



HANDLINGSPLAN FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING

2022-01-10



FÖR KONCERNEN KARLSTADS KOMMUN

Handlingsplanen avser: Barn- och ungdomsförvaltningen

Ansvarig: Personaldirektören är ansvarig för den koncernövergripande handlingsplanen. HR-chef eller motsvarande är ansvarig för respektive förvaltnings eller bolags handlingsplan

Giltighetstid: 2021-2023 med årlig revidering

Uppdaterad: 2022-01-10



POLICY

Uttrycker ett övergripande förhållningssätt. Policyn handlar om principer och inriktningar.
Exempel: Uteserveringspolicy, Livsmedelspolicy.



PLAN

Beskriver vad kommunen vill uppnå inom ett område. Ofta har planen sitt ursprung i koncernens övergripande mål eller annan beslutad politisk inriktning. En plan tar inte ställning till utförande eller metod. Den berättar vad vi ska uppnå. **Exempel:** Skärgårdsplan.



RIKTLINJE

Säkerställer ett korrekt agerande och en god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer kan betraktas som en handbok och kan fungera som ett stöd för hur vi ska agera i den dagliga verksamheten.
Exempel: Riktlinjer för tjänsteresor, Riktlinjer för försörjningsstöd.



HANDLINGSPLAN

Tydliggör på ett konkret sätt hur ett uppdrag ska genomföras. En handlingsplan innehåller åtgärder och ansvarsförhållanden samt eventuell tidsplan och ekonomiska konsekvenser.
Exempel: Handlingsplan för ledar- och medarbetarundersökning.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOMPETENSFÖRSÖRJNING	4
BAKGRUND.....	4
PLANENS SYFTE OCH FÖRVÄNTADE EFFEKTER	5
KOMPETENSFÖRSÖRJNING I FRAMTIDEN.....	6
ATTRAHERA	7
STYRKOR.....	7
REKRYTERA OCH INTRODUCERA	9
STYRKOR.....	9
UTMANINGAR – REKRYTERA OCH INTRODUCERA	10
ENGAGERA OCH UTVECKLA.....	11
UTMANINGAR – ENGAGERA OCH UTVECKLA	12
AVSLUTA	13
STYRKOR.....	13
UTMANINGAR – AVSLUTA	14

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

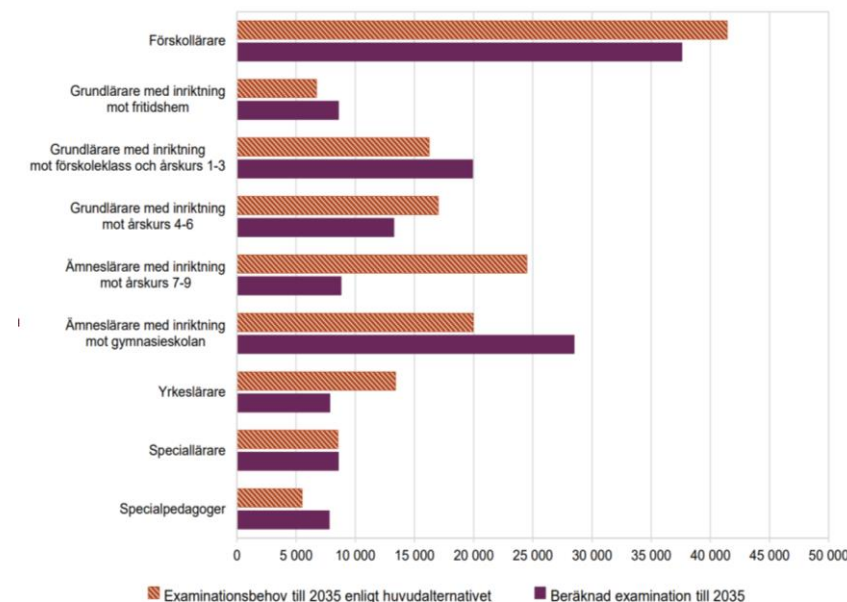
BAKGRUND

Den framtida kompetensförsörjningen är en av förvaltningens största utmaningar. Barn- och ungdomsförvaltningen är beroende av yrkesgrupper som flera år talats om som ”bristyrken”.

Med dagens nivå av antal nybörjare och examensfrekvenser beräknas antalet nytexaminerade lärare och förskollärare till cirka 141 000 fram till 2035.

