målmatrix

Identifiera och kontakta möjliga samarbetspartners



Tidslinje för ansökan genomförandeprojekt





Huvudmål:	Motverka kompetensbristen orsakad av pensionsavgångar och rekryteringsproblem för att bibehålla/höja produktivitet, kvalitet och kostnadseffektivitet.				
Gruppering av mål	Förbättra ledarskap och arbetsmiljö		Ta fram och aktivera gemensam strategi för kompetensutveckling, kompetensförsörjning och rekrytering		Förstärk arbetet med Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
Delmål:	Förbättra arbetsmiljön för chefer och medarbetare.	Förbättra ledarskapet och organisationens styrning.	Skapa gemensam strategier för att motverka kompetensbristen och se till att de tillämpas.	Förbättra rekryteringsprocessen och se till att den tillämpas.	Förbättra tillgänglighets, jämställdhets och icke-diskrimineringsarbetet.
Aktiviteter:	Minska arbetsbelastningen för chefer genom att flytta arbetsuppgifter, plocka bort onödiga arbetsuppgifter och förbättra stödfunktioner. ★	Arbeta fram en översiktlig kompetensbehovsanalys av yrken fram till 2030 med hjälp av förvaltningarna. ★	Arbeta fram och aktivera gemensamma strategier och planer för: 1) Intern karriär- och kompetensutveckling 2) Kompetensförsörjning genom förlängt arbetsliv, rätt användning av kompetens och breddad rekrytering. ★	Implementera en förbättrad rekryteringsprocess och tillhandahålla förbättrat stöd till rekryterande chefer.	Skapa och implementera en plan för universell utformning av våra arbetsplatser.
	Ge extra stöd till utvalda arbetsplatser med särskilda behov genom en stödgrupp med kunskap inom valda områden såsom exempelvis rehabilitering, arbetsrätt, arbetsmiljö, jämställdhet etc. ★	Arbeta med målinriktad kompetensförsörjning genom en gemensam mållanslagstavla för att bland annat sprida information om vad som görs och med vilka resultat. ★	3) Digitalisering för att möta kompetensutmaningen 4) Samarbete mellan förvaltningarna i utvecklingsfrågor för att möta kompetensutmaningen 5) Annat som berör alla förvaltningar och som kan förbättra utvecklingsarbetet ★	Arbeta fram och genomför aktiviteter för att: 1) Stärka det interna varumärket. 2) Bli bättre på att attrahera personal med rätt kompetens och erfarenhet. ★ 3) Ta fram nya utvecklingsarenor för personer med funktionsnedsättningar. 4) Attrahera, utveckla och behålla medarbetare som idag inte söker sig till oss. ★	Se över och analysera ur ett jämställdhets-, tillgänglighets och icke-diskrimineringsperspektiv: 1) Arbetstider, arbetsvillkor och arbetsbelastning 2) Användning av företagshälsövrården 3) Sjuktal, anställningstid, förtidspensionering och andra personalnyckeltal Arbeta fram aktiva åtgärder för problem som identifieras.
	Skapa en ny typ av överblick av arbetsmiljöarbetet i organisationen genom att införa en gemensam mållanslagstavla som alla kan följa.	Utforma ett chefsprogram och ett chefsnätverk som skall leda till att vi tillvaratar och utvecklar nya och befintliga chefers kompetens på ett bättre sätt. ★		Betona friskfaktorer och positiva exempel för att stärka vårt interna varumärke, employee branding. ★	Se över chefers arbetssituation i kontaktyrkerna, identifiera och prioritera utvecklingsområden. ★
	Följa upp anställningsstart och uppsägningar genom enkäter med kontinuerlig redovisning av resultat för kommunledningen som i sin tur tar fram åtgärdsplan.				Arbeta med riskminimering kring diskriminering genom att följa de horisontella principerna om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.



Medfinansiering: 5 932 813 kr

Förvaltning**	Funktion	Kompetens eller roll	Tjänstgörings-grad	Antal månader	Total kostnad under tre år	Medfinans* "Egen tid" (3 år)
KLF	Processledare	Processledning	100	32	3 407 435	1 874 089
KLF	Processledare	Processledning	100	32	2 542 388	98 314
KLF	Medarbetare	HR Arbetsmiljö & Rehabilitering	50			659 157
KLF	Medarbetare	HR Arbetsrätt och samverkan			1 271 195	699 157
KLF	Medarbetare	HR Rekrytering		32	508 478	279 663
KLF	Medarbetare	Adm	50	32	1 163 064	639 685
FUF	Med		50	32	1 271 195	699 157
FUF		Specialist AME	20	32	508 478	279 663
VSF	Medarbetare	Verksamhetsutvecklare	20	32	508 478	279 663
VSF	Medarbetare	Kvalitetsutvecklare	20	32	508 478	279 663
TSF	Medarbetare	IT-specialist	20	32	508 478	279 663
				Summa:	13 468 863	7 407 874

Kräver att vi avsätter resurser enligt vår ansökan.





