



Kompetensförsörjningsplan 2021-2023

Bakgrund

Kompetensförsörjning handlar, förenklat uttryckt, om att som arbetsgivare lyckas säkerställa tillräcklig och rätt kompetens i förhållande till verksamhetens uppdrag och mål. Att aktivt arbeta med kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna för exempelvis en välfungerande infrastruktur, förskola, skola och äldreomsorg. Detta är verksamheter som berör samtliga invånare och skattebetalare i kommunen. Centrala nycklar för att klara det kompetensförsörjningsbehov kommunen har är att vara en attraktiv arbetsgivare. Det innebär att arbeta för att medarbetare väljer att stanna kvar i anställning, rekommenderar andra att också söka anställning i kommunen, men också att utveckla våra befintliga arbetsprocesser och utveckla våra medarbetare. En viktig del inom kompetensförsörjning handlar också om att rekrytera nya medarbetare, både de vi redan idag rekryterar men också om att tillvarata nya och andra grupper än de vi normalt sett anställer.

I flertalet rapporter från bland annat SKR och GR framkommer att det ökade behoven av välfärdstjänster tillsammans med stora pensionsavgångar kommer göra det svårt för offentlig verksamhet att personalförsörja våra verksamheter på det sättet vi gör idag. Kommunen behöver därför både långsiktigt och strategiskt arbeta med kompetensförsörjningsfrågan. Denna plan utgör en del i det arbetet.

Detta är Ale kommuns kommunövergripande kompetensförsörjningsplan. Syftet med planen är att skapa en tydlig bild av nuläget och framtida behov. Vilka som är de främsta bristyrkena och nyckelkompetenserna i kommunen. Samtliga sektorer, exklusive kommunstyrelsen, har haft i uppdrag att utifrån ett gemensamt metodmaterial genomföra en GAP- analys och besvara ett antal frågor. Sektorernas kompetensförsörjningsplaner ligger i sin helhet med i kompetensförsörjningsplanen som bilagor.

Uppföljning och revidering av varje sektors kompetensförsörjningsplan kommer framgent att göras regelbundet och inför nästa års verksamhetsplanering. Varje sektor ansvarar för sin plan.

Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen ses över vart tredje år. HR-avdelningen ansvarar för att revidera den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen.

Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen ska bidra till att Ale kommun lyckas med att möta framtidens kompetensutmaningar. Planen ska även vägleda och utmana kompetensförsörjningsarbetet i sektorerna genom förslag på strategier för att motverka framtida kompetensbrist.

Ale - en arbetsgivare

Ale kommun är en arbetsgivare och det är viktigt att vi möter utmaningar tillsammans. Därför ska vi i kommunen arbeta med gemensamma strategier för att möta dessa. Planen fokuserar på gemensamma slutsatser av de kompetensbehov som identifierats i flera sektorer, för fördjupad kunskap om varje sektor hänvisas till respektive kompetensförsörjningsplan.

Lokala förutsättningar

I Ale kommun arbetar cirka 2300 tillsvidareanställda medarbetare. Till följd av en stadigt växande befolkning, inom främst de yngsta och de äldsta åldersgrupperna, kommer kommunen inom de närmaste åren behöva fler medarbetare som säkerställer en god omsorg för både våra yngsta och äldsta medborgare. En växande kommun med fler kommuninvånare innebär också utökad efterfrågan på våra andra sektorer.

Ales geografiska läge ger möjlighet till både in- och utpendling. Att vara en pendlingskommun skapar både möjligheter och utmaningar för kommunen som arbetsgivare. Närheten till Göteborg och övriga kranskommuner möjliggör fler medarbetare både från vår egen kommun och från andra kommuner vilket gör det lättare att rekrytera. Att ligga nära flera andra kommuner gör också att vi blir konkurrensutsatta, vilket innebär att det blir enklare för våra medarbetare att byta till en annan arbetsgivare utan att få särskilt påverkad pendlingssträcka.

