



Övergripande kompetensförsörjningsplan Umeå kommun 2022–2025

Dokumenttyp: plan	
Dokumentansvarig: SLK HR	Beslutsdatum: 2022-04-12
Beslutad av: Personalnämnden	DNR: PN-2022/00014

Innehåll

Bakgrund.....	3
Omvärld och demografi.....	3
Kompetensförsörjningsprognos 2022–2032	4
Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet	4
Utgångspunkter.....	5
Vision och verksamhetsidé.....	5
Personalpolitiska mål	5
Styrning och vägledning	5
Umeå kommuns värdegrund.....	5
Samverkansavtal.....	5
Arbetsmiljöpolicy.....	5
Medarbetarpolicy	5
Ledarpolicy	6
Modell och strategier	7
ARUBA-modellen	7
SKR:s nio strategier.....	7
Nyckeltal.....	8
Strategier för att möta kompetensutmaningen.....	10
Attrahera och rekrytera.....	10
Rekrytera bredare	10
Utveckla och behålla	10
Stöd medarbetarnas utveckling	10
Utnyttja tekniken smart	11
Stärk ledarskapet.....	12
Använd kompetensen rätt.....	12
Sök nya samarbeten	13
Prioritera arbetsmiljöarbetet	13
Öka heltidsarbetet.....	14
Avveckla.....	14
Förläng arbetslivet.....	14

Bakgrund

Umeå kommuns övergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2025 tydliggör utgångspunkterna för Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete och kompletterar nämndernas egna kompetensförsörjningsplaner. Kommungemensam statistik och aktiviteter beskrivs i den övergripande kompetensförsörjningsplanen. Ytterligare statistik, prognoser och prioriteringar av olika strategier och aktiviteter finns beskrivna i respektive nämnds kompetensförsörjnings- och aktivitetsplan. Nyckeltalen och aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen ska följas upp årligen av personalnämnden.

Omvärld och demografi

Sverige har en växande befolkning och även en allt åldrande befolkning. Antalet barn och ungdomar väntas öka i en liknande takt som befolkningen mellan 16 och 64 år under den kommande tioårsperioden. Den grupp som växer snabbast är personer över 65 år, i synnerhet de över 80 år. Det ställer nya krav på arbetsmarknaden, inte minst i den offentliga sektorn. Efterfrågan på vård- och omsorgstjänster ökar i takt med att befolkningssammansättningen förändras. En lägre andel av den arbetsföra befolkningen i åldern 16–64 år innebär också utmaningar för kompetensförsörjningen.¹

Tabell 1. Umeå kommuns befolkningsutveckling i olika åldersklasser²

Ålder	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020–2025
0–19 år	29 199	29 635	30 125	30 498	30 898	31 300	7%
20–64 år	78 931	79 524	80 059	80 747	81 510	82 338	4%
65–79 år	16 577	16 835	17 019	17 095	17 082	16 990	2%
80+ år	5 517	5 658	5 898	6 253	6 620	7 005	27%
Totalt	130 224	131 651	133 101	134 593	136 110	137 633	6%

Pandemin som drabbade världen under 2020 innebar att den globala tillväxten föll då kraftiga restriktioner och åtgärder vidtogs för att begränsa smittspridningen. Även svensk ekonomi påverkades av pandemin genom de restriktioner och rekommendationer som infördes. Pandemin skapade stora påfrestningar för landets regioner och kommuner. Den ökade belastningen på vården har lett till ett ökat behov av personal, och många verksamheter har behövt göra snabba omställningar av sitt arbetssätt. Läget inom den offentliga tjänstesektorn var sedan tidigare ansträngt på grund av brist på personal och ökande behov inom vård, skola och omsorg till följd av befolkningsökningen och den demografiska sammansättningen.³

Pandemin har medfört att utvecklingen av nya mer effektiva arbetssätt och tjänster med hjälp av digital teknik har påskyndats inom välfärdsområdet. Denna utveckling leder också till ökade kompetenskrav inom olika områden av välfärden. De utbildningsinsatser som initierats i samband med krisen och att fler personer har påbörjat studier under pandemin kan bidra till ett ökat utbud av utbildad arbetskraft, vilket kan underlätta kompetensförsörjningen på sikt.

