



Riktlinjer för kompetensförsörjning

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast reviderad	Beslutsinstans
Riktlinjer för kompetensförsörjning	Riktlinjer	2021-05-03, § 113	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig/processägare	Version	Diarienummer	Giltig till
Kommunledningsförvaltningen	1	21KS198	2025-06-30
Dokumentinformation	Riktlinje för kompetensförsörjning		
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder		



Innehåll

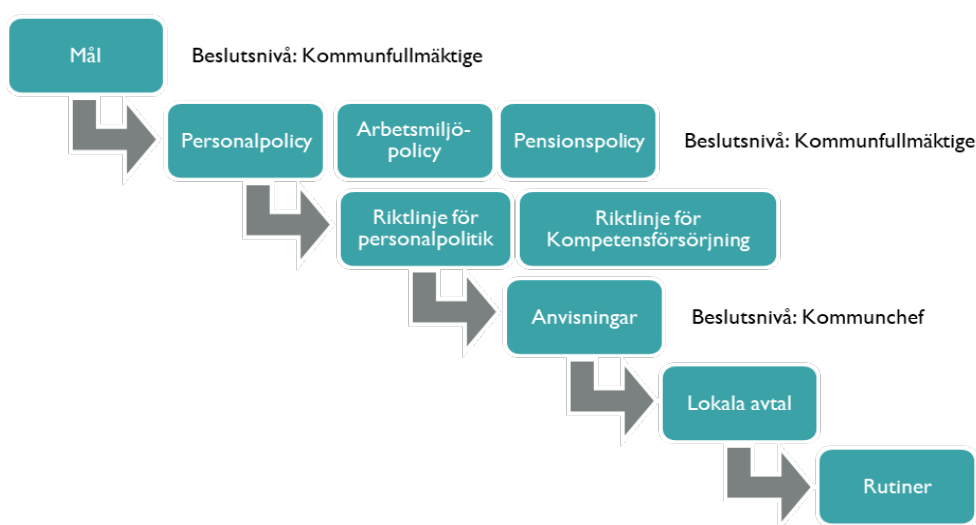
Riktlinjer för kompetensförsörjning	1
Inledning	2
Förutsättningar.....	2
Utgångspunkt.....	3
I Attraktiv arbetsgivare	4
1.1 Stöd medarbetarnas utveckling.....	4
1.2 Stärk ledarskapet	5
1.3 Rekrytera brett.....	6
2 Nya lösningar	7
2.1 Utnyttja tekniken smart.....	7
2.2 Använd kompetensen rätt	7
2.3 Sök nya samarbeten.....	7
3 Hållbart arbetsliv	9
3.1 Prioritera arbetsmiljöarbetet	9
3.2 Öka heltidsarbetet	9
3.3 Förläng arbetslivet	10



Inledning

Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Kompetensförsörjning är en av Piteå kommuns största utmaningar för att trygga framtidens välfärd. Antal yngre och äldre personer ökar vilket leder till ökade behov av kommunal service och tjänster. Piteå kommun måste, för att konkurrera om arbetskraften lägga fokus på att motivera befintliga medarbetare att arbeta kvar och samtidigt attrahera nya. Därför ska Piteå kommun vara en attraktiv arbetsgivare som arbetar med medarbetarnas villkor, utveckling och kultur på arbetsplatsen.

Struktur för styrande dokument inom personalområdet



Förutsättningar

Riktlinjen för kompetensförsörjning är det ramverk som styr Piteå kommuns arbete med kompetensförsörjning. Varje förvaltning har en handlingsplan kopplat till denna riktlinje i syfte att skapa handling och säkerställa att Piteå kommun har rätt kompetens idag och imorgon. Personalavdelningen följer upp och återrapporerar arbetet med kompetensförsörjning till kommunstyrelsens arbets- och personalutskott.



Utgångspunkt

Utgångspunkten för Piteå kommuns Riktlinjer för kompetensförsörjning är Sveriges kommuner och regioner (SKR) utpekade områden för att möta kompetensutmaningen.

