



HR-enheten

RAPPORT

Datum
2024-10-03

Sida
1(6)

Ånge växer kompetensförsörjning

Inledning och bakgrund

Ånge kommun står inför en utmaning gällande att kompetensförsörja kommunen för att kunna trygga framtidens välfärd. Kompetensförsörjning handlar om att kunna attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare (ARUBA), och är en del av arbetet med Employer Branding.

A – Ånge kommun ska vara attraktiv att arbeta i. Attrahera handlar om att locka medarbetare med rätt kompetens, bland annat genom arbetsgivarvarumärke, intressanta uppdrag och konkurrenskraftiga anställningserbjudanden.

R – Rekrytera handlar om att ha en professionell rekryteringsprocess som säkerställer behovet av rätt kompetens vid varje tillfälle.

U – Utveckla handlar om att arbeta med kompetensutveckling som är kopplad till verksamhetens mål och medarbetares utvecklingsbehov.

B – Behålla handlar om att ta vara på medarbetares kompetens, talanger och engagemang och möjliggöra ett hållbart arbetsliv.

A – Avveckla handlar om två perspektiv, dels att på ett professionellt sätt avsluta medarbetare, dels att avveckla en viss kompetens som inte längre krävs.

Under våren 2024 genomfördes en enkät utifrån ARUBA-modellen inriktat på vilka krav och behov som chefer och medarbetare ute i verksamheterna ser gällande att nå inflyttning och kompetensförsörjning. Detta utmynnande i ett underlag för utvecklingsområden. Tre prioriteringsområden bestämdes utifrån enkätunderlaget:

- Jobba för kulturförändring i hela organisationen – skapa stolthet över sin arbetsplats och en känsla av meningsfullhet
- Gå till botten med sjukskrivningarna
- Ta tillvara på all medflyttad kompetens via en ”jobbkoordinator” och jobba för att erbjuda utbildning/arbete till in/medflyttande

Syfte

Att nå ett analysunderlag till åtgärder som behöver genomföras i en handlingsplan 2025-2027.

Nuläge kulturförändring

Glädje och stolthet över att arbeta i Ånge kommun är något vi hela tiden eftersträvar. OSA-enkäten (organisatorisk och social arbetsmiljö) genomförs vartannat år och HME-enkäten (hållbart medarbetarengagemang) vartannat år. Dessa enkäter ger arbetsgivaren en indikation vilka frågor som det arbetsmiljömässigt behöver jobbas extra med.

Att känna stolthet blir ofta resultatet av att synas i sociala medier, vara med på olika mässor, sprida och läsa tidskriften Ånge framtid, att vi uppmärksammas i lokaltidningar, sociala medier, är med i reklamfilmer om Ånge med mera.

Dessa inarbetade strukturer och arbetssätt är samtidigt en kraft som gör att det är lätt att fortsätta i gamla vanor och mönster. För att kunna förflytta sig från det invanda gäller det att veta var man är och vart man ska. Det vill säga att ha klarsynthet hur nuläget ser ut, och hur man vill att det önskade läget (nyläget) ska vara.

Framtid kulturförändring

För att en kulturförändring ska bestå gäller det att kunna påvisa att den nya kulturen blir bättre än den gamla rådande kulturen. Det gäller att organisationen inte återgår i tidigare invanda mönster/beteenden. För att en kulturförändring ska kunna ske måste först en gemensam bild tydliggöras av "verkligheten".

Här gäller det att först och främst nå en samsyn om rådande kultur, och vad man vill förändra. När medarbetarna ser värdet av de nya arbetssätten i den nya eftersträvande kulturen så kommer man kunna fortsätta kulturförändringen. Men om man inte ser värdet är det lätt att återgå till gamla arbetssätt.

Ledningen i organisationen behöver involvera sina medarbetare för att gemensamt nå framtidsbilder, så att alla blir en del av den tänkta förändringen och vägen dit, dvs att dela ett önskat framtida läge.

Nuläge sjukskrivningar

Vad det gäller sjukskrivningarnas minskande pågår olika insatser. En pilotverksamhet "friskare arbetsplatser" har startats på två arbetsplatser inom äldrevården för att inventera sjukfrånvaron, och vid behov stärka upp samt hitta eventuella åtgärder. Det är ett förebyggande arbetssätt på arbetsplatsnivå som ligger inom ramen för SKR:s överenskommelse med regeringen kring sjukskrivning och rehabilitering.

Stickprovskontroller görs för att se om cheferna följer uppsatta rutiner i korta sjukfall. 3 tillfällen eller mer på 180 dagar ska generera i rehabiliteringssamtal med medarbetaren. Även plan för återgång i arbete, enligt Försäkringskassans regelverk, ska genomföras vid längre sjukskrivningar innan dag 30 om sjukfallet befaras bli längre än 60 dagar.