¹ Arbetsmarknadsutsikter - Utvecklingen på arbetsmarknaden i Norrbottens och Västerbottens län i ett framtidsperspektiv Arbetsförmedlingen 18 mars 2021

² Befolkningsprognos Umeå kommun 2021 – 2032

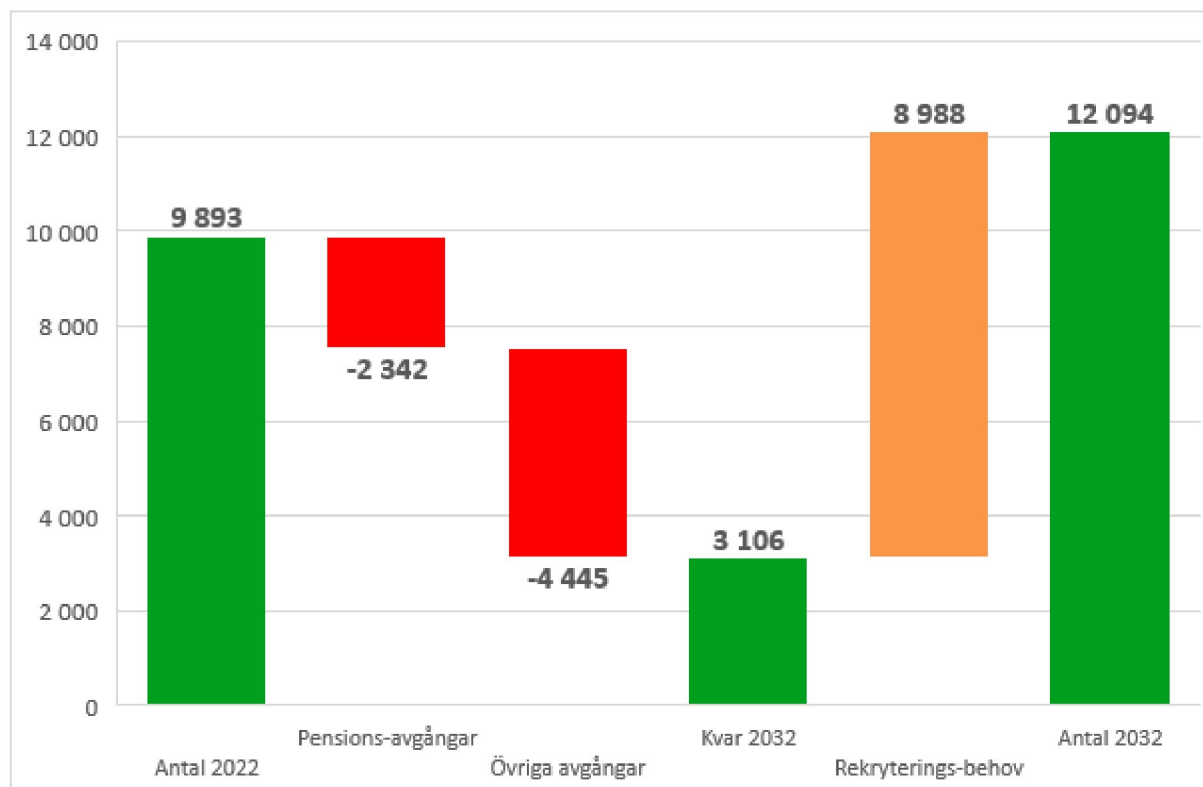
³ Arbetsmarknadsutsikterna våren 2021, Diarienummer: Af-2021/0030 6123

Arbetslösheten har stigit något i Västerbottens län under pandemin men Västerbotten har fortsatt lägst arbetslöshet i riket med 4,9 procent att jämföra med rikets 7,2 procent i februari månad 2022. Umeå kommun hade i februari 2022 en arbetslöshet på 4,8 procent⁴. Arbetsförmedlingen bedömer att denna trend fortsätter och anledningen är främst att befolkningen i arbetsför ålder minskar samtidigt som efterfrågan på arbetskraft från företag och offentliga aktörer är fortsatt stark. De omfattande investeringar som aviserats och startats både i Norr- och Västerbotten ökar behovet av arbetskraft inom i stort sett alla sektorer, något som innebär att inflyttningen till de två länen från övriga riket måste öka avsevärt för att täcka arbetsmarknadens behov.

