

Kompetensförsörjningsstrategi

Tyresö kommun 2023-2026

Beslutsdatum	21 juni 2023	Dokumenttyp	Strategi
Beslutad av	Kommunfullmäktige	Dokumentägare	Madeleine Fälleskog
Diarienummer	2023/KSP 0016	Giltighetstid	2023-2026

A	R	U	B	A
Attrahera	Rekrytera	Utveckla	Behålla	Avveckla
Attraktiv arbetsgivare				
Hållbar arbetsmiljö				
Nya lösningar				

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjningsstrategi Tyresö kommun	3
1.1	Syfte och mål med kompetensförsörjningsstrategin.....	3
1.2	Arbetsgivarpolitiskt ställningstagande.....	3
2	Medarbetare i Tyresö kommun	4
3	Demografins påverkan på kompetensförsörjningen	4
4	ARUBA - Vald modell för arbete med kompetensförsörjning	4
4.1	Attrahera.....	5
4.2	Utveckla	5
4.3	Behålla.....	6
5	Uppföljning	6
5.1	Kompetensförsörjningsplan	6
5.2	Uppföljning inom styr- och ledningssystem	7

1 Kompetensförsörjningsstrategi Tyresö kommun

1.1 Syfte och mål med kompetensförsörjningsstrategin

För att långsiktigt nå framgång i att möta våra invånares behov är det en central uppgift för kommunen att prioritera kompetensförsörjningen. Utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) prognos kommer det fram till 2031 att uppstå brister på utbildad personal inom en rad verksamhetsområden¹. Bristen på utbildad personal innebär att kommunen behöver ha en långsiktig och hållbar strategi för kompetensförsörjning. Det är Tyresö kommuns avsikt att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare där vi skapar ett hållbart arbetsliv och hittar nya lösningar för att möta kompetensutmaningen.

Tyresö kommuns kompetensförsörjningsarbete ska leda kommunen framåt mot målet att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare².

Kompetensförsörjningsstrategin ska leda till ett tydligare arbetsgivarvarumärke, att våra medarbetare i högre grad rekommenderar Tyresö kommun som arbetsgivare samt arbetssätt och digitala verktyg som tillvaratar kompetens och ökar kvaliteten i våra välfärdstjänster till Tyresöborna.

Strategin omfattar alla medarbetare i Tyresö kommun.

1.2 Arbetsgivarpolitiskt ställningstagande

Kompetensförsörjning beskrivs i termerna attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla (ARUBA). Utgångspunkten är att utveckla arbetet med kompetensförsörjning utifrån de olika perspektiven i den s.k ARUBA-modellen³.

De områden i modellen som är Tyresö kommuns strategiskt viktigaste är Attrahera, Utveckla och Behålla. Tyresö kommun har ett gott resultat i medarbetarundersökningar gällande Organisatorisk och social arbetsmiljö och det finns en positiv syn på chefernas ledarskap. Här behöver vi använda kraften hos våra medarbetare i kompetensförsörjningen för att ge stöd i att Attrahera potentiella medarbetare. Genom att stödja innovativa lösningar, utnyttja teknik på smarta sätt, ge stöd till medarbetarna i deras utveckling och söka nya samarbeten ska vi utveckla organisationens möjligheter att tillvarata och ställa om så att vi kan lösa framtidens välfärdsutmaningar på ett effektivare sätt.

SKR har tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen. De nio strategierna kommer också leda kommunen mot rätt insatser i kompetensförsörjningsarbetet genom de tre huvudområden som lyfts fram:

¹ Välfärdens kompetensförsörjning, Sveriges Kommuner och Regioner 2022

² Kommunplan 2023-2026

³ Kompetensförsörjning – från strategi till resultat. Swedish standards institut, 2016.

1. Att vara en attraktiv arbetsgivare, 2. Att hitta nya lösningar och 3. Ett hållbart arbetsliv. Tyresö kommun kommer att ha dessa områden som ledstjärna i kompetensförsörjningsarbetet.

Kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan utgår från denna strategi.

