

Kommunledningsförvaltningen

2023-11-24

Sammanträdande organ

Personalutskottet

Tid

2023-11-29 klockan 13:15

Plats

Ateljén, Nämndhuset

Nr**Ärende****Beteckning**

1 Fastställande av dagordning

Information

2 Verksamhetsinformation

3 Arbetet med styrdokument

4 Arbetsmiljö – Riktlinjer för hälsa och arbetsmiljö,
Aktiv återgång

5 Kompetensförsörjning

6 Rökfri arbetstid

7 Medskick inför 2024

Ärenden till kommunstyrelsen

8 Strategi för kompetensförsörjning i Katrineholms kommun KS/2023:461

9 Personalpolitiska programmet KS/2023:466

Ärenden till personalutskottet

10 Fördelning av medel för kommungemensam kompetensutveckling 2024 KS/2023:460

11 Sammanträdesdagar för personalutskottet 2024 KS/2023:445

Ulrica Truedsson (S)
Ordförande

Strategi för kompetensförsörjning i Katrineholms kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget till Strategi för kompetensförsörjning, Katrineholms kommun och överlämnar det till kommunstyrelsen för vidare hantering.

Sammanfattning av ärendet

Tidigare har det funnits en plan för kompetensförsörjning som antogs av kommunfullmäktige 2019. Planen har nu omarbetats till en strategi för kompetensförsörjning.

Strategin utgår från SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning och förvaltningarna ska utifrån denna ta fram förvaltnings-specifika planer för kompetensförsörjning.

Ärendets handlingar

- Strategi för kompetensförsörjning, Katrineholms kommun - förslag

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akten

Strategi för kompetensförsörjning Katrineholms kommun

FÖRSLAG

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 20xx-xx-xx § xx

Senast ändrad av kommunfullmäktige

Giltighet

Gäller från och med 2024-xx-xx

Gäller till och med 2027-12-31

Förvaltarskap¹

Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Inriktningsdokument

Uppföljning

Hur:

När:

¹ Förvaltarskapet innebär ansvar för att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Senast ändrad av kommunfullmäktige	2
Giltighet.....	2
Förvaltarskap.....	2
Kategori	2
Uppföljning	2
Stöd för medarbetarnas utveckling.....	4
Stärkt ledarskap	4
Bredare rekrytering	4
Utnyttja tekniken smart	5
Använda kompetensen rätt.....	5
Nya samarbeten.....	5
Ökat heltidsarbetet.....	5
Förlängt arbetsliv	5

Bakgrund

Strategin för kompetensförsörjning är ett strategiskt dokument som gäller för kommunens samtliga förvaltningar. Den visar på vikten av att ha ett gemensamt helhetstänk kring den kompetensutmaning som kommunen står inför i ett längre perspektiv. I strategin lyfts åtta av nio strategiska områden fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Katrineholms kommuns nuvarande och framtida kompetensutmaning.

Personalen är den viktigaste resursen i kommunens verksamheter. Katrineholms kommun står, liksom kommunsektorn som helhet, inför en demografisk omställning där antalet personer i behov av välfärdstjänster kommer öka snabbare än antalet invånare i arbetsför ålder. Det innebär att kommunen måste intensifiera arbetet med att locka och behålla medarbetare, men också med att se över och effektivisera arbetssätt och verksamheter.

Stöd för medarbetarnas utveckling

Katrineholms kommun ska vara en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda.

Ett arbete i välfärden innebär ofta ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. Kompetensutveckling ger förutsättningar för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter och för verksamhetens utveckling.

Stärkt ledarskap

Ledarskapet är viktigt för att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Arbetsmiljö, lönenivå och möjlighet till kompetensutveckling spelar här en avgörande roll.

För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. De chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare spelar en avgörande roll. Flertalet chefer har stora enheter med många medarbetare. Det medför utmaningar avseende arbetsmiljö och fortsatta satsningar på ett hållbart ledarskap behövs. En förutsättning för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef är goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer.

Bredare rekrytering

Katrineholm ska vara en kommun och arbetsplats för alla. En mångfald av olika erfarenheter präglas av fler perspektiv och infallsvinklar, vilket bidrar till att kreativitet och utvecklingskraft ökar i verksamheten. För att öka attraktionskraften som arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behöver kommunen se och ta tillvara kompetens, såväl inom som utanför organisationen.

För att ge möjlighet till en bredare rekrytering är det viktigt att ta vara på intresset hos unga och de som jobbar i andra branscher, informera om kommunen som arbetsgivare och låta fler prova på jobben. Att tidigt knyta kontakter och möjliggöra praktik och anställning kan ge nödvändiga erfarenheter för rätt jobb.

Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och ett fortsatt arbete med arbetsmarknadsanställningar ska ske.

