

Riktlinje för kompetensförsörjning i Heby kommun



HebyFS 2025:29
Beslutad av kommunstyrelsen § 197/2025
Dokumentansvarig: Jonas Ahlström

Inledning

Kompetensförsörjningen är med anledning av faktorer i omvärlden, konkurrens på arbetsmarknaden och den demografiska utvecklingen, en utmaning för arbetsgivare. Både i nuläget och i framtiden. Heby kommun har en arbetsgivarpolicy och en medarbetarpolicy som tillsammans med målbilder i Agenda 2030 ramar in de allmänna förutsättningarna för personalarbetet i kommunen.

Detta dokument ger inriktning till de faktorer som är av betydelse för att säkra Heby kommuns kompetensförsörjning. Det vill säga medarbetare med förmåga, motivation och förutsättningar att tillgodose verksamheternas behov av kompetens för att lösa välfärdens uppgifter.

Ska organisationen kunna påverkas i den beskrivna riktningen är ledarskapet och medarbetarskapet avgörande. I Heby kommun anses ett gott och utvecklande ledarskap och medarbetarskap vara några av de viktigaste medlen för att lösa våra verksamhetsfrågor på det bästa och effektivaste sättet, som till exempel kompetensförsörjning.

Syfte

Syftet med detta styrdokument är att ange riktning och vägledande faktorer på övergripande nivå för en god kompetensförsörjning i Heby kommun. I nästa steg utformas rutiner och aktiviteter som syftar till att säkerställa tillgången på medarbetare med rätt kompetens.

Vägledande för kompetensförsörjningen i Heby kommun:

- Genom ständig utveckling och innovativa arbetssätt säkerställs att verksamheten har rätt kompetens och bemanning.
- Med anställningstrygghet, en god arbetsmiljö för ett hållbart arbetsliv, möjlighet att kompetensutveckla sig, balans mellan fritid och arbete, samt genom att bidra till utvecklingsmöjligheter, är vi en attraktiv arbetsgivare som säkrar förmågan att utföra och utveckla kommunens verksamheter.
- Att medarbetarna erbjuds förutsättningar till att göra egna och aktiva val för att stanna och utvecklas i organisationen så länge som möjligt. Detta via upplevelsen att vara i ständig karriärutveckling under sin anställning. Både i relation till verksamhetsmässiga målbilder samt personliga drivkrafter.
- Strävan är att medarbetare i Heby kommun har möjlighet till intern rörlighet mellan funktioner, uppdrag och verksamheter. Samt om förutsättningar stämmer överens med verksamheternas behov, kompetensväxling från en funktion till en annan i de situationer efterfrågan på kompetens förändras över tid.
- Att Heby kommun genom kommunikation av våra fördelar attraherar ett gott urval av medarbetare med rätt kompetens att vilja arbeta hos oss.
- Att inom samtliga verksamheter både med korta och långsiktiga perspektiv ständigt arbeta med förutsättningarna för en god kompetensförsörjning som en naturlig del av verksamheten.
- Att det kommunövergripande perspektivet på kompetensförsörjning fungerar i växelverkan och respekt för respektive verksamheters lokala behov.

Rutiner och aktiviteter

Framgångsfaktorer för att nå en god kompetensförsörjning handlar även om att skapa fungerande och ändamålsenliga rutiner för hur arbetet ska bedrivas.

Rutiner och aktiviteter inom det övergripande området kompetensförsörjning beskriver kommunens praktiska arbete med att; **attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta kompetens**. I dessa delområden formuleras aktiviteter för hur den önskade målbilden om god kompetensförsörjning på kort och lång sikt ska nås.