

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Dokumentinformation	1
KOMPETENSFÖRSÖRJNING	1
PROAKTIV REKRYTERINGSGRUPP	1
ARBETSGIVARVARUMÄRKE/EMPLOYEEER BRANDING	1
kvalitetssäkring av REKRYTERINGSPROCESSEN	2
KOMPETENSUTVECKLING	2
ÅTGÄRDSPLAN	3

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt/Upprättad KF 2019-03-25 Dnr 2019:212	Senast ändrad samt Dnr
Dokumentansvarig		Tidigare ändringar	Giltighetstid
Dokumentinformation			

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Kompetensförsörjning är avgörande för att Emmaboda kommun ska kunna leverera tjänster och god service till våra medborgare. För att kunna fortsätta att leverera välfärdstjänster av bästa kvalitet behöver arbetsgivaren se till att medarbetarna trivs och vill stanna kvar, och samtidigt locka de unga att söka sig till välfärdsjobben. Det blir allt tydligare att antal svårrekryterade yrken ökar vilket gör den långsiktiga planeringen ännu viktigare. Emmaboda kommun står inför utmaningar att finna rätt kompetens inom flera yrkesområden.

Tyngdpunkten i Emmaboda kommuns kompetensförsörjningsarbete ligger i det inre arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är viktigt att bilden som kommuniceras ut stämmer överens med organisationens bild om Emmaboda kommun som arbetsgivare. Ett kommunövergripande strategiskt arbete ger en större effekt och kommer att leda till en tydligare bild av Emmaboda kommun som arbetsgivare.

Kompetensförsörjningsplanen visar hur vi ska arbeta för att tillförsäkra rätt kompetens i Emmaboda kommun.

PROAKTIV REKRYTERINGSGRUPP

Personalavdelningen fick hösten 2016 i uppdrag av Ledningsgruppen att börja arbeta med proaktiv rekrytering. Det är ett stort och omfattande arbete som berör kommunens alla verksamheter. En mindre grupp, bestående av representanter för förvaltningarna, tillsattes. Gruppen genomförde en nulägesanalys tillsammans med chefer från olika verksamheter. Sammanfattning av nulägesanalysen redovisades för Ledningsgrupp, på CESAM och på kommunens chefsmöte. Resultatet från nulägesanalysen ligger till grund för kompetensförsörjningsplanen.

ARBETSGIVARVARUMÄRKE/EMPLOYEEER BRANDING

En attraktiv arbetsgivare bedriver ett långsiktigt jämställt arbete kring arbetsgivarfrågor, bland annat avseende närvarande ledarskap, delaktighet, mångfald och arbetsmiljö. Vad våra medarbetare väljer att berätta om sitt arbete och sin arbetsgivare påverkar bilden av oss som arbetsgivare mer än något annat. För att stärka Emmaboda kommuns arbetsgivarvarumärke arbetar vi med:

- **Rekryteringsmässor**

Deltagandet styrs av kommunens rekryteringsbehov och mässornas målgrupp med syfte att marknadsföra Emmaboda kommun som en attraktiv arbetsgivare för ev. blivande medarbetare.

- **Emmaboda kommun som arbetsgivare på sociala medier**
För att attrahera och nå presumtiva sökande läggs platsannonser ut på Facebook, LinkedIn och Instagram vid behov. Positiva händelser belyses genom inlägg på sociala medier, filmer och informationsmaterial på emmaboda.se/ledigajobb.
- **Feriepraktik**
Ger ungdomar en möjlighet att pröva på olika yrken inom kommunens verksamheter under sommaren.
- **Övrig praktik**
Det är viktigt att våra verksamheter är öppna och skapar möjligheter för att ta emot praktikanter och ge en positiv bild av att arbeta i Emmaboda kommun. Målsättningen är att utbildade handledare ska finnas inom alla verksamheter som tar emot praktikanter.
- **Övriga insatser**
Kontakter med skolor och därmed elever/studenter inom och utanför kommunen samt kontakt med nyanlända för information om Emmaboda och våra yrken.

KVALITETSSÄKRING AV REKRYTERINGSPROCESSEN

Cheferna har huvudansvaret för rekrytering av nya medarbetare. Personalavdelningen bistår med råd och stöd när det gäller annonsering, urval och arbetsrättsliga aspekter.

- **Utbildning**
Personalavdelningen genomför fortlöpande utbildning för rekryterande chefer i processen från kravspecifikation till tillsättning för att skapa en opartisk och värderingsfri rekryteringsprocess.
- **Annonsering**
Alla lediga tjänster annonseras vid kommunens Besökscenter och på intranätet. Externa tjänster annonseras även på www.emmaboda.se, www.arbetsformedlingen.se och www.offentligajobb.se. Några tjänster annonseras även på sociala medier och i tidskrifter.
- **Tester**
Som ett led i urvalsprocessen finns möjlighet att använda JobMatch-test som visar hur man förhåller sig till arbetet. Personalavdelningen är behjälplig med administrering och tolkning av resultatet.
- **Introduktion av nya medarbetare/chef**
Introduktionen är individuell för varje nyanställd. Närmaste chef ansvarar för introduktionen av den nyanställda. Om förvaltningschef eller annan chefstjänst tillsätts så utvidgas introduktionen med vissa övergripande rutiner inom ekonomi-, personal- och IT-frågor. Mall för introduktion finns på intranätet.

KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling är ett medvetet och systematiskt arbete för att utveckla individens kompetens för de behov organisationen har på kort och lång sikt. Att erbjuda medarbetare möjlighet till kompetensutveckling är ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och bidrar till att behålla kompetenta medarbetare i organisationen.

- **Områdesspecifika utbildningar**
Utbudet anpassas till de behov som är aktuella för verksamheten. Planeringen för dessa utbildningar görs av förvaltningen eller varje enskild chef.
- **Kompetensutveckling för chefer**

Personalavdelningen anordnar regelbundet chefsmöten för kommunkoncernens chefer utifrån olika aktuella teman som till exempel arbetsmiljö, rekrytering och arbetsrätt. Varje år anordnas en chefsdag för att ge chefer inspiration och utveckling i sitt ledarskap.Handledning på individ- och gruppnivå erbjuds vid behov.

- **Resultat- och Utvecklingssamtal**

RU-samtal är ett regelbundet återkommande samtal mellan den anställda och chefen. Under samtalet följs bland annat organisationens och den enskilde medarbetarens utvecklingsplaner upp.

ÅTGÄRDSPLAN

Kompetensförsörjning är ett ständigt pågående arbete. Det är viktigt att bevaka hur arbetsuppgifterna kommer att se ut i ett framtidsperspektiv, vilka kompetenser som kan saknas och hur organisationen kan komma att förändras. För att möta framtidens kompetensförsörjningsbehov ska den proaktiva rekryteringsgruppen leda och vara delaktiga i arbetet med kompetensförsörjning genom att:

- Fortsätta följa utvecklingen av kommande behov med tanke på t.ex. pensionsavgångar, övrig rörlighet och förändrat behov i verksamheterna och i omvärlden.
- Arbeta aktivt med employee branding genom att engagera andra verksamheter.
- Presentera våra medarbetare och yrken för att ge en positiv bild av att arbeta i Emmaboda kommun.
- Delta på målgruppsanpassade mässor.
- Fortsätta stötta och utbilda chefer så att rekryteringsprocessen sköts på ett säkert och professionellt sätt.
- Utveckla introduktion av nya medarbetare.

Varje chef har ansvar för att medarbetarna får den yrkesspecifika kompetensutvecklingen som behövs för uppdraget.