Då det framtida examinationsbehovet beräknas till cirka 153 000 väntas en brist på cirka 12 000 behöriga lärare och förskollärare år 2035.

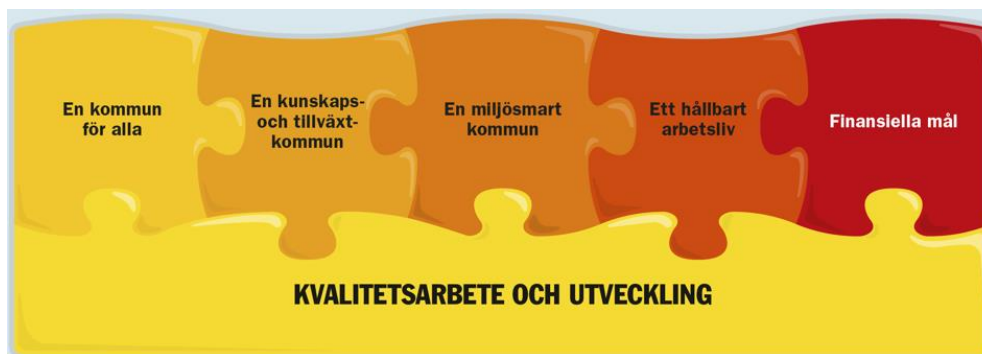
För att undvika en framtida bristsituation skulle ytterligare 800 lärare och förskollärare behöva examineras årligen.



* Här antas andelen förskollärare vara densamma som idag, det vill säga att cirka 45 procent av personalen inom förskolan ska vara behöriga.

Tabellen visar vidden av vår utmaning. Vi kommer inte att kunna rekrytera oss ur kompetensförsörjningen med hjälp av utbildade lärare, de finns helt enkelt inte tillgå. Detta ställer krav på nytänkande och nya yrkeskategorier men också att vi arbetar med att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv.

I ett hållbart arbetsliv behöver arbetsgivaren ta ansvar för och arbeta med kompetensförsörjning, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning. Vi ska attrahera, rekrytera och introducera, engagera och utveckla och avsluta våra medarbetare så att de blir goda ambassadörer för koncernen.



PLANENS SYFTE OCH FÖRVÄNTADE EFFEKTER

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att ha en gemensam strategi för att klara förvaltningens kompetensförsörjningsbehov.

Förväntade effekter:

- attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv
- konkurrenskraftiga löner
- starkare arbetsgivarvarumärke
- rätt kompetens söker arbete hos oss
- engagerade ledare som tänker *"Kompetensförsörjning varje dag"*
- medarbetare stannar och utvecklas inom organisationen
- medarbetare som slutat återvänder till oss
- medarbetare och före detta medarbetare rekommenderar oss som arbetsgivare

KOMPETENSFÖRSÖRJNING I FRAMTIDEN

I framtiden kommer det att krävas ett ökat samarbete mellan HR och kommunikation. Detta för att ytterligare stärka vårt arbetsgivarvarumärke och tydliggöra fördelarna med oss som en attraktiv arbetsgivare. Samarbetet ökar förutsättningarna för att attrahera och nå de kompetenser som vi efterfrågar.



ATTRAHERA

Våra medarbetare trivs hos oss – vår medarbetarundersökning visar ett mycket högt resultat när det gäller hur nöjda, stolta och engagerade våra medarbetare känner sig i sin arbetsituation.

För att lyckas attrahera framtida medarbetare är det viktigt att vi har en långsiktig strategi som också definierar målgrupper. Vi har identifierat tre olika målgrupper; de som ännu inte valt utbildning, de som valt utbildning men inte arbetsgivare och de som redan valt både utbildning och arbetsgivare.

				
NÄRA JOBB <ul style="list-style-type: none"> • Annonser • Hemsida • Rekryteringskanaler • Information 	STUDENTER <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktgaranti • Arbetsmarknads-mässor • Välkomnande nya studenter 	GYMNASIET <ul style="list-style-type: none"> • Feriearbete • Yrkesdagar • Gymnasieforum 	HÖGSTADIET <ul style="list-style-type: none"> • Yrkespraktik • Yrkesmässa • Studie- och yrkesvägledare 	MELLAN- OCH LÅGSTADIET <ul style="list-style-type: none"> • Skräddarsydda studiebesök- och material

