



## Handlingsplan kompetensförsörjning, Kristianstads kommun

Antaget av Kommunstyrelsen 2018-02-14 § 31 att gälla från 2018-02-16.

Kontaktperson: Kajsa Sjögren, kommunledningskontoret, HR-avdelningen

### Inledning

För att säkra upp att Kristianstads kommun klarar sitt samhällsuppdrag nu och i framtiden har denna handlingsplan för kompetensförsörjning tagits fram. Kristianstads kommun ska vara en god arbetsgivare med hög attraktionskraft med en plan för hur vi ska arbeta med arbetsgivarvarumärket. Planen tydliggör kommunövergripande aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet, när de ska ske och vem som är ansvarig. Årlig uppföljning av handlingsplan och revidering vid behov görs av HR-avdelningen. Uppföljning av aktivitet görs av ansvarig till respektive aktivitet. Planen är ett stöd i att kommunicera kommunens kompetensförsörjningsstrategier till chefer och medarbetare för att skapa riktning i utvecklingsarbetet. Utöver detta kan respektive förvaltning ha egna kompetensförsörjningsplaner med specifika åtgärder utifrån förvaltningens utmaningar.

### Arbetsgrupp kompetensförsörjning

En arbetsgrupp ska bildas 2018, som ska utveckla arbetet med kommunens långsiktiga kompetensförsörjning. Syftet med gruppen är att ur ett kommunövergripande perspektiv lyfta frågor inom området, vara ett discussionsforum, lära av varandra, tänka nytt, planera gemensamma insatser och för att dra åt samma håll. För att få framgång i arbetet ska gruppens sammansättning baseras på representation från förvaltningar med störst rekryteringsbehov och med representant från förvaltning med stort behov av specialistrekrytering. Kommunledningskontorets HR-avdelning har det övergripande ansvaret för gruppen.

### Kompetensförsörjningshjulet

För att tydliggöra kompetensförsörjningsprocessen, som rymmer många delar, använder vi oss av kompetensförsörjningshjulet. Kompetensförsörjning handlar inte bara om att rekrytera utan även om hur vi tar hand om våra befintliga medarbetare, hur de trivs på jobbet och hur attraktivt det är att jobba i Kristianstads kommun. Kompetensförsörjningshjulet belyser samspelet mellan att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & behålla och avsluta. På kommande sidor presenteras handlingsplanen med aktiviteter inom kompetensförsörjningshjulets fem kategorier.





## Attrahera

Hur vi attraherar nya medarbetare handlar om vårt arbetsgivarvarumärke Kristianstads kommun, attraktiva platsannonser och anställningserbjudandet. Det är viktigt för den långsiktiga kompetensförsörjningen att vi har ett gångbart arbetsgivarvarumärke, att vi syns och upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Det är betydelsefullt med helhetssyn, att vi utåt agerar som en arbetsgivare och att våra medarbetare vill agera som ambassadörer.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Utökat, strukturerat samarbete mellan HR och kommunikation för marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.	Fortlöpande med start 2018.	HR-avdelningen Kommunikationsavd.
En plan för arbetsgivarvarumärket och årshjul för marknadsföring. Hur vi ska marknadsföra och profilera kommunen som arbetsgivare, kommunicera goda exempel i media och synas i olika sammanhang. Stärka att vi är <i>en</i> arbetsgivare, Kristianstads kommun. Marknadsföringsmaterial till mässor och övrigt material för att presentera kommunen som arbetsgivare.	2018	HR-avdelningen Kommunikationsavd.
Marknadsföra jobben och synas på sociala medier. Plan för vilka sociala medier vi ska använda oss av för att kommunicera goda exempel, medarbetares vardag, våra yrken och kommunen som arbetsgivare.	2018	HR-rekrytering i samarbete med kommunikationsavd.
En årsplan för mässbesök och övriga sammanhang där vi kan attrahera arbetskraft.	2018	Kompetensförsörjnings- gruppen
Strategisk åtgärd för att ändra sökbilden till gymnasieskolan för matchning av arbetsmarknadens behov. Lyfta arbetsmarknadskunskap för att få unga att göra medvetna studie- och yrkesval utefter var jobben finns. För en hållbar kompetensförsörjning över tid och en bättre matchning på framtidens arbetsmarknad.	2018-2021	HR-avdelningen
Breda rekryteringen genom feriejobben. Nå ut till unga, vår framtida arbetskraft genom att marknadsföra kommunen som attraktiv, tänkbar arbetsgivare i samband med feriejobben.	2018	HR-avdelningen i samarbete med förvaltningen för arbete och välfärd.
Breda rekryteringen genom <i>Delegationen Unga och Nyanlända (DUA)</i> , vilket främjar samverkan med Arbetsförmedlingen med syftet att bidra till minskad ungdomsarbetslöshet och effektivisering av nyanländas etablering i arbetslivet. Samarbete Skåne Nordost.	Fortlöpande	Förvaltningen för arbete och välfärd och styrgruppen för DUA.
Breda rekryteringen- nå ut till unga och ta till vara på nyanländas kunskap och erfarenhet. Ingå i projektet ESF PO1 "Bred kompetens i Skåne" tillsammans med andra skånska kommuner.	Start 2018. Projektid 2 år. Uppfölj. 2019/2020	Kontaktperson HR- strateg, HR- avdelningen.
Ta fram en plan för arbete med ambassadörskap för våra yrken och att jobba i Kristianstads kommun.	2019	HR-avdelningen