1. Attraktiv arbetsgivare

- 1.1 Stöd medarbetarnas utveckling
- 1.2 Stärk ledarskapet
- 1.3 Rekrytera bredare

2. Nya lösningar

- 2.1 Utnyttja tekniken smart
- 2.2 Använd kompetensen rätt
- 2.3 Sök nya samarbeten

3. Hållbart arbetsliv

- 3.1 Prioritera arbetsmiljöarbetet
- 3.2 Öka heltidsarbetet
- 3.3 Förläng arbetslivet



I Attraktiv arbetsgivare

Piteå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och framtida medarbetare. Ett strategiskt arbete med kompetens- och karriärutveckling bidrar till såväl ökat engagemang bland medarbetarna, som till verksamhetens utveckling och kvalitet. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete skapas attraktiva och jämställda arbetsplatser. Att medarbetarnas engagemang, kunskap och erfarenheter tas tillvara ställer stora krav på chefer, vilka behöver goda organisatoriska förutsättningar.

I.1 Stöd medarbetarnas utveckling

Medarbetarna i Piteå kommun arbetar för medborgarnas bästa, med hög förändringstakt behöver medarbetarnas kompetens ständigt utvecklas för att möta detta. Varje medarbetare har ett eget ansvar att följa med i samhällsutvecklingen och att hålla sig uppdaterad inom sitt yrkesområde. Chefen ska ge förutsättningar för att medarbetarnas kompetens tas tillvara, utvecklas och kopplas till verksamhetens kompetenskrav. Kompetensutveckling sker i dialog, och planeras tillsammans med chef.

- **Tillitsbaserat arbetsätt**

Uppdraget är tydligt definierat och ger medarbetaren mandat och handlingsutrymme. Detta skapar förutsättningar för medarbetare att använda sin drivkraft, sitt engagemang och sina kunskaper. Medarbetare tar ansvar för sin egen utveckling och delar med sig av kunskap och kompetens.

- **Aktivt medarbetarskap**

Inflytande och delaktighet är en förutsättning för att utvecklas i sitt arbete, alla medarbetare känner att de kan påverka och bidra till verksamhetens utveckling. Grunden för detta är samverkansavtalet. Chefer och medarbetare har därför god kunskap om samverkansavtalet.

- **Karriärvägar**

Synen på karriär breddas, varje förvaltning synliggör och möjliggör karriärvägar inom sin organisation.

- **Lön**

Lönen är ett strategiskt styrmedel, därför tillämpas individuell lönesättning. Löneutvecklingen bygger på prestation och måluppfyllelse. Lönekriterier som bidrar till att övergripande mål uppfylls är en förutsättning, dessa är välkända bland medarbetarna. Inga osakliga löneskillnader grundat på kön förekommer.

- **Kompetensutveckling**

Kommunens arbeten är komplexa och föränderliga. Medarbetare har förutsättningar att höja sin kompetensnivå för att möta de krav och behov som finns. Alla medarbetare har samma förutsättningar till den kompetensutveckling de behöver oavsett bakgrund, kön eller verksamhet.



- **Introduktion**

Introduktionen ger förutsättningar att snabbt komma in i sin nya yrkesroll. Introduktionen skapar förståelse för det arbete man ska utföra, sin arbetsplats samt förvaltningens- och kommunens övergripande verksamhet. Varje verksamhet har en tydlig plan för introduktionen som utgår från den enskilda individens behov.

- **Handledarskap**

Handledare är viktiga i arbetet med att introducera och handleda nya medarbetare, praktikanter och personer med särskilda behov etc. Handledaren har rätt förutsättningar för att utföra uppdraget.

I.2 Stärk ledarskapet

Cheferna är avgörande för att Piteå kommun ska attrahera och behålla motiverade och engagerade medarbetare. De företräder kommunen och den egna verksamheten på ett engagerat, professionellt och positivt sätt i möte med medarbetare och medborgare. Alla chefer oavsett kön, bakgrund eller verksamhet ska ha samma förutsättningar att utöva ledarskap.