Vid rekrytering behöver det säkerställas att kandidater har tillräckliga kunskaper i det svenska språket och förmåga att förstå och kunna uttrycka sig i tal och skrift. För befintliga medarbetare kan det handla om kompetensutveckling i det svenska språket utifrån vad som krävs för yrkesrollen genom att satsa på yrkessvenska.

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Kommunen behöver därför arbeta med att öka jämställdheten.

Utnyttja tekniken smart

En ökad digitalisering av välfärdstjänster öppnar för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven.

För att möta de bemanningsutmaningar som kommunen står inför behöver verksamheterna utvecklas genom att använda tekniska lösningar så som digitala arbetssätt och välfärdsteknik. Digitalisering är en viktig del i att utveckla nya arbetssätt i våra verksamheter, tillgodose kompetensutvecklingen och hantera våra uppdrag.

Införandet av ny teknik utmanar traditionella arbetssätt, rutiner och arbetsinnehåll. Vissa arbetsuppgifter kommer frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. Medarbetarnas kompetens kommer kunna tillvaratas bättre och jobben kan bli än mer attraktiva. Parallellt kommer behovet av spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att öka.

Använda kompetensen rätt

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre.

Ny personal ska få en introduktion i sina arbetsuppgifter och därefter den kompetensutveckling som behövs i det fortsatta arbetet. Det gäller såväl chefer som medarbetare och vikarier. Kommunens medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan som är kopplad till verksamhetsmålen. Alla medarbetare ska tillsammans med sin chef ta ansvar för sin kompetensutveckling och det kontinuerliga lärandet, både i vardagen och via utbildningsinsatser, för att nå verksamhetsmålen.

Nya samarbeten

När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd.

Studierande är framtida medarbetare och kollegor. Kommunen har ett viktigt uppdrag att handleda, ta emot praktikanter och introducera studierande och medarbetare, allt från högskoleutbildning till studenter på avancerad studienivå eller yrkeshögskolor.

Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommungränser och att exempelvis dela på resurser och kompetenser.

Ökat heltidsarbetet

Alla medarbetare har rätt till en heltidsanställning som grund och har möjlighet att välja tjänstgöringsgrad beroende på var i livet man befinner sig.

Arbetet med heltid som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas. Ofta innebär arbetet stora förändringar för samtliga i verksamheten – inte bara för de som börjar arbeta mer.

Förlängt arbetsliv

Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering.

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen.

Personalpolitiska programmet

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förslaget till Personalpolitiska programmet och överlämnar det till kommunstyrelsens för vidare hantering.

Sammanfattning av ärendet

Alla anställda i Katrineholms kommun är en resurs för att ge medborgarna bästa möjliga service. Det är en avgörande framgångsfaktor i alla verksamheter. Större delen av den kommunala servicen uppstår i möten mellan människor. Det är också i de goda mötena som uppdraget, att sätta medborgarnas intressen och behov i centrum, blir verklighet.

Det personalpolitiska programmet är ett inriktningsdokument som övergripande beskriver kommunens arbetsgivarpolitik utifrån kommunens vision *Läge för liv & lust* och kommunplanens mål om *Trygghet och framtidstro* och ett *Hållbart arbetsliv*.

Den föreslagna revideringen av programmet avser främst områden som berör kompetensförsörjning och arbetsmiljö.

Syftet med programmet är att fördjupa och förtydliga kommunens arbetsgivarpolitik, ge en långsiktig inriktning och tydliggöra strategier. I programmet lyfts sex områden fram. Uppföljning sker inom personalredovisningen i delårsrapport och årsredovisning.

Ärendets handlingar

- Personalpolitiska programmet, Katrineholms kommun – förslag

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akten

Katrineholms kommuns personalpolitiska program

Förslag

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 2020-06-15 § 52

Senast ändrad av kommunfullmäktige

20XX-XX-XX

Giltighet

Gäller från och med 2024-xx-xx

Gäller till och med 2027-12-13

Förvaltarekap¹

Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Inriktningsdokument

Uppföljning

Hur:

När:

¹ Förvaltarekapet innebär ansvar för att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Senast ändrad av kommunfullmäktige	2
Giltighet.....	2
Förvaltare.....	2
Kategori	2
Uppföljning	2
Anvisningar	4
Värdegrund.....	5
Medarbetarskap och Ledarskap	5
Kompetensförsörjning och Kompetensutveckling	5
Hållbart arbetsliv och Arbetsmiljö	5
Jämställdhet och Mångfald	5
Lön och förmåner	5

Värdegrund

All verksamhet som bedrivs i Katrineholms kommun vilar på en tydlig värdegrund som utgår från Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet och Tillit.

Medarbetarskap och Ledarskap

Medarbetarskapet handlar om hur vi förhåller oss till varandra, oavsett uppdrag och funktion.

Kompetensförsörjning och Kompetensutveckling

Kommunen är en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda.

