

Gemensam anvisning för omställning och kompetensförsörjning

Diarienummer: KS-2024/00125
Paragraf: §
Beslutsinstans: Kommunens ledningsgrupp
Beslutsdatum: 2024-10-11

Informationsklassning:
Dokumentansvarig: HR
Giltighetstid: tillsvidare

Föregående diarienummer:
Föregående beslutsdatum:
Föregående beslutsinstans:
Föregående paragraf:

Gemensam anvisning för omställning och kompetensförsörjning

Inledning

Motala kommun verkar i en komplex omvärld som ställer höga krav på organisationens förmåga till omställning. En åldrande befolkning i kombination med brist på personer i arbetsförålder och ett ekonomiskt utmanande läge gör att kommunen behöver ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens. Kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

Denna anvisning syftar till att stärka kommunens förmåga till omställning och kompetensförsörjning genom att sammanställa och tydliggöra organisationens verktyg för detta.

Med omställning menas de åtgärder som vidtas för att anpassa antalet medarbetare samt deras kompetens till verksamhetens behov. Det kan vara till exempel genom förebyggande insatser, stadigvarande förflyttningar eller omplaceringar.

Ett gemensamt ramverk kvalitetssäkrar processen och bidrar till en mer likvärdig och transparent hantering över hela organisationen.

Kommunens inriktning i frågan kring kompetensförsörjning och omställning är följande:

- Främja utveckling av medarbetare samt internrekrytering
- Ställa om istället för att ställa av
- Heltid ska vara norm
- Tidig och god dialog med fackliga parter i individ och grupprocesser

Gemensam anvisning för omställning och kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning

Som en del i arbetet med strategisk kompetensförsörjning görs inför varje ny mandatperiod en analys för att synliggöra kommunen och förvaltningarnas kompetens- och omställningsbehov för mandatperioden. Analysen syftar till att ge politiken underlag till arbetet med den lokala utvecklingsplanen och budgetarbetet. Det strategiska kompetensförsörjningsarbetet finns sedan med i den årliga planering- och uppföljningsprocessen med fokus på kommunövergripande samt förvaltnings specifika prioriteringar och aktiviteter för att möta kompetens- och omställningsbehov på kort och lång sikt.

Omställning och kompetensutveckling ska på individ- och gruppnivå stödjas av aktiviteter och behov inom egen eller annan verksamhet i organisationen samt alltid ligga i linje med kommunens långsiktiga utveckling och mål.

Omställningsvägar

Omhändertade kompetensen inom organisationen

I takt med att behoven förändras inom organisationen både på kort och lång sikt behöver organisationen verka för intern rörlighet som tillgodoser både kommunens behov och medarbetarnas utveckling.

Verktyg för att omhändertade kompetens inom organisationen:

- Ta tillvara på medarbetare som visar potential och engagemang samt möjliggöra karriärvägar.
- Framtida chef – för medarbetare med tydlig ledarpotential, dessa deltagare skall beaktas vid chefstillsättningar.
- Inom större yrkesgrupper annonsera intresse för arbetsplatsbyte
- Förlänga arbetslivet och ta vara på medarbetare som vill gå ner i tid som ett alternativ till pension enligt kommunens pensionspolicy.

Riktlinjer:

- Tjänster som avser att pågå längre än 3 månader annonseras alltid internt eller externt (företrädesrätt enligt LAS gäller oavsett annonsering).
- Interna sökanden till tjänster ska alltid få individuell återkoppling för att värna om relationer och individens engagemang.
- I rekryteringsprocessen särskilt beakta interna kandidaterna som uppfyller kravprofilen.

Kompetensutveckla för att möta kommande behov

Brist på arbetskraft med rätt kompetens ställer högre krav på oss som arbetsgivare i att utveckla befintliga medarbetare, se över arbetsätt, uppdrag/roller samt att nyttja tekniken smart.

Den snabba förändringstakten på arbetsmarknaden och i välfärden innebär att medarbetare behöver möjlighet att anpassa sig, lära nytt eller ställa om. Det kan handla om att utvecklas i sitt nuvarande yrke, inom organisationen eller att byta till något helt nytt. I kommunen finns en gemensam anvisning för lärande och utveckling som tydliggör Motala kommun som lärande organisation samt det interna lärandet i organisationen. Respektive förvaltning ansvarar för kompetensutveckling kopplat till kompetenskrav och utveckling för förvaltningens specifika uppdrag och målsättning.

Verktyg för kompetensutveckling inom organisationen:

Studier

- A) Kompetensutveckling inklusive studier som krävs för uppdraget bekostas av arbetsgivaren och kan vara reglerat i kollektivavtalet.
- Möjlighet kan finnas för arbetsgivaren till finansiering via statsbidrag (te x lärarlyft och äldreomsorgslyft)
 - För planerad ”organisatorisk/strukturell” omställning bör omställningsstöd sökas via omställningsfonden.
- B) För studier som ej faller inom A kan medarbetaren ha rätt till tjänstledigt enligt studieledighetslagen. Möjlighet finns för medarbetaren att söka omställningsstudiestöd via CSN. Motala kommun som arbetsgivare ser positivt på medarbetares vilja att studera och utveckla sin kompetens.

