



-Strategi för kompetensförsörjning

2019-2022

Dokumentansvarig: *Kommunchef*
Fastställd av: *Kommunfullmäktige*
Dnr KS 18/277
Omfattar: *Koncernen Ånge kommun*
Fastställd när: *2019-06-17*

För att skapa förutsättningar för kommunens och företagens tillgång till kompetens genomför Ånge kommun ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning.

Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en förutsättning för hållbar lokal tillväxt liksom för utvecklingen av näringsliv och offentlig verksamhet.

Strategi för kompetensförsörjning

1. **Rekrytering**

En förutsättning för att locka medarbetare är att vi lyfter ”varumärket” Ånge, både som plats och som arbetsgivare. Vi marknadsför oss och lyfter fördelar såsom rekryteringspremien. Vi har en aktiv lönepolitik och kompletterar med attraktiva förmåner.

2. **Utveckling av organisation och medarbetare**

Utbildning är en central del där både chefer och medarbetare behöver kontinuerlig fortbildning. Arbetsmiljön är viktig för att medarbetare ska trivas och är en förutsättning för att minska sjukfrånvaron, eller annorlunda uttryckt, öka frisknärvaron. Chefen spelar en stor roll för att både utveckla verksamheten och skapa en bra arbetsmiljö. Vi arbetar aktivt med att stärka ledarskapet och säkra den framtida chefsförsörjningen.

3. **Samarbeten**

Vi bygger vidare på att hantera verksamhet gemensamt med andra kommuner, utvecklar samverkan med regionala organisationer och stärker samarbetet med näringslivet och särskilt de mindre företagen. Ytterligare områden som handlar om samarbete är inköp, upphandlingar och molntjänster.

Digitalisering och Lokalförsörjning

Kompetensförsörjningsarbete är sammanlänkad med andra prioriterade utvecklingsområden för kommunen:

Digitalisering handlar bland annat om att möjliggöra effektivisering av arbetsuppgifter (såsom att minska resande till brukare) för att medarbetare ska kunna fokusera på kärnuppgifterna, under devisen ”Digitalt där det är möjligt, personligt där det behövs.”

Lokalförsörjning handlar om att samlokalisera verksamheter och därigenom nyttja befintlig personal effektivt genom ändamålsenlig storlek på enheter. Detta underlättar kompetensförmedling mellan medarbetare och gör verksamheterna mindre sårbara för frånvaro.