- **Tillitsbaserat ledarskap**

Utgångspunkten är tillitsbaserat ledarskap. Chefen skapar förutsättningar för samverkan och samarbete, samt arbetar utifrån ett helhetsperspektiv för att skapa största värde för Piteås medborgare. Chefen leder genom att ge tydliga uppdrag och med det ansvar, mandat och handlingsutrymme. Genom att stötta medarbetarna skapar chefen förutsättningar för utveckling och lärande, vilket kräver att kommunens chefer är skickliga på att kommunicera och skapa förståelse för uppdraget.

- **Tydligt uppdrag**

Chefsuppdraget är tydligt och välkänt, att vara chef är ett formellt uppdrag vilket innebär ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. Handlingsutrymme och tydligt mandat är förutsättningar för att lyckas med uppdraget.

- **Organisatoriska förutsättningar**

Varje verksamhet skapar förutsättningar för deras chefer att klara sitt uppdrag, oavsett bakgrund, kön eller verksamhet.

- **Utveckling**

Chefer har ett komplext uppdrag, de leder och driver utveckling i en ständigt föränderlig värld. Tillgång till kompetenshöjande insatser i syfte att stärka kompetensen kopplat mot uppdraget och utmaningarna är en förutsättning.



I.3 Rekrytera brett

Piteå kommun är en jämställd och attraktiv arbetsgivare som tar tillvara allas kompetens.

- **Marknadsföring**

Piteå kommun marknadsförs som en attraktiv arbetsgivare internt och externt. Piteå kommuns arbetsgivarvarumärke är välkänt både bland befintliga och nya medarbetare. Marknadsföringen kopplas till Piteå som en kommun att arbeta, bo och leva i.

- **En arbetsgivare för alla**

Föreställningen om vem som kan arbeta med vad ska förändras, genom ett aktivt arbete med att bryta både könsstereotypiska normer och andra normer som begränsar. Kommunen arbetar aktivt för en jämn könsfördelning på alla arbetsplatser och inom alla yrken. All rekrytering utgår från kompetensbaserad rekryteringsmetod.

- **Arbetsplatsförlagt lärande**

I Piteå kommun är det självklart att ta emot studenter, elever och personer långt från arbetsmarknaden för arbetsplatsförlagt lärande. Kvinnor och män har samma möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande. Samverkan över förvaltningsgränser och med andra samhällsaktörer är en förutsättning.

- **Påverka framtidens arbetskraft**

Piteå kommun arbetar aktivt för att bryta de könssegregerade mönster som råder på arbetsmarknaden genom att påverka utbildningsanordnare.

- **Vikarier**

Vikarier i Piteå kommun ska känna sig välkomna och genom en god introduktion få rätt förutsättningar för arbetet. Vikarier ska ha en trygg anställning.

- **Bemanning**

Piteå kommun nyttjar medarbetarnas fulla potential och kompetens på ett effektivt sätt när behoven är som störst genom gemensamt förhållningssätt gällande bemanning av verksamheterna.



2 Nya lösningar

Kommunen utmanar traditionella mönster och arbetssätt i syfte att hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart. Delaktighet, samverkan och ledarskap är centrala delar för att uppnå detta.

2.1 Utnyttja tekniken smart

Piteå kommun ska utmana det traditionella, vilket ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och digital kompetens. Tekniken används som ett stöd för att uppnå verksamhetens mål, den underlättar, avlastar och stödjer medarbetarna i deras arbete.

- **Digital kompetens**
Medarbetarnas digitala kompetens utvecklas kontinuerligt över tid. Alla medarbetare, oavsett kön, bakgrund eller verksamhet ges förutsättningar och ha möjlighet att använda ny teknik och nya lösningar.
- **Verksamhetsutveckling**
Verksamhetsutveckling är ett ständigt pågående arbete, på alla arbetsplatser. Alla verksamheter arbetar ständigt med att se över sina processer, metoder och arbetssätt, för att skapa en effektiv organisation. Alla medarbetare ska ha möjlighet att delta och aktivt bidra till verksamhetens utveckling.