Inom vissa yrken kan det finnas möjlighet att validera kompetens eller studera inom studieformen lärling. Detta sker vanligtvis via vuxenutbildningen med stöd av en anställning och kan vara aktuell inom ramen för A eller B.

- C) Studier som initieras av medarbetaren (B), vilka inte faller inom verksamhetens kompetensutvecklingsinsatser, kan trots det motivera till visst stöd från arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan exempelvis stå för kurslitteratur. Förutsättning för detta är att chef ser att kompetensutvecklingen bidrar till utveckling av medarbetarens kompetens i linje med kommunens utveckling och mål. Se bilaga för riktlinjer.

Multi kompetenta medarbetare

Motala kommun ska möjliggöra för medarbetare att kombinera flera uppdrag inom kommunen för att organisationen som helhet ska kunna kompetensförsörja, leverera välfärd samt att medarbetaren uppnår arbete på heltid. Detta gäller tex att kombinera två deltidstjänster i samma eller olika förvaltningar. Uppdrag som deltidsbrandman, familjehem etc.

Omställning utanför organisationen

I de fall där individen inte längre uppnår sin potential eller klarar av sitt uppdrag utifrån medarbetar- och/eller chefskompassen och det inte kan lösas genom intern omställning inom kommunen är ett avslut av anställningen aktuellt. För att värna om Motala kommuns arbetsgivarvarumärke och medarbetarens förutsättningar att lyckas i kommande sammanhang hanteras denna typ av ärenden varsamt.

Innan ett avslut av anställning kan ske ska alla möjligheter till omställning vara uttömda. Se separata rutiner av rehabilitering och misskötsamhet.

I arbetsrättsliga ärenden är grunden att utgå ifrån lagstiftningen men i specifika fall kan en separat ekonomisk uppgörelse vara en alternativ väg. Ekonomiska uppgörelser tillämpas restriktivt där dokumenterade insatser inte har gett önskad effekt. Dessa eventuella överenskommelser ska alltid ske i nära samarbete med förvaltningschef och HR.

Arbetsgivaren genomför exitsamtal för att lära av processen och säkra en god avslutningsdialog.

Ekonomiskt stöd vid kompetensutveckling och kompetensväxling

Omställningsfonden erbjuder strategiskt stöd i arbetet med kompetensutveckling och medel för förebyggande insatser för medarbetare inom kommunen.

Omställningsfonden har också möjlighet att erbjuda ett tidsbegränsat ekonomiskt stöd under övergången när en medarbetare avslutat sin anställning och står mellan det gamla jobbet till det nya, deras fokus är då att hjälpa varje medarbetare att hitta ett nytt jobb. Tillsammans arbetar Omställningsfonden och medarbetaren fram en individuell handlingsplan.

Omställningsstudiestöd via CSN är ett studiestöd för vuxna mitt i arbetslivet. Med omställningsstudiestödet kan studier ske och möjlighet att bredda kompetensen för att bli mer attraktiv på arbetsmarknaden, antingen genom att vidareutveckla eller genom att byta spår.

Bilagor

Bilaga 1 – Riktlinje för bidrag till studie

Bilaga 1

Riktlinje för bidrag till studier

Gäller fritidsstudier som inte är beordrade av arbetsgivaren, som sker utanför arbetstid och som ger ökade kunskaper inom ramen för medarbetarens nuvarande arbetsuppgifter, eller framtida arbetsuppgifter inom kommunen. Förutsättning för bidraget är att chef bedömer att kompetensutvecklingen bidrar till utveckling av medarbetarens kompetens i linje med kommunens utveckling och mål.

- Ansökan om bidrag till studier ska ske innan påbörjade studier.
- Den anställda ska ha varit anställd tillsvidare i minst 12 månader.
- Den anställda arbetar minst 50 % under aktuell studietid.
- Bidrag kan utges för 70 % av kurskostnad, obligatorisk litteratur/kursmaterial maximerat till 1/10 av aktuellt prisbasbelopp.
- Bidrag kan ges för 70 % av nödvändiga resor utanför Motala samt vid behov övernattning maximerat till 1/10 av aktuellt prisbasbelopp. I första hand resor med kollektivtrafik.
- Ledighet med lön för tentamen, provskrivning eller liknande kan beviljas högst två arbetsdagar per person och termin.
- Medarbetaren står själv för kostnaderna och ansöker om ersättning efter att betyg och intyg har lämnats. Alla kostnader för kursavgift, kurslitteratur/-material samt övernattning måste styrkas med kvitton. Kostnader för resor måste styrkas med kvitton alternativt resespecifikation. Vid längre tids studier kan bidraget utbetalas efter varje avslutad termin.
- Det är chef som beviljar bidrag till studier med stöd av riktlinjer ovan. Kostnaden belastar aktuell verksamhet.