STYRKOR

- Nöjda medarbetare som ambassadörer
- Meningsfulla arbetsuppgifter, bra anställningsvillkor och förmåner
- Goda utvecklingsmöjligheter
- Fokus på hållbarhet

UTMANINGAR – ATTRAHERA

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Få ännu fler att se oss som en attraktiv arbetsgivare	Aktiviteter inom BUF: Kommunera att vi erbjuder ett brett utbud av kvalificerade befattningar med goda utvecklingsmöjligheter <ul style="list-style-type: none"> • Kommunera redan i våra annonser om vårt arbetsgivareerbjudande • Erbjud karriärtjänster. • Fokusuppdrag för hållbart arbetsliv med intensifierat arbete kring hälsa och friskvård. • Vikariepoolen som "inkörsport" • Skapa gemensamma forum mellan HR och kommunikation för samverkan kring kommunikation/attraktiv arbetsgivare • Omvärldsspaning och plan för lönebildning för att ha konkurrenskraftiga löner 	HR-chef	Pågående
Få fler att utbilda sig till våra yrken – bristyrken ska prioriteras	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> • Praktikplatser/PRAO/VFU/APL • Yrkesbiblioteket • HotSpot • Samarbete mellan BUF, GVF och ASF för att utbilda sig till yrken vi har behov av exempelvis ekonomibiträden och barnskötare • Lärardag på Karlstads universitet • Använda Solarummet på Karlstad Universitet för marknadsföring • Samarbete med Karlstad Universitet för att hitta utbildningsmöjligheter för den som saknar legitimation i ett el flera ämnen 	HR-chef	Pågående

REKRYTERA OCH INTRODUCERA

Att vara medarbetare inom koncernen Karlstads kommun innebär att ha ett viktigt och meningsfullt arbete där man gör skillnad varje dag. Vår värdegrund ”Vi är till för Karlstadsborna” är basen i allt vi gör. Genom att rekrytera rätt kompetens till rätt uppdrag säkerställer vi medarbetarens nöjdhet och kvalitén i det vi gör.

I den årliga kompetenskartläggningen framkom att vi i nuläget har något svårare än tidigare att rekrytera lärare, förskollärare och lärare fritidshem. Fortsatt har vi en hög andel behörig personal och arbete behöver fokusera på att behålla denna höga andel.

LÄRARE **SJUKSKÖTERS KOR** **ARBETSTERAPEUTER**
PÅ ALLA **INGENJÖR** **FYSIOTERAPEUTER**
NIVÅER **– OLIKA INRIKTNINGAR** **SOCIALSEKRETERARE**
UNDERSKÖTERS KOR **MED OCH UTAN**
ERFARENHET

För att nya medarbetare ska klara sitt uppdrag och förstå innebörden av koncernens värdegrund är en väl genomförd och anpassad introduktion en förutsättning.

STYRKOR

- Goda utvecklings- och karriärmöjligheter
 - Internt rekryteringsstöd som stöttar chefer vid rekrytering
 - Tydliga rutiner för rekrytering och introduktion
 - Utvecklingsprogram för framtida och nuvarande ledare
- Stor arbetsgivare - erfarenhet, kompetens och specialistfunktioner

UTMANINGAR – REKRYTERA OCH INTRODUCERA

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Rätt kompetens till rätt uppgift	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensanalys gällande förskollärare med anledning av ett 10:e skolår, gällande krav på legitimation för lärare Inrätta nya befattningar som kan avlasta gentemot huvuduppdraget tex lärarassistent Kompetensanalys – undersök om arbetsuppgifter kan flyttas till annan yrkeskategori Vid behov flytta arbetsuppgifter till annan yrkeskategori (professionsförskjutning) Kravprofiler och annonser som speglar uppdraget och riktar sig till rätt målgrupp 	HR-chef	Pågår
Nå rätt kandidater	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> Anpassa rekryteringkanal efter målgrupp 	HR-chef	Pågår
Bredda rekryteringsbasen och öka mångfalden	Exempel på åtgärder: <ul style="list-style-type: none"> Utbildningsinsatser inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder matchade mot bristyrken Erbjuda praktikplatser Hjälpa till att lotsa rätt för validering av kompetens och behörighet genom samarbete med KAU 	HR-chef	Pågår
Ge alla nya medarbetare en anpassad introduktion	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> Påbörja introduktionen innan anställningen börjar Välkomstpaket Förvaltningsintroduktion Introduktion vid byte av befattning och/eller arbetsplats Följa upp genomförd introduktion Mentor för nyanställda Digitaliserad introduktion för korttidsvikarier Anpassa, utveckla och digitalisera introduktion utifrån uppdrag 	HR-chef Anställande chef Anställande chef Anställande chef HR-chef	Pågår Pågår Pågår Klart Klart