För att klara kompetensutmaningen behöver vi se oss som arbetsgivare både ur en lokal och regional kontext. Det gemensamma GR arbetet med olika branschråd är och ska vara en del i vårt lokala kompetensförsörjningsarbete. Genom att vara aktiv i olika branschråd och samarbeten kan vi vara med och påverka den regionala utbildnings- och arbetsmarknaden. En viss rörlighet mellan arbetsgivare i regionen är inte bara en nackdel utan möjliggör för oss att få kompetenta medarbetare som arbetat med liknande arbetsuppgifter innan de kommer till oss.

Ale är en avlång kommun med flera orter och kommunens möjlighet att anställa och behålla utbildad personal med rätt kompetens ser idag olika ut. Till centralorterna Nödinge och Älvängen är det oftare lätt att rekrytera och få flera sökanden till utannonserade tjänster, medan det på orter som exempelvis Skepplanda och Alafors ofta är färre sökanden. Därför behöver kommunen aktivt arbeta för att uppmuntra intern rörlighet då det är viktigt att alla kommuninvånare kan få samma kvalitet gällande bland annat utbildning och vård.

Coronavirusets påverkan

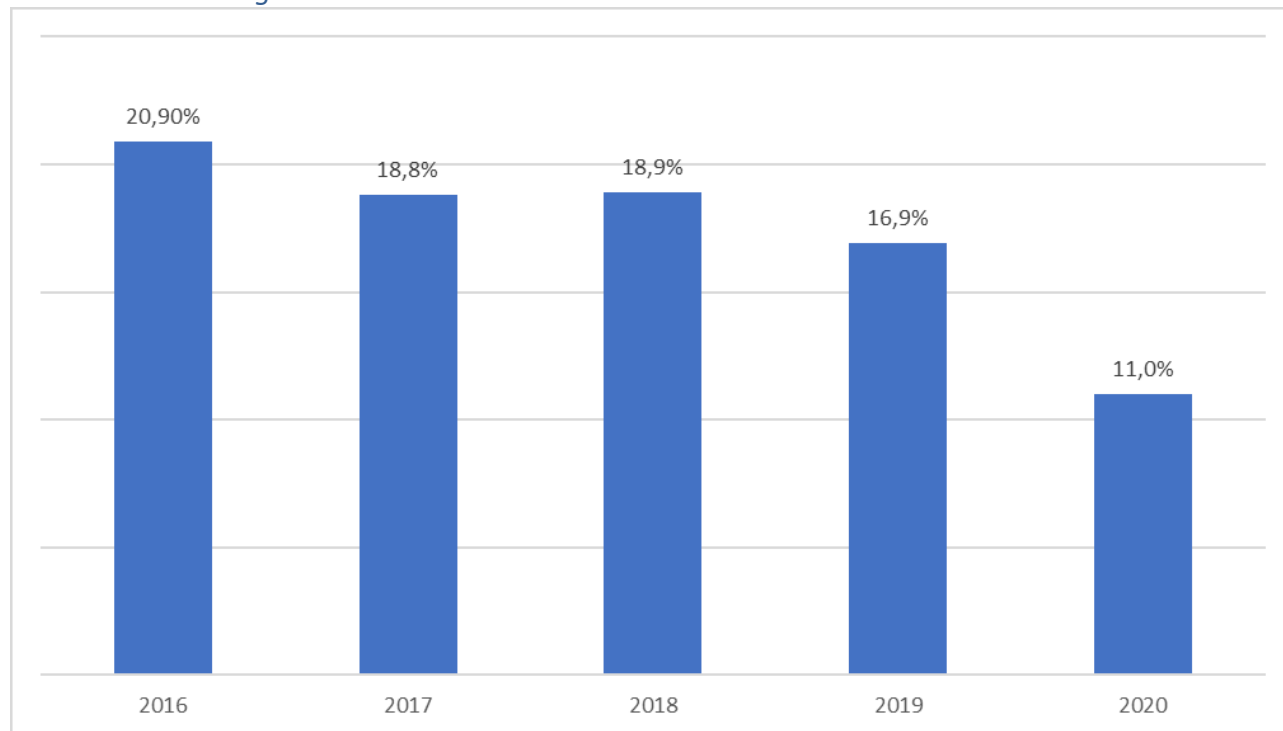
Det är svårt att dra slutsatser kring hur Covid-19 kommer att påverka arbetsmarknaden och därmed också möjligheten att anställa personal med rätt kompetens. I nuläget kan detta ha en något, om än tillfälligt, positiv påverkan för kommunens möjlighet till att kompetensförsörja vissa yrken. Men för att pandemin långsiktigt ska ha gynnsam påverkan på vårt behov av personal behöver vi aktivt arbeta med vårt rekryterings- och omställningsarbete.

