

Politiskt uppdrag: Strategisk kompetensförsörjning

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Politisk inriktning och uppdrag	3
2.1	Politisk inriktning.....	3
2.2	Politiskt uppdrag:.....	3
3	Nuläge	3
4	Nyläge	4
5	Uppföljning	6

1 Inledning

Tyresö kommunkoncern har i fyra målområden konkretiserat vad som är viktigt att uppnå för att kommunen ska röra sig i rätt riktning mot visionen. Till varje målområde finns konkretiserade mål och indikatorer som mäter måluppfyllelsen. Det finns även politiska uppdrag kopplade till målen. Det är uppdrag som verksamheten ska arbeta särskilt med för att uppnå målen.

2 Politisk inriktning och uppdrag

2.1 Politisk inriktning

För att nå framgång och bättre möta varje invånares behov är det en central uppgift för kommunen att prioritera kompetensförsörjningen. Fram till 2030 kommer det att uppstå brister på utbildad personal inom en rad verksamhetsområden. Det är Tyresö kommuns avsikt att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare.

2.2 Politiskt uppdrag:

Kommunen ska ha bra arbetsvillkor i en bra arbetsmiljö och ha en plan för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal med rätt kompetens nu och i framtiden.

3 Nuläge

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor enligt Sveriges kommuner och regioner. När arbetskraften inte räcker till går det inte att möta kompetensutmaningen enbart genom att rekrytera fler, istället behövs nya arbetssätt och att tillvarata och utveckla kompetensen hos de befintliga medarbetarna. SKR har tagit fram nio strategier för att möta kompetensförsörjningen som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

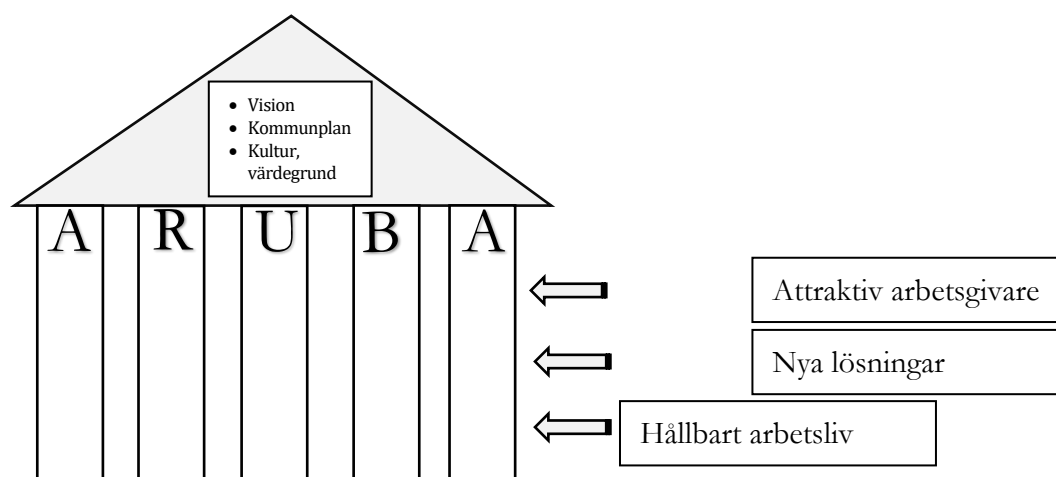


Idag pågår arbete i kommunen i enlighet med flera av SKR:s strategier, både kommunövergripande och förvaltnings specifika. Det finns däremot ingen kommungemensam strategi med tydliga vägval för hur Tyresö kommun vill möta kompetensförsörjningsutmaningen. Dock finns förvaltnings specifika planer av aktivitetsinriktad karaktär.

I medarbetarundersökningen framkommer att Tyresö kommun har en bra arbetsmiljö, även i jämförelse ser vi att våra medarbetare anser att arbetsmiljön är bättre än vad medarbetare skattar hos andra kommuner. Medarbetarundersökningen visar också att vi står oss bra gällande ledarskap. Däremot vill medarbetare i en betydligt lägre grad rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare. Det här behöver kommunen som arbetsgivare vara nyfiken på att utforska och hitta vägar för att nå längre i.