Kompetensförsörjningsprognos 2022–2032

Antalet tillsvidareanställda i Umeå kommun kommer att öka från 9 893 till 12 094 under den närmaste tioårsperioden. Beräknade pensionsavgångar och personalrörlighet innebär att 3 106 tillsvidareanställda är kvar och att kommunen därmed har ett rekryteringsbehov på 8 988 tillsvidareanställda.

Diagram 1. Kompetensförsörjningsprognos 2022 - 2032



Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet

För att klara verksamheternas framtida kompetensbehov behöver arbetet ske systematiskt, samordnat och långsiktigt. Under 2022 implementeras ett systematiskt arbetssätt för att följa upp Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete. Uppföljningen och analysen ska ske på verksamhetsnivå, samt aggregeras och analyseras av respektive förvaltnings HR-avdelning och ligga till grund för respektive nämnds internkontrollplan. Slutligen ska uppföljningen sammanställas av SLK HR och redovisas till personalnämnden. Uppföljning och behovsanalys behöver även integreras med kommande budgetarbete.

⁴ <https://statistik.arbetsformedlingen.se/>

Utgångspunkter

Vision och verksamhetsidé

Umeå kommuns arbete med kompetensförsörjning tar sin utgångspunkt i Umeå kommuns mål och strategier. Den övergripande kompetensförsörjningsplanen utgår från visionen att kommunen ska ha 200 000 invånare år 2050. Planen ska bidra till att verksamheterna kan förverkliga verksamhetsidén: "Med gemensamma krafter skapar vi ett gott liv i Umeå. Vi bidrar till välfärd för alla och ger goda förutsättningar för företagande, fritid och kultur".

Personalpolitiska mål

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska bidra till att uppnå de personalpolitiska målen, vilka är;

- Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen.
- Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.
- Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska.
- Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm.

Styrning och vägledning

Den styrning och vägledning som ligger till grund för Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete är vår värdegrund, arbetsmiljöpolicy medarbetarpolicy, ledarpolicy samt vårt samverkansavtal.

Umeå kommuns värdegrund

Umeå kommuns värdegrund; medborgarfokus, öppenhet, tillit och ständiga förbättringar - MÖTS, ska genomsyra Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete.

Samverkansavtal

I Umeå kommuns samverkansavtal framhålls betydelsen av arbetsmiljöfrågorna och att medarbetarnas kompetens, initiativ och engagemang ska tas tillvara. I avtalet betonas vikten av dialog mellan chef och medarbetare individuellt såväl som på arbetsplatsträffen.

Arbetsmiljöpolicy

Umeå kommun ska arbeta långsiktigt, systematiskt och målmedvetet för att uppnå en god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas genom ett hälsofrämjande förhållningssätt där utveckling av friskfaktorer och åtgärder för att hantera risker i arbetsmiljön kompletterar varandra. Förutsättningar ska skapas för låg och stabil sjukfrånvaro. En god arbetsmiljö bidrar till att medarbetare trivs, mår bra och presterar väl. Det ger förutsättningar för att medarbetare stannar kvar och bidrar därmed till kompetensförsörjningen.

Medarbetarpolicy

Medarbetarpolicyn är en viktig utgångspunkt i arbetet med kompetensförsörjning. Umeå kommun vill att medarbetare ska vara engagerade och ta ansvar för sitt uppdrag. Allas kompetens ska tas tillvara och alla ska ha möjlighet att utvecklas.

Ledarpolicy

Ledarskapet är en av de viktigaste faktorerna för att Umeå kommun ska klara framtidens utmaningar. Nya uppdrag, nya generationer av medarbetare och en utvecklad syn på medarbetarskap och självledarskap förutsätter att våra chefer anpassar och utvecklar ledarskapet så att det matchar de nya utmaningarna. En av ledarskapets viktigaste uppgifter är att skapa utrymme för medarbetarnas kompetens och handlingsutrymme i vardagen.