2.2 Använd kompetensen rätt

Den kompetens som finns i Piteå kommun används och utvecklas med utgångspunkt i verksamhetens behov.

- **Kartlägg kompetenser**
Piteå kommun ska upprätthålla en samlad bild av den kompetens kommunens samtliga medarbetare besitter. På så sätt skapas förutsättningar att optimera nyttjandet av kommunens medarbetare.
- **Använd kompetensen rätt**
Medarbetarnas kompetens nyttjas på rätt sätt och under rätt tid.

2.3 Sök nya samarbeten

Piteå kommun tänker nytt och samarbetar över geografiska- och organisatoriska gränser.

- **Nätverk**
Piteå kommun samarbetar med andra kommuner och Piteås näringsliv i syfte att marknadsföra bredden av de yrken som finns i kommunerna samt de möjligheter som finns i regionen.



- **Samnyttjande av kompetenser**

Piteå kommun samarbetar med andra kommuner i syfte att samnyttja svårrekryterade kompetenser, samt stödja varandra i lägen av brist på rätt kompetens.



3 Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är avgörande för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre.

3.1 Prioritera arbetsmiljöarbetet

Ett aktivt arbetsmiljöarbete främjar hälsa, förebygger ohälsa och olycksfall i arbetet och säkerställer att arbetsmiljön är god. Piteå kommuns chefer ska, tillsammans med skyddsombud och medarbetare, ha förutsättningar att arbeta systematiskt med arbetsmiljöarbete.

- **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Cheferna i Piteå kommun ska ha tid, resurser och kompetens för att bedriva ett systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete. Dessa förutsättningar ska vara lika oavsett chefs bakgrund, kön eller inom vilken verksamhet man arbetar.

- **Minskad sjukfrånvaro**

Piteå kommun ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser. Chefer och medarbetare ska fokuserat och aktivt arbeta för att nå målen för sjukfrånvaron kommunfullmäktige beslutar om.

- **Ingen kränkande särbehandling, sexuella trakasserier/andra trakasserier eller diskriminering ska förekomma**

Alla medarbetare inom Piteå kommun ska känna sig väl bemötta och vara trygga i sin arbetsmiljö. Därför accepteras inte kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra trakasserier eller diskriminering. Ett aktivt arbetsmiljöarbete ska bedrivas i syfte att förebygga och följa upp kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, andra trakasserier och diskriminering i arbetsmiljön.

- **Jämställd arbetsmiljö**

Arbetsmiljöarbetet ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att varken kvinnor eller män ska drabbas av ohälsa, bli sjuka eller skadade på sitt arbete. Därför är det viktigt att ta reda på hur arbetsmiljön ser ut för både kvinnor och män.

3.2 Öka heltidsarbetet

Kommunens arbeten ska vara attraktiva och jämställda, därför erbjuder kommun attraktiva och trygga anställningar för alla.

- **Heltid som norm**

Heltidsarbete är utgångspunkten i Piteå kommun vilket innebär att alla nyanställda erbjuds heltidsanställningar. Alla medarbetare med deltidsanställningar erbjuds heltidsanställningar och de som arbetar deltid uppmuntras att arbeta mer. Om en större andel av de anställda arbetar heltid, behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Dessutom är heltidsarbete som norm en viktig jämställdhetsinsats eftersom det är merparten kvinnor som arbetar deltid.



3.3 Förläng arbetslivet

- **Förlängt arbetsliv**

Kommunen skapar förutsättningar för äldre medarbetare att välja arbete framför pension. En hållbar arbetsmiljö är grunden för att medarbetare ska kunna arbeta ett helt arbetsliv. Förvaltningarna möjliggör individuella lösningar och anpassningar i syfte att behålla äldre medarbetares kompetens.

- **Tillvarata kompetens och erfarenheter**

Piteå kommun tar tillvara erfarna medarbetares kompetens. Det är välkänt att medarbetare som närmar sig pensionsåldern är en viktig resurs.