

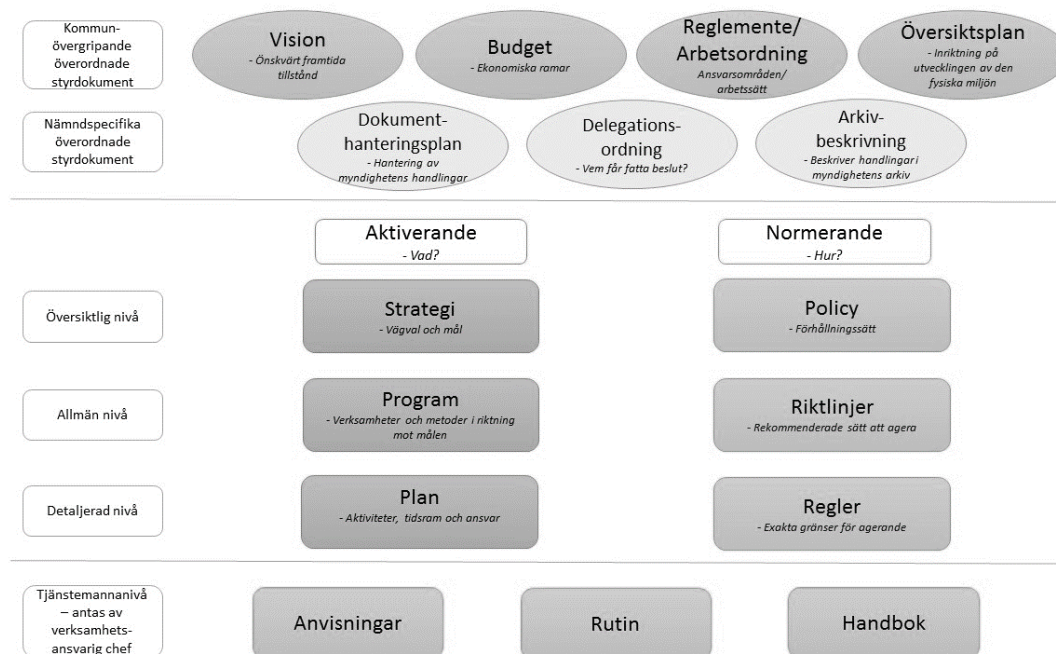
STRATEGI FÖR

# Kompetens försörjning



<b>Antaget av</b>	Kommunfullmäktige
<b>Antaget</b>	2019-09-30 § 132
<b>Giltighetstid</b>	Tillsvidare. Omprövas i enlighet med KS 2017/00064 nr 79279.
<b>Dokumentansvarig</b>	Personalchef

## Håbo kommuns styrdokumentshierarki



**Diarienummer**

KS 2018/00753 nr 85935

**Gäller för**

samtliga förvaltningar i Håbo kommun

**Tidpunkt för  
aktualitetsprövning**

---

**Ersätter tidigare versioner** ---

**Relaterade styrdokument** medarbetarpolicyn med tillhörande dokument

## Kompetensförsörjning

### Innehåll

Håbo kommuns styrdokumentshierarki	2
Kompetensförsörjning	3
1. Inledning	4
2. Syfte	4
3. Nuläge	4
4. Målbild 2025	4
5. Ansvar	4
6. 3 huvudspår för att trygga kompetensförsörjningen	5
7. Prioriterade områden	5

## **1. Inledning**

En förutsättning för att kommunen ska uppnå beslutade visioner och mål är kunniga och professionella medarbetare i tillräckligt stor omfattning.

Den offentliga sektorn står inför stora utmaningar vad avser kompetensförsörjning. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) bedömer att det kommer att behövas 500 000 nya medarbetare fram till år 2025 för att kunna bedriva verksamhet med hög kvalitet.

Redan i dag uppger mellan 50 och 75 procent av de offentliga arbetsgivarna att det är svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Problemen är störst inom skola, vård och omsorg, men även inom tekniska verksamheter är det betydande svårigheter att rekrytera medarbetare med efterfrågad kompetens.

## **2. Syfte**

För att uppfylla visionen Håbo 2030 behöver kommunen säkra sin kompetensförsörjning. Denna strategi tydliggör kommunens ambition och förhållningssätt vad gäller kompetensförsörjningen och gäller för samtliga verksamheter i kommunen.

## **3. Nuläge**

I Håbo kommun finns de största rekryteringsbehoven i verksamheterna skola, förskola, vård och omsorg, precis de kompetenser som efterfrågas i hela landet. Särskilt utpekade yrkesgrupper, förutom ovanstående, är socionomer och speciella kompetenser inom plan och exploatering samt vissa tekniska verksamheter. Kommunledningen har därför beslutat om särskilda insatser vilket bidragit till stabilare situation både inom socialtjänsten och vissa tekniska verksamheter.

Dessutom arbetar personalavdelningen med Region Uppsala och kommunerna i Uppsala län med en ny kartläggning av kompetensbehovet perioden 2019 – 2025. Nuvarande kompetensförsörjningsplan täcker aktiviteter för perioden 2017 – 2019.

## **4. Målbild 2025**

Kommunen är en attraktiv arbetsgivare som har medarbetare med rätt kompetens så att verksamheterna kan erbjuda tjänster av hög kvalitet.

## **5. Ansvar**

Kommunens förtroendevalda, i egenskap av arbetsgivare, ska medverka till att skapa förutsättningar för ett aktivt arbete med kompetensförsörjningen. Detta innebär aktiviteter inom områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla (ARUBA).

Chefer i kommunen ska bidra dels med att arbeta för att det ska vara en attraktiv arbetsmiljö och hög kvalitet i verksamheterna dels med att ta fram underlag för det långsiktiga kompetensförsörjningsbehovet inklusive möjligheten att bredda rekryteringen.

Personalavdelningen ska vara en aktiv samarbetspart i dessa sammanhang.

Medarbetare i kommunen ska bidra med att vara aktiva i arbetet med att skapa god arbetsmiljö och hög kvalitet i verksamheterna.



**6. 3 huvudspår för att trygga kompetensförsörjningen**

- Behålla och utveckla medarbetare som redan finns i organisationen
- Attrahera och rekrytera personer med efterfrågad kompetens
- Se potential hos och erbjuda arbete till personer som står utanför arbetsmarknaden

**7. Prioriterade områden**

- Arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv
- Flexibla arbetsvillkor som gynnar både medarbetare och verksamhet
- Chefer med fokus på ett utvecklande ledarskap
- Organisation med genomarbetade struktur, processer och ändamålsenlig kommunikation
- Kompetensutveckling inom organisationen generellt att för möta framtidens behov av rätt kompetens
- Löner och förmåner
- Marknadsföra jobben och karriärmöjligheterna i kommunen