Pension

Under de kommande fem åren prognostiserar Ale kommun med 234 pensionsavgångar. Flest pensionsavgångar återfinns inom sektorerna Utbildning och Socialtjänst. Beräkningarna utgår från tillsvidareanställda födda 1953–1960 samt att medarbetarna går i pension när de fyller 65 år. Flertalet av de som ska gå i pension tillhör identifierade bristyrken eller nyckelkompetenser.

Kommunstyrelsen	Service	Samhällsbyggnad	Socialtjänst	Utbildning	Kultur och fritid
16	39	16	82	79	4

Personalomsättning



Ale kommun har de senaste åren haft en relativt hög personalomsättning. 2020 hade Ale en personalomsättning på 11%, trenden de senaste två åren har varit nedåtgående.

I sektorernas kompetensförsörjningsplaner så anges bland annat att organisationsförändringar, chefsbyten, konkurrensutsättning från både offentlig- och privat verksamhet, bristande arbetsmiljö och rörlighet inom yrkesgruppen som bidragande orsaker till personalomsättningen. Ales personalomsättning 2020 ligger fortsatt något över snittet i GR som för samma period är 8,3%.

Kompetensbehov

I sektorernas kompetensförsörjningsplaner har följande bristyrken och nyckelkompetenser identifierats.

Personalomsättningen är framtagen november 2020 för perioden jan-nov 2020. Pensionsavgångar beräknas på 65 års pensionsålder och tillsvidareanställda födda 1953–1960.

Socialtjänst

Stödassistent

- 17 %, Personalomsättning
- 17,8 %, Pensionsavgångar

Stödpedagog

- 25%, Personalomsättning
- 16 %, Pensionsavgångar

Sjuksköterska

- 23%, Personalomsättning
- 22%, Pensionsavgångar

Undersköterska

- 9,9% Personalomsättning
- 15%, Pensionsavgångar

Utbildning

Lärare i fritidshem

- 13 % personalomsättning.
- 14 % Pensionsavgångar

Rektorer

- 11,5% personalomsättning.
- 7 % pensionsavgångar

*Inom utbildning har de även identifierat Förskollärare samt ämneslärare åk 7–9 som bristkompetenser. Fokus för planen har lagts på lärare i fritidshem då lärartätheten inom fritidshemmet är 24% med högskoleexamen i förhållande till 39% på riksnivå, och trenden under de senaste 4 åren är sjunkande.

Samhällsbyggnad

Specialister inom bygglovsprocessen

- 35%, Personalomsättning
- 12,5 %, Pensionsavgångar

Specialister inom infrastruktur

- 20 %, Personalomsättning
- 25 %, Pensionsavgångar

Nyckelkompetens

- Geoteknisk kompetens

Service

Kock

- 11,75 % personalomsättning
- 12 % pensionsavgångar

Projektledare/Byggnadsingenjör

- 22 % Personalomsättning.

Kultur och Fritid

Pedagog i kulturskolan

- 10% Personalomsättning
- Pensionsavgångar, ej aktuellt

Slutsatser

I sektorernas planer framgår att den främsta utmaningen inte är ett ökat eller förändrat behov av kompetens utan däremot en svårighet att, både nu och på sikt, bibehålla nuvarande ~~organisation och~~ bemanning. I flera av verksamheterna har kommunen en relativt hög personalomsättning och det ökar belastningen på chefer och befintliga medarbetare genom ej fulltaliga arbetsgrupper, rekryteringsprocesser och introduktion av nya medarbetare och kollegor. Att ha en hög personalomsättning gör även att vi förlorar kompetens och har svårare att utveckla verksamheten i den takt som skulle behövas för att möta kommuninvånarnas förväntan. Mot denna bakgrund har kommunen de kommande åren ett fortsatt stort behov av att rekrytera nya medarbetare och tillsammans arbeta för att vara en hållbar och attraktiv arbetsgivare.