Modell och strategier

Den modell och de strategier som vägleder Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete utgår från ARUBA-modellen samt Sveriges kommuner och regioners nio strategier för att möta kompetensutmaningen.

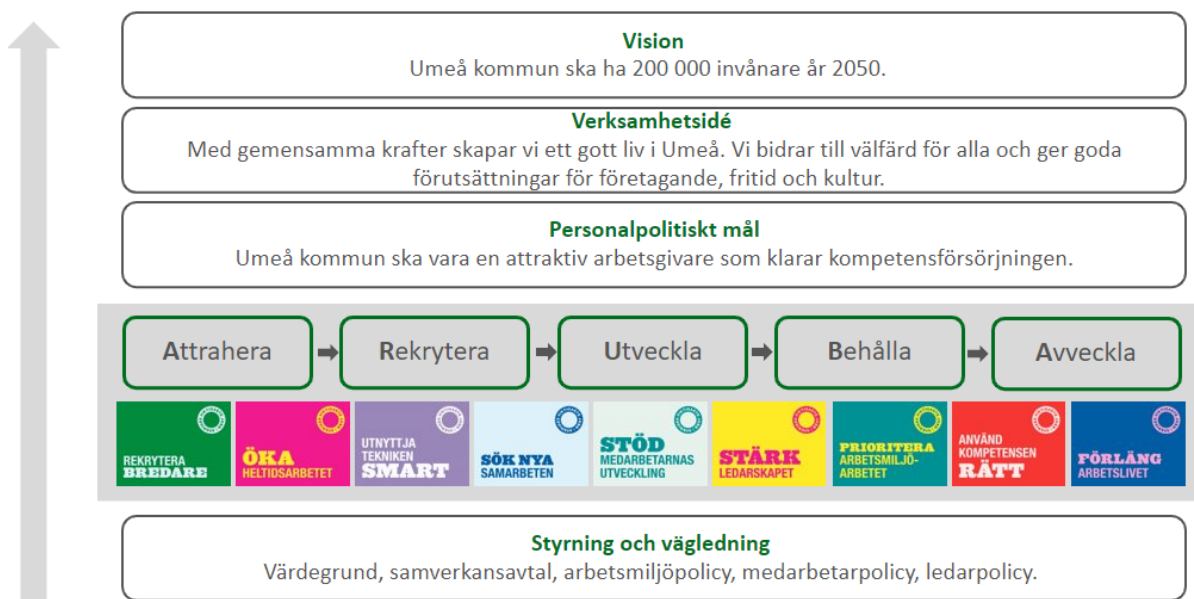
ARUBA-modellen

ARUBA-modellen, är en allmänt vedertagen modell som beskriver de olika delarna inom arbetslivs- och kompetensförsörjningscykeln. ARUBA står för Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla.

SKR:s nio strategier

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram nio strategier som beskriver vad kommuner och regioner kan göra för att möta kompetensutmaningen. Strategierna är kategoriserade i tre områden; attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv som i sin tur är nedbrutna i totalt nio strategier. Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete tar sin utgångspunkt i SKR:s modell, men sorteras efter ARUBA-modellen.⁵

Bild 1. Modell över Umeå kommuns kompetensförsörjningsarbete



⁵ Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020 SKR

Nyckeltal

Under 2021 rekryterades totalt 2096 nya medarbetare till Umeå kommun. Under 2021 inkom fler ansökningar till lediga tjänster än under 2019, knappt 25 400 ansökningar på 2 313 tjänster.⁶ Intresset för att söka jobb hos Umeå kommun är stort men det är inte alltid de som söker har den kompetens som efterfrågas.

Tabell 1. Lediga tjänster och ansökningar

Utfall 2021			Utfall 2020		
Platser/tjänster	Antal anställda	Ansökningar	Platser/tjänster	Antal anställda	Ansökningar
2 313	2 096	25 391	1 258	919	23 030

I oktober 2021 hade Umeå kommuns instagramkonto #teamumeakommun cirka 1900 följare och Umeå kommuns LinkedIn-konto cirka 8 700 följare.