2 Medarbetare i Tyresö kommun

Medarbetare i kommunen bidrar till den service och omsorg som levereras till Tyresöborna varje dag. Invånarnas behov och förväntningar på kommunens välfärdstjänster kommer förändras väsentligt över tid vilket kommer medföra krav på nya arbetssätt och metoder. Att stärka medarbetarskapet och ledarskapet blir avgörande i en föränderlig omvärld, för att både organisationens och individens fulla potential kommer invånarna till godo.

Tyresö kommun behöver arbeta med hur varje medarbetares fulla potential till utveckling kan omhändertas för att möta behovet av omställning.

3 Demografins påverkan på kompetensförsörjningen

Omsorgsbehovet hos kommuninvånare har en direkt påverkan på kommunens kompetensförsörjning. Antal födselar påverkar medarbetarna inom förskolan och skolan, och åldersstrukturen påverkar medarbetarna inom äldreomsorgen, exempelvis. Att utveckla infrastruktur och bygga offentliga byggnader har påverkan på stadsbyggnadskontoret. Det står även många människor utanför arbetsmarknaden, med kompetens, kunskap och förmågor – och med delar av lösningen på arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning. För att fånga upp och ta tillvara på kompetensen behöver kommunen ha ett inkluderande öppet synsätt i sitt arbete med kompetensförsörjning.

4 ARUBA - Vald modell för arbete med kompetensförsörjning

För att varje medarbetare ska kunna nå sin fulla potential och vi tillsammans ska kunna ställa om vår kompetens utifrån omvärldens förutsättningar, är det en central uppgift för kommunen att prioritera kompetensförsörjningen. För att möta kompetensgapet mellan antalet personer i arbetsför ålder och andel av befolkningen i behov av omsorg är kommunens strategi att arbeta aktivt med ARUBA-modellen i både analys och metod. ARUBA-modellen⁴ tillgodoser

⁴ Kompetensförsörjning – från strategi till resultat. Swedish standards institut, 2016.

behovet av strategisk kompetensförsörjningsplanering på kortare och längre sikt.

4.1 Attrahera

Att kunna attrahera nya medarbetare är viktigt utifrån att Tyresö är beläget i storstadsregion med konkurrens om arbetskraften mellan Stockholm och omkringliggande kommuner och företag. Att attrahera nya medarbetare till kommunen förutsätter att både svårrekryterade grupper och nyckelkompetenser, men även kommunens bredare målgrupper, attraheras av Tyresö kommuns gemensamma arbetsgivarvarumärke. Alla verksamheters arbete mot att nå målområdet Sveriges bästa offentliga arbetsgivare bidrar till detta.

Tyresö kommun behöver stärka sitt arbetsgivarvarumärke och kommunicera det tydligare, såväl internt som externt. Att våra medarbetare rekommenderar kommunen som arbetsgivare är en viktig del av att skapa ett starkt sammanhållet arbetsgivarvarumärke. Det visar att det vi står för också är det som upplevs som anställd vilket skapar en trygghet för den potentiella medarbetaren.

Ett tydligt arbetsgivareerbjudande där strukturerade och kommunicerade utvecklingsmöjligheter, samarbeten för utveckling och innovation, hållbar arbetsmiljö och god personalpolitik ingår är viktigt för att vara en attraktiv arbetsgivare vilket också ökar möjligheten till att många medarbetare är goda ambassadörer.

4.2 Utveckla

I den välfärdsutmaning den kommunala sektorn i Sverige står inför kommer ett krav att vara att hitta nya effektiva lösningar i ett högt tempo. Det gäller även för Tyresö kommun vilket kommer ställa krav på våra medarbetare. Genom att organisera arbetet annorlunda och hitta nya arbetssätt, kan både medarbetare och verksamhet utvecklas, och varje medarbetares kompetens användas på rätt sätt. Perspektivet att hitta lösningar tillsammans i en utvecklande och medskapande kultur där vi vågar prova nytt, behöver genomsyra verksamheterna. Då ökar träffsäkerheten i att skapa värde för Tyresöborna. Kollegiala samarbeten över gränserna i gemensamt utvecklingsarbete fördjupar kompetens och breddar erfarenhet. Nya arbetssätt kan vara olika former för medskapande och innovation.