## Rekrytera

När vi rekryterar gör vi det strukturerat och kompetensbaserat utifrån kommunens Riktlinjer för rekrytering och tillhörande rekryteringsprocess. All rekrytering ska göras med hög kvalitet, bra återkoppling och gott bemötande som bidrar till att kommunens varumärke stärks.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Chefsrekryteringsprocess	2018	HR-avdelningen
Höja rekryteringskompetensen för att få kvalitativ kompetensbaserad rekrytering i alla rekryteringar. Göra Riktlinjer för rekrytering och rekryteringsprocessen välkända. Informera om vikten av återkoppling i god tid till sökande.	Fortlöpande	HR-avdelning HR-rekrytering HR i förvaltning
Utveckla arbetet med arbetsanalys- och kravprofil för användning fullt ut i hela rekryteringen. Standardmallar för vanligt förekommande yrken.	Fortlöpande	HR-rekrytering HR i förvaltning
Platsannonserna ska ge en rättvis bild med tydliga arbetsuppgifter och information om arbetsstället.	Fortlöpande	Chef HR-rekrytering
Hög kompetens på HR-rekrytering som ett stöd till rekryterande chef vid val av rekryteringskanal. Förenkla för rekryterande chef att välja digitala annonseringsalternativ och att samannonsera för lägre kostnad.	Fortlöpande	HR-rekrytering
Förstudie traineeprogram för akademiker i samarbete med Skåne Nordost.	2018	HR-avdelningen

## Introducera

Den första tiden har stor betydelse för hur en medarbetare kommer att fungera i sitt fortsatta arbete. En god introduktion är en bra investering, ett sätt att ta hand om vår viktigaste resurs medarbetarna. En bra introduktion är viktig för att Kristianstads kommun ska vara en god och attraktiv arbetsgivare.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Checklista för introduktion – kommunövergripande.	2018	HR-avdelningen
Introduktion för nya chefer – kommunövergripande.	2017 - 2018	HR-avdelningen
Utvärdera den kommunövergripande introduktionen på intranätet och introduktionshalvdagen.	2018	HR-avdelningen
Kommunicera vikten av en god introduktion till rekryterande chefer. Erbjud bra verktyg till introduktion på intranätet.	Fortlöpande	HR-avdelningen HR i förvaltning
Ta fram riktlinjer för fadder/mentor vid introduktion av ny medarbetare.	2019	HR-avdelningen