Tabell 2. Sociala media, antal följare

	2021	2020
Antal följare Instagram	1 900	-
Antal följare LinkedIn	8 700	6 600

Av de som anställts i Umeå kommun mellan januari och december 2021 och som besvarat enkäten anger 77,5 % att de fått en introduktion. Den genomsnittliga betygsättningen av Umeå kommuns introduktion är 7,4 på en tiogradig skala⁸.

Tabell 3. Introduktion

	2021 Umeå kommun	2021 Globala data
Har du fått en introduktion hos oss?	77,5	80
Betygsättning av introduktionen (1–10)	7,4	-

Umeå kommun har 2020 ett balanstal på 1 gällande utrikes födda, vilket innebär att det är samma andel utrikes födda bland de kommunalt anställda som i kommunens befolkning (18–64 år).⁹ Medelvärde för Sveriges samtliga kommuners balanstal är 0,8. Drygt 17 procent av Umeå kommuns anställda är utrikes födda och knappt 12 procent har utomnordisk bakgrund.¹⁰

Tabell 4. Utrikesfödda, andel anställda

	Utfall 2021	Utfall 2020	Sverige, 2020
Andel anställda utomnordisk bakgrund	13,5	11,9	-
Balanstal utrikesfödda	-	1,0	0,8

Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att tillvarata och skapa engagemang. Umeå kommun har 2021 ett motivationsindex på 80 vilket är en procentenhet högre än medelvärdet för alla kommuner i Sverige. Umeå kommun har 2021 ett ledarskapsindex på 82 jämfört med 79 som är medelvärdet för alla kommuner i Sverige.¹¹

Tabell 5. Hållbart medarbetarengagemang

	Umeå kommun 2021	Umeå kommun 2020	Sverige 2021
HME motivationsindex	80	80	80
HME ledarskapsindex	82	82	78

⁶ Personalnämndens statistikrapport 2021. Extrajobb måltidsservice, skola samt vård och omsorg ingår inte. Ej heller arveroderade uppdrag. Skolans samordnade annonsering lärare HT är ej med i denna redovisning.

⁷ Trustcruit. N:254

⁸ Trustcruit. N:168

⁹ Kolada. Ett tal högre än 1 visar på en högre andel utrikes födda bland anställda än i befolkningen och ett tal mindre än 1 visar omvänt på en lägre andel än i befolkningen (18-64 år).

¹⁰ Personalnämndens statistikrapport 2021

¹¹ Kolada

Medelvärde för antal medarbetare per chef är 22 i Umeå kommun 2021. 23% av cheferna (103 chefer) har fler än 30 medarbetare.¹²

Tabell 6. Antal medarbetare per chef

	Medarbetare per chef (medel) 2021	Medarbetare per chef (median) 2021	Medarbetare per chef (medel) 2020	Medarbetare per chef (median) 2020
Umeå kommun	22	21	22	22

Tabell 7. Andel chefer med över 30 medarbetare

	Andel chefer med över 30 medarbetare (procent) 2021	Andel chefer med över 30 medarbetare (procent) 2020
Umeå kommun	23	20

Sjukfrånvaron i Umeå kommun låg 2021 på 7,1 %. Målvärdet var 6,2 %.¹³ Ökningen förklaras av frånvaron p.g.a. pandemin.

Tabell 8. Sjukfrånvaro, långtidsfriska

	Målvärde 2021	Utfall 2021			Utfall 2020		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaro							
Totalt i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.	6,2	8,2	4,7	7,1	9,0	5,2	7,9
Andel långtidsfriska	67	57	69	60	49	61	52

Andel heltidsanställda i Umeå kommun var under 2021 90%, en ökning på en procentenhet från 2020. Målvärdet var 91%. Umeå kommun har en hög andel heltidsanställda, snittet för alla kommuner 2020 var 76,8%. Andelen tillsvidareanställda var 2021 81% där målvärdet var 84%.¹⁴

Tabell 9. Heltidsanställda och tillsvidareanställda

	Målvärde 2021	Utfall 2021			Utfall 2020		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Andel heltidsanställda	91	90	91	90	89	90	89
Andel tillsvidareanställda	84	83	76	81	84	75	81

Genomsnittlig pensionsålder 2020 var i Umeå kommun 64,9 år att jämföra med 2020 då pensionsåldern var 64,6 år.