Nyckeltalsinstitutet som arbetar med kartläggning, systematiska mätningar och att stödja för att kvalitetssäkra andra personalekonomiska underlag menar att vi genom att följa särskilda nyckeltal kan mäta såväl attraktionskraft som vår förmåga att behålla medarbetare. Tyresö kommun har följer i dag endast en del av dessa nyckeltal och har genom ett ökat fokus på särskilda områden en stor utvecklingspotential att nå längre i utvecklingen inom kompetensförsörjning.

4 Nyläge



Modellen är en övergripande bild av hur vi kommer arbeta med ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla) som stöd till vår vision och kommunplan etc. Handlingsplaner kommer utgå från strategin samt SKRs olika fokusområden (attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv) i de aktiviteter som tas fram.

4.1 Strategi för kompetensförsörjning

Under 2023 ska uppdraget ha levererat en kommungemensam strategi som utgår från Tyresö kommuns vision, kommunplan och önskad kultur och värdegrund för att få en långsiktig hållbarhet i arbetet att möta utmaningarna inom kompetensförsörjning. Eftersom kompetensförsörjningen är en fråga som har bäring på hur väl vi kommer att lyckas i våra övriga utmaningar ska strategin förankras hos såväl politik som inom

tjänstemannaorganisationen för att bli väl känd och levande i dialoger. Det kommer att stärka syftet med en gemensam strategi.

4.2 Handlingsplaner

När strategin är framtagen ska den även under 2023 kompletteras med en kommungemensam handlingsplan som är mer konkret i arbetsätt och aktiviteter. Handlingsplanen skall sträcka sig över två verksamhetsår och vara ett naturligt förtydligande i hur vi på ett utforskande och innovativt sätt kan finna lösningar utifrån de strategier vi beslutat om.

I handlingsplanen utgår vi från de områden SKR har arbetat fram som vägar att möta kommande kompetensförsörjningsbehov – attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv.

För de förvaltningar och kontor som så önskar kan arbetet med handlingsplaner påbörjas under hösten 2023. I det arbetet kan HR och Kommunikation gärna bidra med sin kompetens.

Under 2024 kommer handlingsplaner att aktiveras och de verksamheter i organisationen som vill arbeta för att koppla en egen handlingsplan till vår övergripande strategi får stöd i det arbetet.

Under mandatperioden arbetar vi tillsammans inom organisationen med ett nyfikat och lösningsfokuserat förhållningssätt för att prova nya vägar i att tillförsäkra såväl hur vi attraherar och rekryterar men också hur vi behåller och utvecklar våra medarbetare.

4.3 Övrigt arbete inom ramen för uppdraget

Under 2023 ska frågan om vad som skulle bidra till att fler av Tyresö kommuns medarbetare rekommenderar oss som arbetsgivare, belysas och undersökas. För att se hur vi förflyttar oss i arbetet med attraktiv arbetsgivare kommer HR fortsätta sitt samarbete med Nyckeltalsinstitutet. De nyckeltal som har tagits fram för att mäta attraktiv arbetsgivare kommer att användas av Tyresö kommun och 2026 kommer en benchmark att göras dels som en utvärdering av arbetet under mandatperioden men även som en vägvisare för det fortsatta arbetet in i den kommande mandatperioden. På så sätt skapas en långsiktighet i arbetet. 2026 kommer en genomgång av strategi för eventuell redigering att göras.