ENGAGERA OCH UTVECKLA

Vi är en stor arbetsgivare vilket ger många utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare och givetvis även för oss som arbetsgivare. Tillsammans kan vi inom koncernen stimulera och behålla våra talanger och samtidigt utveckla förvaltningarnas och bolagens verksamheter. Att medarbetare erbjuds kompetensutveckling gynnar både den enskilde medarbetaren och oss som arbetsgivare.

För att rusta oss för framtiden måste vi bli bättre på att förstå vilka kompetenser som kommer att behövas. Med denna kunskap ges vi ökade möjligheter att kompetensväxla befintliga medarbetare så vi kan matcha kommande behov.

Styrkor

- Förankrad värdegrund ”Vi är till för Karlstadsborna”
- Medarbetarutbildning och ledarskapsutbildningar
- Goda möjligheter till kompetensutveckling
- Bredd på personalförmåner och aktiviteter
- Stolta och engagerade medarbetare
- Högt ledar- och medarbetarindex

UTMANINGAR – ENGAGERA OCH UTVECKLA

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Fortsätta engagera och utveckla medarbetare	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> Stanna-samtal Säkra kompetens hos chefer vad gäller utvecklingssamtal 	HR-chef HR-chef	
Kompetensväxling	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensanalys - identifiera framtida kompetensbehov. Vilken kompetens finns i dag hos befintliga medarbetare och vilken saknas? Inventera behovet av att söka medel från Omställningsfonden 	HR-chef HR-chef	
HÅLLBAR ARBETSMILJÖ MED GODA ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> Utveckla chefsstödet Ledarskapsprogram för erfarna chefer Anställa fler chefer för att nå kommunens mål om max 30 medarbetare per chef Utbildning "Hållbart ledarskap" Fokus "Hållbart arbetsliv" extra satsning från nämnden för att intensifiera arbete med friskvård och hälsa. Hälsoforum för kartläggning av arbetsmiljö på organisation, grupp och individnivå 	HR-chef KLK HR-chef	Pågår Pågår Pågår



AVSLUTA

Vi vill att våra medarbetare ska bli goda ambassadörer för koncernen även efter att de avslutat sin anställning hos oss. Därför är det viktigt att vi skapar förutsättningar för att medarbetaren ska uppleva avslutet positivt och att tiden hos oss varit värdefull.

Alla medarbetare ska ha ett avslutssamtal med sin närmaste chef i samband med att man slutar på arbetsplatsen. Avslutssamtalet är ett tillfälle för chefen att ta till vara medarbetarens erfarenheter och synpunkter, få återkoppling på sitt ledarskap samt få förslag till förbättringar.

STYRKOR

- Tydliga styrdokument och riktlinjer
- Pensionsinformatörer inom koncernen

UTMANINGAR – AVSLUTA

Inom området avsluta har nedanstående utmaningar identifierats. För att klara utmaningarna finns ett antal åtgärder uppräknade. De **färg-markerade åtgärderna** ska hanteras i respektive förvaltnings/bolags plan. Övriga angivna åtgärder är exempel som kan användas eller plockas bort i respektive plan. Förvaltningen/bolaget bör även lägga till egna åtgärder i sina planer.

UTMANINGAR	ÅTGÄRDER	ANSVARIG	STATUS
Få fler goda ambassadörer efter avslutad anställning	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> • Avslutssamtal för att ta vara på medarbetares erfarenheter innan avslut • Avslutsenkät 	Ansvarig chef HR	Pågår
Få fler medarbetare att arbeta längre	Aktiviteter inom BUF: <ul style="list-style-type: none"> • Uppmuntra till att arbeta efter pension 	Ansvarig chef	Pågår
Få före detta medarbetare att återvända	Exempel på åtgärder: <ul style="list-style-type: none"> • Ta fram enkla sätt att hålla kontakten med före detta medarbetare 	Ansvarig chef	Pågår



KARLSTADS KOMMUN

Karlstads kommun, 651 84 Karlstad.
Tel: 054-540 00 00 E-post: karlstadskommun@karlstad.se Webbplats: karlstad.se