Tabell 10. Genomsnittlig pensionsålder

	Utfall 2021	Utfall 2020
Genomsnittlig pensionsålder	64,9	64,6

¹² Personalnämndens statistikrapport 2021

¹³ Personalnämndens statistikrapport 2021

¹⁴ Personalnämndens statistikrapport 2021

Strategier för att möta kompetensutmaningen

Kommande år beräknas antalet anställda i kommuner och regioner att fortsätta öka, samtidigt som det kommer att vara hård konkurrens om arbetskraften. Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen. Avgörande för att klara kompetensförsörjningen är att kommunen kan attrahera och rekrytera framtida medarbetare och framför allt att behålla och utveckla nuvarande medarbetare.

Attrahera och rekrytera

Nedan beskrivs strategier för att attrahera och rekrytera medarbetare till Umeå kommun.



Rekrytera bredare

För att kunna rekrytera bredare behöver normer brytas. Kravprofiler behöver ses över och personer med kortare erfarenheter behöver ges möjlighet till arbete. Att sakna gymnasieutbildning, vara född i ett land utanför Europa, ha en funktionsnedsättning som medför arbetsnedsättning och/eller vara äldre än 55 år är alla faktorer som kan bidra till en utsatt ställning på den svenska arbetsmarknaden. Exempel på åtgärder för att bredda rekryteringen är bland annat subventionerade anställningar och andra arbetsmarknadspolitiska insatser, inrätta nya yrkesroller med annan kompetens som kan avlasta befintliga bristyrken. Att låta personer få prova på jobb genom praktik, feriearbete, traineejobb eller som studentmedarbetare är andra möjliga insatser.

Möjligheterna till högskoleutbildning behöver också utvecklas för att klara kompetensförsörjningen. Ett sådant exempel är den pågående Arbetsintegrerade lärarutbildningen som pågår och som innebär att personer får en anställning samtidigt som de studerar. Umeå universitet har startat en sådan utbildning med 30 studenter och 12 skolhuvudmän varav Umeå är en.

Umeå kommun behöver vara synlig på olika sociala plattformar och delta i mässor och annat för att visa på möjligheterna att arbeta i kommunal sektor och visa bredden av yrken.

Aktiviteter

- Delta kommunövergripande mässor såsom Uniaden och Nolia karriär.
- Ansvar för instagramkonto #teamumeakommun.
- Ansvar för Umeå kommuns LinkedIn-sida.
- Samordning av Umeå kommuns praktiksida för studenter.
- Samverkan med Arbetsmarknad och integration.
- Ökad samverkan med Arbetsförmedlingen

Utveckla och behålla

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Nedan beskrivs strategier för att utveckla och behålla de medarbetare som i dagsläget är anställda i Umeå kommun.



Stöd medarbetarnas utveckling

Umeå kommun behöver ha en bred syn på livslångt lärande och olika möjligheter att göra karriär. Medarbetarna ska ha möjlighet att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket gör jobben mer attraktiva. God introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning krävs. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Kompetensutveckling kan handla om formell utbildning och fortbildning

såväl som lärande på arbetsplatsen. Goda karriärmöjligheter bidrar både till ökad attraktivitet för jobben och till ökad motivation hos medarbetarna.

Grunden för att stödja medarbetarnas utveckling är delaktighet i verksamhetsplanering och ett årligt resultat- och utvecklingssamtal. Medarbetarnas prestation och resultat följs upp i den årliga löneöversynen med ett lönebeskedsamtal som utgår från tydliga lönekriterier.

Aktiviteter:

- Tillhandahålla och uppdatera den kommunövergripande digitala introduktionen som alla nyanställda medarbetare, fränsett korttidsvikarier, ska ta del av.
- Tillhandahålla uppdaterad checklista för introduktion.
- Erbjud systemstöd för kompetensbedömning (WINLAS Kompetens).
- Tillhandahålla process- och systemstöd för resultat och utvecklingssamtal.
- Utveckla lönekriterier.
- Under 2022 genomförs ett internt traineeprogram för blivande chefer. Programmet är ett led i arbetet med att säkra försörjningen av chefer och samtidigt ge medarbetare möjlighet till karriärutveckling.
- Uppmärksamma medarbetare som gått vidare i sin karriär.