Styrgruppen

Susanne Hansson

Peter Jemtbring

Pernilla Johansson

Richard Persson

Anna Backman Wikström

Tomas Sjövall

Susanne Åslund

Ingela Sonidsson

Kommunalråd, Kommunstyrelsens ordförande

Kommundirektör

Vård- och socialförvaltningen

Teknik- och serviceförvaltningen

Framtids- och utvecklingsförvaltning

Barn-, kultur- och utbildningsförvaltningen

Representant från central samverkansgrupp, Kommunal

HR-chef

Övergripande ansvar

Beslutsfattande

Kontinuerlig uppföljning

Samverkan, förankring och dialog

Stöd till processledningen



Huvudmål:	Motverka kompetensbristen orsakad av pensionsavgångar och rekryteringsproblem för att bibehålla/höja produktivitet, kvalitet och kostnadseffektivitet.				
Gruppering av mål	Förbättra ledarskap och arbetsmiljö		Ta fram och aktivera gemensam strategi för kompetensutveckling, kompetensförsörjning och rekrytering		Förstärk arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering
Delmål:	Förbättra arbetsmiljön för chefer och medarbetare.	Förbättra ledarskapet och organisationens styrning.	Skapa gemensam strategier för att motverka kompetensbristen och se till att de tillämpas.	Förbättra rekryteringsprocessen och se till att den tillämpas.	Förbättra tillgänglighets, jämställdhets och icke-diskrimineringsarbetet.
Aktiviteter:	Minska arbetsbelastningen för chefer genom att flytta arbetsuppgifter, plocka bort onödiga arbetsuppgifter och förbättra stödfunktioner. 1 Ge extra stöd till utvalda arbetsplatser med särskilda behov genom en stödgrupp med kunskap inom valda områden såsom exempelvis rehabilitering, arbetsrätt, arbetsmiljö, jämställdhet etc. 2	Arbeta fram en översiktlig kompetensbehovsanalys av yrken fram till 2030 med hjälp av förvaltningarna. 2 Arbeta med målinriktad kompetensförsörjning genom en gemensam mållanslagstavla för att bland annat sprida information om vad som görs och med vilka resultat. 2	Arbeta fram och aktivera gemensamma strategier och planer för: 1) Intern karriär- och kompetensutveckling 1 2) Kompetensförsörjning genom förlängt arbetsliv, rätt använd kompetens och breddad rekrytering. 2 3) Digitalisering för att möta kompetensutmaningen 1 4) Samarbete mellan förvaltningarna i utvecklingsfrågor för att möta kompetensutmaningen 1 5) Annat som berör alla förvaltningar och som kan förbättra utvecklingsarbetet 1	Implementera en förbättrad rekryteringsprocess och tillhandahålla förbättrat stöd till rekryterande chefer. 1 Arbeta fram och genomför aktiviteter för att: 1) Stärka det interna varumärket 2 2) Bli bättre på att attrahera personal med rätt kompetens och erfarenhet. 1 3) Ta fram nya utvecklingsarenor för personer med funktionsnedsättningar. 2 4) Attrahera, utveckla och behålla medarbetare som idag inte söker sig till oss. 1	Skapa och implementera en plan för universell utformning av våra arbetsplatser. 2 Se över och analysera ur ett jämställdhets-, tillgänglighets och icke-diskrimineringsperspektiv: 1) Arbetstider, arbetsvillkor och arbetsbelastning 1 2) Användning av företagshälsovården 1 3) Sjuktal, anställningstid, förtidspensionering och andra personalnyckeltal 2 Arbeta fram aktiva åtgärder för problem som identifieras. 2
	Skapa en ny typ av överblick av arbetsmiljöarbetet i organisationen genom att införa en gemensam mållanslagstavla som alla kan följa. 2	Utforma ett chefsprogram och ett chefsnätverk som skall leda till att vi tillvaratar och utvecklar nya och befintliga chefers kompetens på ett bättre sätt. 1		Betona friskfaktorer och positiva exempel för att stärka vårt interna varumärke, employee branding. 2	Se över chefers arbetssituation i kontaktyrkena, identifiera och prioritera utvecklingsområden. 1
	Följa upp anställningsstart och uppsägningar genom enkäter med kontinuerlig redovisning av resultat för kommunledningen som i sin tur tar fram åtgärdsplan. 2				Arbeta med riskminimering kring diskriminering genom att följa de horisontella principerna om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. 2



