

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Catarina Tunberg
HR-strateg
08-57829999
catarina.tunberg@tyreso.se

Handlingstyp
Tjänsteskrivelse
Datum
2023-03-30

Sida
1 (2)
Diarienummer
2023/KSP 0016

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Kompetensförsörjningsstrategi för Tyresö kommun 2023-2026

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till kommunledningsutskottet för beslut i kommunfullmäktige

- Kompetensförsörjningsstrategi för Tyresö antas.

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Runefjärd
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

I kommunplanen 2023 finns ett politiskt uppdrag under målområde 1. Det politiska uppdraget beskriver vikten av en genomarbetad kompetensförsörjningsplanering för Tyresö kommun. I den framtagna kompetensförsörjningsstrategin framgår den inriktning som Tyresö behöver ha framöver för att möta kompetensutmaningen och vara en attraktiv arbetsgivare. Strategin ska följas av en övergripande kompetensförsörjningsplan och läggs som beslutad strategi i förteckning över gällande styrdokument i kommunplanen.

Beskrivning av ärendet

För att nå framgång i att möta våra invånares behov är det en central uppgift för kommunen att prioritera kompetensförsörjningen. Utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) prognos kommer det fram till 2031 att uppstå brister på utbildad personal inom en rad verksamhetsområden. Bristen på

utbildad personal innebär att kommunen behöver ha en långsiktig och hållbar strategi för att möta kompetensutmaningen på bästa sätt. Det är Tyresö kommuns avsikt att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare där vi arbetar för att skapa ett hållbart arbetsliv och hittar nya lösningar för att möta kompetensutmaningen.

Kompetensförsörjningsstrategin ska leda till ett tydligare arbetsgivarvarumärke, att våra medarbetare i högre grad rekommenderar Tyresö kommun som arbetsgivare samt ett arbetssätt och digitala verktyg som tillvaratar kompetens och ökar kvaliteten i våra välfärdstjänster till Tyresöborna.

Strategin omfattar alla medarbetare i Tyresö kommun.

Utgångspunkten är att utveckla arbetet med kompetensförsörjning utifrån de olika perspektiven i den s.k ARUBA-modellen¹.

De områden i modellen som är Tyresö kommuns strategiskt viktigaste är Attrahera, Utveckla och Behålla.

Sveriges kommuner och regioner har tagit fram nio strategier för att möta kompetensutmaningen. De nio strategierna kommer också leda kommunen mot rätt insatser i kompetensförsörjningsarbetet genom de tre huvudområden som lyfts fram:

1. Att vara en attraktiv arbetsgivare, 2. Att hitta nya lösningar och 3. Ett hållbart arbetsliv. Tyresö kommun kommer att ha dessa områden som ledstjärna i kompetensförsörjningsarbetet.

Strategin ska följas av en övergripande kompetensförsörjningsplan och läggas som beslutad strategi i förteckning över gällande styrdokument i kommunplanen. I den övergripande kompetensförsörjningsplanen ska konkretisering av vilka aktiviteter som ska ske under det kommande året finnas samt hur dessa ska följas upp. Kompetensförsörjningsplanen ska utgå från denna strategi och arbeta utifrån de tre perspektiven Attrahera, Utveckla och Behålla med fokus på hur vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

Strategin är giltig fram till 2026 då den revideras.

Förslaget till beslut har inga ekonomiska konsekvenser.

Ärendet bedöms inte beröra barn varför någon prövning av barnets bästa inte har genomförts.

¹ Kompetensförsörjning – från strategi till resultat. Swedish standards institut, 2016.