Utnyttja tekniken smart

För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljön och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling. Medarbetare och chefer behöver hitta nya sätt att arbeta med stöd av digital teknik. Det ställer krav på delaktighet, digital kompetens och ledarskap.

Tekniken är inget mål i sig, utan den ska bidra till verksamhetens mål. Genom innovativa hjälpmedel och arbetssätt kan den bidra till att verksamheten utvecklas och effektiviseras samtidigt som medarbetarna får stöd i sitt arbete.

Digitalisering och automatisering leder till att yrken förändras snarare än försvinner. Därmed utvecklas kompetenskraven i de flesta yrken på arbetsmarknaden. Att ha grundläggande digitala färdigheter kommer att bli allt viktigare framöver och krävas inom allt fler yrken. Alla Umeå kommuns medarbetare och chefer behöver utveckla den kompetens som behövs för att förstå digitaliseringens påverkan och möjligheter inom verksamhetsområdet, samt för att hantera en alltmer digital arbetsplats. Här krävs det både utbildning och tid för att lära av varandra.

Aktiviteter

- Under 2022 erbjuds digital kompetenshöjning till medarbetare och chefer i Umeå kommun genom projekten Digilo och Digilej via Region Västerbotten.
- Kommunstyrelsens anslag för digitalisering ger möjlighet till verksamhetsutveckling och medarbetarengagemang
- Från och med 2023 kommer program för Digital transformation vara utgångspunkten för kommunens digitalisering



Stärk ledarskapet

Enligt kommunfullmäktiges sjunde mål ska *Umeå kommun ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30.*

Genom att skapa och erbjuda goda organisatoriska förutsättningar är det både möjligt, attraktivt, utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till tekniskt och administrativt stöd, närhet till närmsta chef för dialog, stöd kring etiska dilemman och ekonomi samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Inom den närmaste tioårsperioden förväntas Umeå kommun anställa cirka 380 chefer. Umeå kommun behöver skapa möjligheter till intern karriärutveckling, både från medarbetare till chef och från första linjen till mellanchefer. Nya talanger behöver prövas och chefer, såväl nya som erfarna, behöver stöd i form av nätverk, mentorer och handledning.

Aktiviteter

- Tillhandahålla en tydlig process för chefsrekrytering och bistå förvaltningarna i samtliga chefsrekryteringar
- Inbjuda samtliga nya chefer i Umeå kommun till utbildning i chefskap och ledarskap, i relevanta verksamhetssystem samt studiebesök hos nämnd.
- Ansvara för årlig Ledardag för kommunens samtliga chefer
- Erbjud mentorprogram till chefer där de oavsett lång eller kort erfarenhet kan vara adepter och ha möjlighet att tillsammans med en mentor reflektera över sitt ledarskap.
- Erbjud stöd för att främja chefs arbete med medarbetskap och värdegrundsarbete.
- Erbjud ledningsgrupper stöd och kompetenspåfyllnad för att stärka ledarskapet både på individ- och gruppnivå.
- Erbjud utbildning i förändringsledning och andra relevanta utbildningar.
- Erbjud internt traineeprogram. Programmet är ett led i Umeå kommuns arbete med att säkra försörjningen av chefer och samtidigt ge medarbetare möjlighet till karriärutveckling.
- Följ upp chefsförsörjningen och riktmärket antal medarbetare per chef.
- Samverka med forskare och ledarskapskonsulter för att utveckla ledarskapet.



Använd kompetensen rätt

Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. Varje arbetsplats behöver se över vad som behöver göras för att nå verksamhetsmålen. Genom att tillsammans se över vilka arbetsuppgifter som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Det kan handla om att;

- fördela arbetsuppgifter inom en yrkesgrupp utifrån medarbetares individuella kompetens,
- att vissa yrkesgrupper lämnar över arbetsuppgifter åt en annan yrkesgrupp
- eller att det skapas helt nya yrkesgrupper.

När vi utmanar normer och gamla arbetsätt kan den samlade kompetensen användas bättre. Att kunna ställa om, skifta och bredda sin kompetens för att ta sig an ett annat yrke eller uppdrag inom organisationen är avgörande för att möta de framtida behoven. Genom yrkesväxling och omställning kan arbetsgivaren ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens.