5 Uppföljning

T1

I kommunplanen 2023 fick kommunen ett uppdrag att ta fram en plan för strategisk kompetensförsörjning. Utifrån uppdraget bokades tankesmedjor med samtliga förvaltningschefer och kontorschefer samt facken in. Innan tankesmedjan fick alla som skulle delta ett antal frågor att fundera kring som förberedelse. Syftet med en tankesmedja var att forma en strategi och kompetensförsörjningsplan som träffar rätt och skapar värde för Tyresöborna samtidigt som den ger kraft i att vara en attraktiv arbetsgivare. Efter tankesmedjorna skickades kompetensförsörjningsstrategin på remiss till både facken och samtliga ledningsgrupper på förvaltnings- och kontorsnivå. Centrala samverkansgruppen och KLG har därefter godtagit strategin. Nu är kompetensförsörjningsstrategin inlämnad för politiskt beslut.

Tyresö kommun fick i 2022 års medarbetarundersökning ett sämre resultat än önskat gällande frågan om medarbetarna kan rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare. Under 2023 ska därför frågan om vad som skulle bidra till att fler av Tyresö kommuns medarbetare rekommenderar oss som arbetsgivare, belysas och undersökas. Det har gjorts genom ett nyfiktet utforskande tillsammans med medarbetarna via verksamhetsbesök och två tillfällen med kvällsfika och dialog. Resultatet av utforskandet kan sammanfattas i följande viktiga aspekter:

- Förmåner för medarbetare anses som en viktig faktor och de upplevs vara låga i dag
- Att sammanhållning och stabilitet finns i arbetsgruppen med en stabil chefsituation, påverkar positivt
- Hur kommunen sköter sig i det stora sammanhanget, i vårt uppdrag som kommun spelar roll för rekommendationsviljan

För att kunna arbeta vidare med dessa kommer vi att:

- Komplettera våra förmåner till medarbetarna
- Bidra med stödmaterial för APT så att varje verksamhet kan arbeta med frågan
- Beakta hur kommunens varumärke spelar in i arbetsgivarvarumärket när kompetensförsörjningsplaner arbetas fram

I det kommungemensamma området ”Hur kan vi öka inkluderingen och få så många självförsörjande invånare som möjligt?” har samarbete med HR (som arbetsgivarpart) påbörjats. Syftet är att tillsammans öka möjligheterna till praktik och anställningar inom kommunens verksamheter för att på så sätt bidra till ökad sysselsättning och bredare perspektiv i kompetensförsörjningen.

Uppdraget kommer att levereras enligt plan och i tid. GRÖN

T2

- Kompetensförsörjningsstrategi för Tyresö kommun, med strategiska vägval beslutad av politiken.

Kompetensförsörjningsstrategin blev beslutad i Kommunstyrelsen i juni 2023.

- Kommungemensam kompetensförsörjningsplan med arbetssätt och aktiviteter knutna till SKRs framtagna strategiska områden är framtagna

Ett förslag på kommungemensam kompetensförsörjningsplan är framtagna. Arbetet med att ta fram en kommungemensam kompetensförsörjningsplan initierades i februari för att samverkas i flera steg. En arbetsgrupp har tillsatts bestående av fackliga representanter och medarbetare. Kommunledningsgruppen och centrala samverkansgruppen kommer att ta beslut om föreslagen kompetensförsörjningsplan under första halvan av september.

- Förslag på konkret arbetssätt på hur vi tillsammans inom hela organisationen kan hitta nya lösningar på hur vi kan utvecklas som arbetsgivare och nå potentiella medarbetare

I den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen finns ett antal aktiviteter identifierade. Kommunen kommer bland annat att prioritera arbetet med att ta fram ett gemensamt arbetsgivarvarumärke samt se över rekrytering och introduktion av nya medarbetare.

- Utforma ett stöd till de förvaltningar och kontor som önskar ta fram en egen handlingsplan så att detta kan påbörjas under hösten 2023.

Stödmaterial så som en mall för kompetensförsörjningsplan samt instruktion och metod till förvaltningar och kontor för att kunna ta fram egna kompetensförsörjningsplaner är framtagna. HR-konsulter kommer att stödja i analys och metod för framtagande. Ett arbetssätt är genomarbetat och kommer att implementeras efter att nämndplaner har beslutats för respektive förvaltning eller kontor.

Uppdraget kommer att levereras enligt plan och i tid. GRÖN