Flera sektorerna har identifierat behov av att pröva nya arbetssätt och andra sätt att organisera sig. Förändrade behov och nya typer av organisationer innebär också förändrade krav och förväntningar på medarbetare. I sektorernas kompetensförsörjningsplaner framgår att baskompetensen i flera av våra verksamheter behöver höjas. Det arbetet kan och bör främst ske genom kompetensutveckling av medarbetare som redan arbetar i våra verksamheter.

Då bristyrken och nyckelkompetenser nu är identifierade finns en tydlig bild av vilka insatser som behöver prioriteras i de omställningsinsatser vi årligen kan söka pengar för via KOM-KR, omställningsfonden. Exempelvis bör vi möjliggöra för löpande kunskapshöjande kurser inom svenska språket och validering eller utbildning av de som saknar relevant yrkesutbildning för sin befattning. Men också till insatser kring bland annat hållbart förändringsarbete och digital kompetens.

Nästa steg i sektorerna

Nedan anges ett antal strategier. För att hitta de arbetssätt och aktiviteter som är framgångsrika i syfte att säkra kompetensförsörjningen ska varje sektor välja ut och arbeta med minst en av de angivna strategierna. Syftet är att arbeta med utvalda processer som bidrar till attraktivitet, detta för att pröva och tänka nytt. Det kan vara olika processer under olika perioder och avgörande för arbetet är att processernas resultat utvärderas – för att se om dessa ska prövas i fler delar av kommunen.

Sektorerna ska framöver revidera sina kompetensförsörjningsplaner inför kommande års verksamhetsplan. Nästa år kommer även sektor kommunstyrelsen att genomföra och skriva en kompetensförsörjningsplan. Metodmaterialet kommer att revideras så att varje sektor ska kunna bredda analysen från ett fåtal bristyrken och nyckelkompetenser till fler vid behov.

Inför nästa års verksamhetsplan behöver också kompetensutvecklingsbehovet för befintlig personal förtydligas. Kommunen har en egen begränsad budget men vi har också möjlighet att nyttja medel för utveckling till våra medarbetare med hjälp av omställningsfonden. För att inte dessa insatser ska bli godtyckliga eller att medel endast ska gå till de sektorer som jobbar mer aktivt med frågan behöver samtliga sektorer kommande år inkludera detta i sitt arbete med kompetensförsörjningsplanen.

Strategier för vår gemensamma och framtida kompetensförsörjning

Utgångspunkt för kommunens arbete, under år 2021 – 2023, är de strategier som SKR tagit fram för att stödja regioner och kommuner att möta kompetensutmaningen. Strategierna speglar också det sektorerna lyft i sina respektive kompetensförsörjningsplaner.

MÖT KOMPETENSUTMANINGEN



Attraktiv arbetsgivare

För att lyckas att attrahera potentiella medarbetare till vår kommun ska vi arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Stöd Medarbetares utveckling och synliggör att det sker!

Kommunen arbetar redan aktivt med kompetensutveckling av befintlig personal, exempelvis vårdcollege, validering av utbildade barnskötare samt flera andra utbildningsinsatser för både individer och grupper. Flertalet medarbetare, inom olika bristyrken, får studieledighet med delvis bibehållen lön. Inom ramen för detta arbete planerar kommunen att under 2022 lyfta några av medarbetarna som fått utvecklas, exempelvis genom korta artiklar. Att sprida att kommunen är en arbetsgivare där vi möjliggör kompetensutveckling kommer att synliggöra oss både för befintliga och potentiella medarbetare.

Kommunen behöver lyfta fler medarbetare som stolta ambassadörer, förslagsvis ska varje sektor under 2022 och 2023 utse minst en medarbetare som de anser gör ett gott arbete. Genom korta inslag om våra duktiga medarbetare kan vi öka stoltheten hos flera av våra yrkesgrupper. Att se sina kollegor, på exempelvis förskolan eller äldreboendet, har man i studier sett ökar känslan av betydelse för organisationen och stolthet. På sikt bör vi även sprida exempel på det vardagliga arbetet som pågår i arbetslag och på arbetsplatser. Att arbeta med att visa vår verksamhet och bygga stolthet hos våra nuvarande medarbetare hjälper oss också att nå ut till potentiella medarbetare.