Aktiviteter

- Erbjud systemstöd för kompetensbedömning (WINLAS kompetens)
- Samordna ansökningar till Omställningsfonden
- Tillhandahålla en tydlig process för personalplanering och omställning



Sök nya samarbeten

För att utveckla välfärden behövs ett utökat samarbete över geografiska och organisatoriska gränser. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser i syfte att exempelvis dela på resurser och kompetenser. Det kan handla om att, arbetsgivare emellan, dela på olika typer av spetskompetenser eller andra personalgrupper. Att samarbeta med omkringliggande aktörer såsom myndigheter och lärosäten kan också utveckla verksamheten när resurserna är begränsade. För att få till värdeskapande och innovativa samarbeten behöver Umeå kommun våga tänka nytt och testa!

Aktiviteter

- Partnerskap med Umeå universitet.
- Delta i projektet Arbetsmarknadskunskap i skolan (AMK) tillsammans med andra arbetsgivare i Umeåregionen
- Delta i den nya utvecklingsstrategin med Vasa stad



Prioritera arbetsmiljöarbetet

Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. Med den gemensamma värdegrunden, ett närvarande ledarskap och ett utvecklat engagemang hos medarbetarna skapar vi tillsammans ett hållbart arbetsliv.

Umeå kommun ska arbeta långsiktigt, systematiskt och målmedvetet för att uppnå en god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas genom ett hälsofrämjande förhållningssätt där utveckling av friskfaktorer och åtgärder för att hantera risker i arbetsmiljön kompletterar varandra. Förutsättningar ska skapas för låg och stabil sjukfrånvaro. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bygga på tydlighet i uppdrag, ansvar och roller samt ett välfungerande samarbete.¹⁵

Aktiviteter

- Genomföra årlig medarbetarundersökning och process för upprättande av OSA-mål
- Stödja förvaltningarna i att använda den löpande riskbedömningen.
- Tillhandahålla process för årlig uppföljning av SAM.
- Svara för utbildning av skyddsombud.
- Implementering av den nya arbetsmiljöpolicyn
- Samverka med företagshälsovården och andra partners

¹⁵ Arbetsmiljöpolicy, 2021



Öka heltidsarbetet

Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal och kommer att pågå till 2024. Målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärden. I Umeå kommun beslutades det i maj 2021 att alla förvaltningar ska arbeta aktivt med målet att fler ska jobba heltid. Alla nya medarbetare som anställs tillsvidare ska anställas på heltid och deltidsanställda med tillsvidareanställning ska erbjudas heltidsanställning. Detta gäller alla personalkategorier, men undantag kan göras för vissa grupper.

Aktiviteter

- Fortsätta stödja förvaltningarna i införandet av heltider
- Stödja förvaltningarna att införa fler personalpooler och därmed minska beroendet av timanställningar

Avveckla

Här beskrivs strategier för att skapa goda avslut för de medarbetare som lämnar Umeå kommun.



Förläng arbetslivet

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden och hälsan förbättras ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen. Normen i samhället att gå i pension vid 65 år har varit mycket stark. För att klara kompetensförsörjningen till välfärden är det viktigt att utmana denna norm.

De kommande åren kommer flera förändringar i lagstiftningen att ske, exempelvis förväntas åldern för garantipension höjas till 66 år 2023 och lägsta ålder för att ta ut allmän pension förväntas höjas till 63 år 2023 och 64 år 2026. Utöver dessa strukturella förändringar är arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare centrala för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Vi behöver skapa förutsättningar för ett hållbart och hälsosamt arbetsliv även efter 65 genom en god arbetsmiljö.

Aktiviteter

- Utveckling och uppföljning av exitenkät och/eller uppföljande avgångssamtal.
- Utveckla mentorskap och handledning där äldre medarbetares kompetens tas tillvara.
- Ta tillvara äldre medarbetares möjlighet att jobba längre.
- Informera om kommunens pensionsriktlinjer, tex möjligheten att minska tjänstgöringstid med bibehållen tjänstepension.