Hållbart arbetsliv och Arbetsmiljö

Arbetsplatser där en bra arbetsmiljö stimulerar till engagemang i arbetet. Arbetsmiljön ska vara bra båda ur ett psykosocialt och fysiskt perspektiv.

Jämställdhet och Mångfald

Alla medarbetare, oavsett etnicitet, trosuppfattning, kön, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ska erbjudas goda möjligheter att uppnå sina livsmål och drömmar.

Lön och förmåner

Lönepolitiken ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och transparent. Lönepolitiken är ett styrmedel för att nå verksamhetens mål och vi vill att de som verkligen gör skillnad ska belönas.

Fördelning av medel för kommungemensam kompetensutveckling 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att fördela medlen för kommungemensam kompetensutveckling för 2024 enligt följande

Kompetens- och hälsofrämjande insatser för medarbetare och ledare <ul style="list-style-type: none">• Introduktion för nyanställda• Stärka och utveckla medarbetarskapet - föreläsare, lokal samt material• Modigt och kommunikativt medarbetarskap• Kulturkrockar och integration - workshops• Hälsofrämjande ledarskap• Utbildningstjänster• Yrkessvenska och språktester• Hjärt- och lungräddning• Insatser för att stärka arbetsgivarvarumärket• Chefssammankomsterna	960 000 kronor
Tjänstepensionsförmåner	10 000 kronor
Stipendier, studier på fritiden	30 000 kronor

Sammanfattning av ärendet

Personalutskottet har att fastställa prioriterade områden för strategisk kompetensutveckling och godkänner förslag till fördelning av kommungemensam kompetensutveckling.

Årligen avsätts 1 miljon kronor för kommungemensam kompetensutveckling.

I den antagna kommunplanen för 2023 - 2026 är hållbart arbetsliv och effektiv organisation målområde för det som avser personalen. Tryggad kompetensförsörjning och god arbetsmiljö är en förutsättning för att ge kommunens medborgare god service i ett samhälle byggt på trygghet och framtidstro.

Utifrån det personalpolitiska programmet ska kommunorganisationen arbeta aktivt med att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att stärka introduktionen för nyanställda och rekrytera bredare. Samtidigt är det av stor vikt att fortsätta satsningar på befintlig personal. För att öka andelen behörig personal i kommunens verksamhet ska det finnas möjlighet för medarbetare att höja och bredda sin kompetens genom studier och stöd till medarbetarnas utveckling.

Målsättningen är att under året på flera sätt föra dialog om medarbetarskap.

Normer och gamla arbetssätt behöver utmanas för att den samlade kompetens ska kunna användas bättre.

För att behålla det höga medarbetarengagemanget och sänka sjukfrånvaron är utgångspunkten värdegrundsfrågor som rör respekt, öppenhet, tydlighet och tillit.

En fortsatt satsning ska även göras för att stärka det hälsofrämjande arbetet genom att öka medarbetares och chefers kunskap om vad ett hälsofrämjande arbete är. Det kommer att innehålla avsnitt om psykisk hälsa och om kommunikation.

En behovsinventering och systematik i arbetet med att genomföra HLR (hjärt- och lungräddning) ska göras.

Därutöver finansieras studier på fritid, tjänstepensionsförmåner och chefsfrukostar via miljonen.

Chefssammankomsterna arrangeras för att stärka ledarskapet, skapa en gemensam mötesplats där kommunens chefer.

Tjänstepensionsförmåner och stipendier finansieras genom miljonen utifrån tidigare beslut.

Förslag på fördelning av medel för kommungemensam kompetensutveckling 2024:

Område	
Kompetens- och hälsofrämjande insatser för medarbetare och ledare <ul style="list-style-type: none">Introduktion för nyanställdaStärka och utveckla medarbetarskapet - föreläsare, lokal	960 000 kronor

• samt material	
• Modigt och kommunikativt medarbetarskap	
• Kulturkrockar och integration – workshops	
• Hälsöfrämjande ledarskap	
• Utbildningstjänster	
• Yrkessvenska och språktester	
• Hjärt- och lungräddning	
• Insatser för att stärka arbetsgivarvarumärket	
• Chefssammankomster – Tema hållbart ledarskap	
Tjänstepensionsförmåner	10 000 kronor
Stipendier, studier på fritiden	30 000 kronor

Ingrid Lindbom
Personalchef

Beslutet skickas till:

Sammanträdesdagar för personalutskottet 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att sammanträda följande datum, kl 13.15, för 2024

7 februari
3 april
8 maj
4 september
6 november

Sammanfattning av ärendet

Följande dagar föreslås för personalutskottet för 2024

7 februari
3 april
8 maj
4 september
6 november

Tiden för samtliga sammanträdesdagar föreslås till kl 13.15.

Marie Sandström Koski
Nämndadministrativ chef

Beslutet skickas till:

Personalutskottet

Akten