Kompetensutmaningen innebär likväl att kommunen behöver hitta nya lösningar då arbetskraften inte räcker till. När normer och gamla arbetssätt utmanas, behöver den samlade kompetensen användas bättre. Genom att se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Chefer och medarbetare behöver ha en öppenhet för att arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper

eller att nya yrkesgrupper och kompetenser som inte funnits tidigare i verksamheten, blir en del av lösningen. Tyresö kommun står inför en digital transformation vilket ytterligare kan möjliggöra att arbetsuppgifter läggs hos digitala medarbetare för att effektivisera så att befintliga medarbetare ska kunna utföra det som i större grad kräver ett mellanmänniskt relationsinriktat arbete. Frågan om vilken kompetens som behövs för vilken arbetsuppgift får därmed större betydelse.

4.3 Behålla

Tyresö kommun behöver arbeta aktivt med att behålla kompetens över tid.

För att stärka kommunens förutsättningar att behålla kompetens behövs hållbar arbetsmiljö, nya arbetssätt och metoder, och ett starkt medarbetarskap. Kompetensutveckling kan exempelvis innebära att gemensamt arbeta fram nya smarta lösningar över verksamhetsgränserna. Gemensamma utvecklingsområden kan leda till både karriärutveckling och kompetensutveckling för den enskilda medarbetaren samtidigt som verksamheten utvecklas. Både hållbarhet och utveckling är därmed viktiga delar för att behålla och utveckla befintlig kompetens.

Ett hållbart arbetsliv gör att fler orkar jobba längre. Kompetensbehoven och stora pensionsavgångar innebär att kommunen behöver hålla kvar eller locka tillbaka äldre medarbetare. Att förlänga arbetslivet på ett hållbart sätt gör att vi får behålla värdefull kompetens längre.

För att behålla kompetens krävs också att förutsättningar finns kring stödet så som IT-system och verksamhetsanpassade lokaler. Digitalisering och utveckling av digitala verktyg är avgörande för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt som verksamheterna digitaliseras än mer behöver kompetensen och den digitala mognaden hos Tyresö kommuns medarbetare följa med. Den digitala transformationen i verksamheterna frigör resurser från medarbetarna så att mer tid kan gå till dem vi är till för. I takt med den digitala utvecklingen blir jobben mer attraktiva.

Kommunen behöver fokusera på att stärka ledarskapet. En hållbar arbetsmiljö och nya samarbeten skapar förutsättningar för tillitsbaserat ledarskap. Ett tillitsbaserat ledarskap leder till högre motivation, stärkt medarbetarskap och verksamhetsutveckling.

5 Uppföljning

5.1 Kompetensförsörjningsplan

För att strategin ska få bäring i verksamheterna kommer en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan att tas fram. I planen ligger

aktiviteter som ska leda mot att stävja kompetensutmaningen i kommunen. En plan ger utrymme för insatser kopplade till SKRs nämnda inriktningar enligt ARUBA-modellen och medger en bredare planering av och omställning av kompetens så att den gemensamma kompetensen i kommunen möter medborgarnas behov på kortare och längre sikt.

Förvaltningarnas egna kompetensförsörjningsplaner har bäring på kvalitet och leverans till Tyresö kommuns medborgare.

5.2 Uppföljning inom styr- och ledningssystem

Strategin ska följas av en övergripande kompetensförsörjningsplan och läggs som beslutad strategi i förteckning över gällande styrdokument i kommunplanen. I den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska konkretisering av vilka aktiviteter som ska ske under det kommande året finnas samt hur dessa ska följas upp. Kompetensförsörjningsplanen ska utgå från denna strategi och arbeta utifrån de tre perspektiven Attrahera, Utveckla och Behålla med fokus på hur vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

Strategin är giltig fram till 2026 då den revideras.