Fasindelning

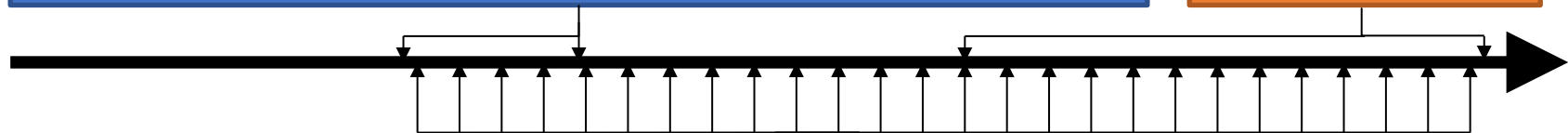
Uppstart

Starta upp styrgrupp, arbetsgrupp och referensgrupp
Färdigställ utvecklingsplan
Uppdatera riskanalys
Säkerställ uppföljning och upphandla extern utvärderare
Säkerställ systematiskt arbete kring horisontella principer
Upprätta kommunikationsplan

Förberedande enkät, djupintervjuer, informationsinsamling och andra förberedelser inför genomförande såsom före-mätning som kan användas vid utvärdering med mera.

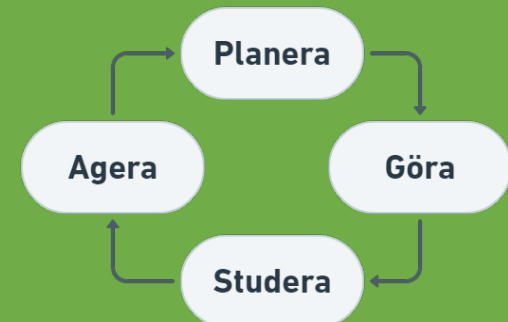
Utvärdering

Ta emot information från extern utvärderare
Gör egen utvärdering och skriv slutrapport
Sprid resultatet



Genomförande av 8 huvudaktiviteter och flera stödaktiviteter genom PGSA

- Minska arbetsbelastningen för chefer
- Chefsprogram / chefsnätverk
- Intern karriär / kompetensutveckling
- Digitalisering mot kompetensutmaningen
- Samarbete mot kompetensutmaningen
- Förbättrad rekryteringsprocess
- Aktiviteter för att attrahera personal
- Aktiviteter för att utveckla / behålla personal





Medfinansieras av
Europeiska unionen

Styrgruppen prioriterar



Minska arbetsbelastningen för chefer

Varför?

Chefer upplever hög arbetsbelastning, otydlighet i rollen och bristande stödfunktioner.

Nuläge

Insatserna för att minska chefernas arbetsbelastning är inte samordnade och genomförs endast i vissa verksamheter. Vi har inga rollbeskrivningar.

Effekterna

Bättre arbetsmiljö för chefer och
medarbetare
Effektivare organisation

Vad vi behöver ta reda på

Vad arbetsbelastningen består
i och vilka som berörs
Vilka lösningar som finns,
planeras / har prövats

Vad vi behöver göra

Utreda vad arbetsbelastningen
består i och vilka som berörs
Ta fram rollbeskrivningar
Föreslå genomföra / åtgärder

Minska arbetsbelastningen : Leveransen

- Tydlig och märkbar minskning av arbetsbelastningen för chefer, särskilt inom kontaktyrkena.
- Förbättrade och effektiviserade stödfunktioner.
- Klara och tydliga rollbeskrivningar samt kravprofiler för chefer och stödfunktioner.
- Genomförande av eventuella effektiviseringsåtgärder.

Aktiviteter för att attrahera personal

Varför?

Antalet kvalificerade personer minskar och vi måste attrahera rätt kompetens genom riktade insatser och en gemensam strategi.

Nuläge

Vi genomför ibland punktinsatser vid behov samtidigt som det finns flera förslag på större aktiviteter som inte prioriteras, utvärderas eller genomförs strukturerat.

Effekterna

Bättre rekryteringar
Enklare rekryteringar
Bättre kompetens i organisationen

Vad vi behöver ta reda på
Våra behov nu och i framtiden

Vad vi behöver göra
Ta fram förslag på aktiviteter
Testa aktiviteter
Följa upp och utveckla

Aktiviteter för att attrahera personal : Leveransen

- Riktade insatser för att attrahera personal inom bristyrkena.
- Utvecklade strategier och kampanjer för att stärka vårt varumärke som attraktiv arbetsgivare.
- Våra medarbetare pratar gott om arbetsgivaren.

Framgångsfaktorer

Förankra brett och löpande

Dialog med ESF

Två projektledare



Strömsunds
Kommun
Stræmjien tjjelte



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projektledare:
par-eric.hemmingsson@stromsund.se
carina.esbjornsson@stromsund.se

Ströms Vattudal med Strömsundsbron. Foto: Anders Andréé.



Strömsunds
Kommun
Stræmjien tjjelte