## Utveckla & behålla

Utveckla & behålla handlar om att ta hand om de medarbetare och den kompetens vi redan har. En viktig faktor för att vi ska få behålla våra duktiga medarbetare är att det finns utvecklingsmöjligheter utifrån verksamhetens behov. Det ska vara attraktivt att jobba i Kristianstads kommun. Vi behöver tydliggöra vad vi gör för att våra värdefulla medarbetare ska välja att stanna kvar hos oss. Medarbetare ska inspireras till goda arbetsinsatser som utvecklar verksamheten och ger målpuppfyllelse. Det handlar bland annat om ledarskap, att systematiskt arbeta för en god arbetsmiljö, intern rörlighet och att erbjuda attraktiva förmåner.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Utveckling av chefsförsörjningsprocessen utifrån Vision 2030 och strategisk färdplan. Utveckling av ledar- och medarbetarprogram inklusive chefsuppdraget, chefsförets förutsättningar, chefsrekryteringsprocess, chefsintroduktion, ledarpolicy, ledarutveckling och framtidens ledare.	2017-2018	HR-avdelningen
God hälsa och hög arbetstillfredsställelse arbetar vi med genom Kristianstad kommuns avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser, med insatser kopplat till de centrala parternas avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser.	Fortlöpande	HR-avdelningen
<i>Framtidens hälsa</i> – ett projekt med syfte att ta fram ett nytt och kompletterande arbetssätt för att arbeta preventivt med sjukfrånvaron. En del i avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser. Projektets mål är att utveckla nya arbetsmetoder på individ och organisationsplan för att undvika, förkorta och förebygga ohälsa hos medarbetare. Arbetsmetoder ska vid slutdatum vara utarbetade, provade och implementerade i organisationen.	2017-2018 Ska vara genomfört årsskiftet 2018/2019.	Projektledare är Helén Persson, HR-avdelningen och David Jönsson, Arbetsmiljöenheten
Arbeta med en aktiv lönebildning och lönesättning där prestationer som stärker målpuppfyllelsen belönas.	Fortlöpande	Chef HR
Använda kompetens rätt. Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och effektivast samhällsservice. Det kan handla om nya och förändrade yrkesroller, mer samarbete, specialistförsörjning med delad spetskompetens. Omvärldbevaka och ta upp till diskussion.	2018	Kompetensförsörjningsgruppen
Alla medarbetare ska känna till styrmodell Kristianstad och individuell utvecklingsplans koppling till strategisk färdplan. Medarbetaren ska se sammanhanget mellan verksamhetens mål och det egna arbetet.	Fortlöpande	Chef
Låt fler jobba mer. Rätten till heltid är införd och nu pågår arbetet att fler ska jobba mer så heltid blir en norm. SKL har tecknat avtal med Kommunal med tydliga mål om att införa heltid som norm.	2017-2021	HR-avdelningen HR, Chef



## Avsluta

Det handlar om att ha en planering och förberedelse inför att medarbetare slutar. Vi vill att medarbetare som slutar får ett bra avslut och känner att hen är välkommen tillbaka. Det är viktigt att vi överför kompetens från de som slutar till befintliga medarbetare. Ett avslutningssamtal är viktigt ur många aspekter, till exempel för att ta reda på vilka arbetsuppgifter som medarbetaren gör som ska sluta, vilka kvalifikationer som behövs för att utföra arbetsuppgifterna och varför hen slutar. För att kunna utveckla vår verksamhet och vårt arbete med kompetensförsörjning behöver vi som arbetsgivare ta reda på varför en person väljer att avsluta sin anställning hos oss. Vet vi varför och ser ett mönster, kanske vi kan ta fram en strategi för att motverka detta.

<b>Aktivitet</b>	<b>Tidplan</b>	<b>Ansvarig</b>
Ta fram kommunövergripande stöd för hur vi överför önskad kompetens från de medarbetare som slutar, till de nya som börjar. Se över avslutsprocessen och mall för avgångssamtal.	2018	HR-avdelningen
Om många slutar inom en yrkeskategori, ta reda på varför och åtgärda.	Fortlöpande	HR i förvaltning
Utred systemstöd för enkät om avslutsorsak.	2018	HR-avdelningen