Detta pågår till viss del redan idag, men samtliga sektorer behöver uppmuntra och identifiera fler medarbetare som till exempel vill delta på mässor eller vara synliga i artiklar och digitala kanaler både internt och externt.

Det är viktigt att alla medarbetare får en individuell mål- och utvecklingsplan. För tillsvidareanställda medarbetare sker detta i samband med det årliga medarbetarsamtalet. För att fånga upp och tillvarata potentiella framtida medarbetare ska även visstidsanställda medarbetare erbjudas möjligheten att uttrycka om de är intresserade av att utvecklas inom något av våra uppsatta bristyrken inom kommunen. Som arbetsgivare har vi möjlighet att ansöka om pengar för att bekosta utbildning till visstidsanställda och vikarier inom våra bristyrken. Varje chef och framförallt våra bemanningsenheter behöver ta ett ansvar för att tillfråga vikarier och visstidsanställda om deras tankar kring framtiden. Kommunen ska aktivt uppmuntra till att fler utbildar sig till olika brist och välfärdsyrken. Att göra detta säkerställer att vi kan fylla på med utbildad personal men skapar också ett gott rykte om Ale kommun som en attraktiv arbetsgivare.

Sök nya samarbeten – Väck intresset tidigt!

Då kompetensbrist i framtiden är ett faktum behöver kommunen möta potentiella medarbetare i ett tidigt stadium, gärna redan innan denne har valt yrkesinriktning. Därför bör kommunen möjliggöra för fler av våra ungdomar att göra en av sina praktikperioder, i högstadiet, inom kommunens verksamheter. Att visa på bredden inom kommunal verksamhet kan komma att bidra till att fler väljer att utbilda sig till yrken inom välfärden samt väljer att arbeta i en kommun efter avslutade studier. Under 2022 hoppas vi kunna erbjuda minst 50 ungdomar praktik i kommunen, tillsammans kan vi skapa förutsättningar för attraktiva praktikplatser.

Kommunövergripande behöver vi finna sätt att underlätta för våra verksamheter att ta emot andra typer av praktikanter, studenter som gör examensarbete och LIA-studenter. Under hösten 2021 planerar HR-avdelningen att ta fram ett ”paket” som underlättar för arbetsplatser och chefer som ska ta emot en praktikant, exempelvis från högskolan, i sin verksamhet. Att ta emot studenter på ett professionellt och gemensamt sätt kommer skapa naturliga rekryteringsvägar och öka attraktiviteten och viljan att genomföra praktik eller examensarbete i kommunen. Det kommer även bidra till att vi uppfattas som en arbetsgivare.

Breddad rekrytering och att använda kompetensen rätt

Under 2022 behöver någon eller ett par sektorer identifiera att kompetensen inom identifierat bristyrke används på rätt sätt. Kompetensförsörjning är ett generellt problem, med brist på arbetskraft inom flera områden. Samtidigt står många människor med kompetens, kunskap och förmågor, utanför arbetsmarknaden. När kommunen nu behöver tänka nytt och göra annorlunda kan detta vara en möjlighet. Genom att se över och organisera arbetsuppgifter och yrkesroller på ett annat sätt skapas möjligheter för fler att kunna utföra dem, och genom breddad rekrytering kan fler individers kompetens och kunskap komma till nytta. Genom att utgå från vem som gör vad på en arbetsplats kan flera individers kompetens och kunskap komma till nytta. Bredare rekrytering och blandad personalstyrka ger också flera vinster såsom minskade kostnader, ökad kvalitet och bättre arbetsmiljö. Genom att säkerställa att våra befintliga medarbetare gör ”rätt” saker kan vi alltså också möjliggöra för att anställa medarbetare som vi idag normalt sett inte anställer. De kommuner



som arbetat aktivt med detta har sett goda resultat både gällande den sociala och organisatoriska arbetsmiljön men också ekonomisk vinning.

Som arbetsgivare finns det självklart ytterligare insatser som kan göras för att utveckla och stärka våra möjligheter att kompetensförsörja verksamheten. I denna plan är fokus på de tre strategier som presenteras ovan, utöver det ser kommunen över rekryteringsprocessen, introduktion av medarbetare och chefer samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.