Kartläggning av sjukfrånvaroorsaker pågår under 2024 inom den Sociala avdelningens olika arbetsplatser. Vilka sjukfrånvaroorsaker handlar det om?

I friskfaktorarbetet arbetas det kontinuerligt med internkontroller, medarbetarundersökningar, avslutningssamtal, stödmaterial till APT, arbetsmiljöutbildningar innehållande friskfaktorteman för chefer/skyddsombud, friskvårdsaktiviteter bland medarbetare på enhetsnivå samt nyttjandet av friskvårdskuponger, allt i hälsofrämjande syfte.

Framtid sjukskrivningar

En god arbetsmiljö främjar arbetsplatser, något som bidrar till ökad trivsel, lägre sjukfrånvaro och personalomsättning. En god arbetsmiljö bidrar även till lägre risk för arbetsrelaterade olyckor, sjukdomar och gynnar verksamhetens kvalitet, resultat och mål.

En utgångspunkt i arbetet med sjukskrivningar är att kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god. Rutiner för kort och långtidssjukfrånvaro ska finnas, vara väl kända och efterlevas. Att uppmärksamma tidiga signaler hos medarbetare innan sjukskrivning är nödvändigt för att vid behov arbetsanpassa och/ eller samverka med andra aktörer så som företagshälsovård och Försäkringskassan.

Sedan pandemins avslut har cheferna inte kommit igång fullt ut med att arbeta utifrån Ånge kommuns rehabiliteringsrutiner. Något som till viss del kan bero på tidsbrist. Kan vi stärka upp ledarskapet på de arbetsplatser som

har högst sjukfrånvaro, för att på så sätt ge optimala förutsättningar till att arbeta enligt våra rehabiliteringsrutiner?

Beroende på utfall, ska pilotverksamheten "friskare arbetsplatser" utökas till andra arbetsplatser, andra avdelningar?

Vad kommer analysen visa avseende sjukfrånvaroorsaker inom den Sociala avdelningen, utifrån 2024 års kommande sammanställning på berörda arbetsplatser?

Nuläge för in och medflyttande

I dagsläget arbetar vi med olika strategier för att nå den kompetens vi eftersöker. Det kan handla om annonsering i breda sociala kanaler, olika rekryteringsförmåner till vissa yrkesgrupper och inflyttningsbidrag. Vi skapar annonser som syns och sticker ut, omvärldsbevakar, medverkar på mässor och ingår i kompetensförsörjningsnätverk, tipsar om jobb inom näringslivet i kommunen. En stående grund är vårt ambassadörskap utifrån plattformen 1000 näringslivsutvecklare.

Att locka personal till bristyrken, särskilt inom vård och omsorg, är något vi ständigt ser som utmanande. Hur ska vi attrahera för att locka denna kompetens, locka till utbildning såsom exempelvis undersköterskeutbildning? Och att kunna behålla befintliga medarbetare, då stora industrisatsningar i vårt närområde kan orsaka en urholkning av befintlig kompetens.

Framtid för in och medflyttande

För att få den kompetens vi behöver när Ånge växer finns behovet av en gemensam funktion för inflyttningservice till in och medflyttande. Införandet av en så kallad inflyttningslots är något som Ånge kommun kan komma att behöva införa. En resurs som har till uppgift att vägleda in och medflyttande privatpersoner såväl som företag när det gäller boende, jobb till medflyttare, yrkesutbildningsmöjligheter, fritidssysselsättning, föreningsliv, nätverk, skola, barnomsorg och så vidare.

Nästa steg kan bli att få träffa en jobbkoordinator för att kartlägga vad in och medflyttare gjort tidigare, och vilka möjligheter som finns i kommunen. "En väg in" är ett koncept att så snabbt som möjligt komma vidare mot antingen

arbete eller studier. Jobbkoordinatören kan även vara behjälplig för befintliga kommuninvånare som kan ha svårt att nå arbete eller utbildning.

Slutsats

Oavsett prioriterat område i denna rapport behövs en kulturförändring för att på bästa sätt hantera potentiella inflyttare när Ånge växer. Hur etablerar vi en välkomnande kultur för de nyinflyttade? Vad krävs för att redan boende och inflyttade människor ska vilja stanna i Ånge?

Urholkar vi vår egna kompetens till den närliggande industrin om vi inte lever upp till de krav och förväntningar befintliga medarbetare har på våra arbetsplatser inom kommunen?

Denna rapport, med dess frågeställningar, kan ses som ett underlag för vidare ställningstaganden gällande vilka strategier/ åtgärder som behövs för den konkreta handlingsplanen när Ånge växer.