

Arbetsmarknadsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till Arbetsmarknadsnämnden

Datum:
2025-01-21

Diarienummer:
AMN-2024-00015

Handläggare:
Helena Clementson, Eva Hellstrand

Uppföljning av Kompetensförsörjningsplan AMF 2024

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

1. **att** lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Information ges i ärendet om uppföljning av Kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknadsförvaltningen för 2024. Uppföljningen visar att förvaltningen generellt sett har ett fortsatt gott kompetensförsörjningsläge och att en positiv utveckling skett i professioner med tidigare identifierad obalans. Se vidare Uppföljning av kompetensförsörjningsplan 2024 AMF, bilaga 1.

Beredning

Ärendet har beretts av arbetsmarknadsförvaltningen och kommunledningskontoret.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen medför inga konsekvenser ur perspektiven barn, jämställdhet eller näringsliv.

Föredragning

Arbetsmarknadsförvaltningen har en fastställd kompetensförsörjningsplan för perioden 2023–2025. Varje år presenteras en uppföljning av kompetensförsörjningsplanen i syfte att identifiera nuläge samt åtgärder och aktiviteter för att stärka kompetensförsörjningen i förvaltningen.

Årets uppföljning visar att det fortsatt generellt sett råder balans i tillgången på kompetens i förvaltningens verksamheter. Det finns ett gott urval av sökande till lediga

tjänster, och en förmåga hos verksamheten att nyttja tillgänglig kompetens på ett gott sätt.

Under 2024 har balansen mellan efterfrågan och tillgång förbättrats för ett antal professioner. Det har skett för lärare inom anpassad utbildning samt speciallärare med särskilda kunskaper inom läs- och skrivsvårighetsutredningar och intellektuell funktionsnedsättning inom vuxenutbildningen. Det gäller också för socialsekreterare i det klientnära arbetet samt för kvalificerade handläggare för komplexa ärenden inom Socialtjänst – ekonomiskt bistånd. Den främsta grunden för ett förbättrat rekryteringsläge är att avdelningarna sett att det blivit lättare att anställa med fler sökande till annonserade tjänster samt genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare.

Den profession där det fortsatt råder obalans är i gruppen lärare inom vuxenutbildningen/yrkesvux där specifik branschkunskap krävs, exempelvis vårdlärare, lärare inom operatörsutbildning, kock, cykeltekniker med flera. Vidare kvarstår obalans med underskott av kompetens respektive resurser inom digitalisering inom förvaltningen som helhet.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse till arbetsmarknadsnämnden daterad 21 januari 2025
- Bilaga 1 Uppföljning av kompetensförsörjningsplan 2024 AMF

Arbetsmarknadsförvaltningen

Lena Winterbom
Förvaltningsdirektör

Arbetsmarknadsförvaltningen
Rapport

Handläggare:
Helena Clementson

Datum:
2024-12-08

Diarienummer:
2024-00015

Version/DokumentID:
1.0

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan 2024

Arbetsmarknadsförvaltningen

Innehåll

Syfte	3
Utmaningar och förändringar	3
Kompetensanalys.....	4
Funktioner, roller, yrken i obalans/kraftig obalans.....	4
Förflyttning under året.....	4
Väsentliga kompetensförsörjningsinsatser	5
Attraktiv arbetsgivare.....	6
Stärk ledarskapet.....	7
Prioritera arbetsmiljöarbetet	8
Uppföljning och utvärdering	9
Strategiskt fokusområde 1 - Attraktiv arbetsgivare	9
Förvaltningen använder befintlig kompetens väl och har infört en förvaltningsövergripande introduktion för nya medarbetare, vilket bidrar till en bättre helhetsförståelse av förvaltningens uppdrag.	9
Tydliga lönekriterier och kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chefer har ökat engagemanget och samsynen kring måluppfyllnad och prestation, vilket är viktigt för fortsatt utveckling. Chefer har under 2024 stärkts i samtal och dialoger genom HR forum i förvaltningen.....	9
Strategiskt fokusområde 2 – Stärk ledarskapet	9
Strategiskt fokusområde 3 - Prioritera arbetsmiljöarbetet.....	10
Bilaga 1 – SKR kompetensförsörjningsstrategi	11

Syfte

Strategisk kompetensförsörjningsplanering handlar om att på ett systematiskt och strukturerat sätt arbeta med att identifiera verksamhetens utgångspunkter och behov av kompetens. Arbetet ställer krav på långsiktig planering och ett aktivt arbete med att attrahera, rekrytera, engagera och utveckla medarbetare. Tillgång till medarbetare med rätt kunskap och kompetens är en grundförutsättning för att Uppsala kommun ska kunna nå sina långsiktiga mål samt säkra leveranser av välfärdstjänster och ge god service till dem som lever och vistas i Uppsala.

Arbetsmarknadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan är en förvaltningsintern plan för förvaltningen. Syftet med den förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan är att ge en samlad bild, på övergripande nivå, över förvaltningens mer kritiska kompetensförsörjningsfrågor. Kompetensförsörjningsplanen syftar vidare till att fånga förvaltningsövergripande behov som gynnas av samordning eller övergripande insatser.

Arbetsmarknadsförvaltningen bidrar vidare genom sitt uppdrag med arbetsmarknadspolitiska insatser, vuxenutbildning, språkstöd och feriejobb även till kompetensförsörjningen i andra förvaltningar och bolag inom kommun koncernen samt till näringslivet i kommunen.

Utmaningar och förändringar

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett relativt sett gynnsamt läge gällande kompetensförsörjning. De utmaningar förvaltningen ser är främst att attrahera och behålla erfarna socialsekreterare för myndighetsutövning inom Socialtjänst – ekonomiskt bistånd samt vissa utpekade professioner inom vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett behov av att göra en översyn av vissa roller inom förvaltningens uppdrag i syfte att både effektivisera arbetet men även för att förenkla och stimulera progression hos förvaltningens klienter, deltagare och elever. Till denna översyn behöver även en genomlysning av befogenhet och mandat samt lönebildning kopplas. Arbetet har under 2024 påbörjats inom vissa områden.

I och med pandemin har digitaliseringen tagit stora kliv framåt för hur förvaltningen bedriver sina verksamheter. Arbetsmarknadsförvaltningen är i behov av ökad kompetens inom digitalisering som både handlar om faktisk kompetenshöjning av så väl grundläggande kunskapsnivåer som mer utvecklade kunskapsnivåer, robotisering samt utvecklade resurser för att möta och stötta förvaltningens klienter, deltagare och elever.

Förvaltningen kommer under slutet av 2024 och början av 2025 identifiera behov av kompetenshöjande insatser. Insatser utifrån så väl krav på verksamhetsutveckling som digitalisering. Förvaltningen kommer under 2025 att gå in med ansökan för utvalda prioriterade satsningar till Omställningsfonden.

Kompetensanalys

Generellt sett är det balans i tillgången på kompetens i förvaltningens verksamheter. Det finns ett gott urval av sökande till lediga tjänster, och en förmåga hos verksamheten att nyttja tillgänglig kompetens på ett gott sätt. Under 2024 har ytterligare positiv förflyttning skett avseende ett antal yrkesroller med tidigare identifierad obalans.

Funktioner, roller, yrken i obalans/kraftig obalans

Obalans* – underskott kompetens respektive resurser inom digitalisering inom flera avdelningar.

Obalans* - lärare inom yrkesvux där specifik branschkunskap krävs, ex.vårdlärare, operatörs utbildning, kock, cykeltekniker mfl.

*Tillgång är inte helt i balans med efterfrågan. Det finns vissa svårigheter att behålla och rekrytera rätt kompetens, alternativt befintlig kompetens matchar endast delvis efterfrågan/uppdraget.

Förflyttning under året

Den tidigare identifierade utmaningen med underskott av lärare inom anpassad utbildning inom Vuxenutbildningen har under året gått från obalans till balans utifrån att avdelningen ser att det blivit lättare att rekrytera med fler sökande till annonserade tjänster.

Den tidigare identifierade utmaningen med underskott av socialsekreterare i det klientnära arbetet inom Socialtjänst – ekonomiskt bistånd har gått från obalans till balans utifrån att avdelningen upplever att det blivit lättare att rekrytera socialsekreterare. Vidare kommer antalet mottagna VFU studenter att dubblas från hösten 2025 vilket även förväntas ha en gynnsam effekt.

Den tidigare identifierade utmaningen med underskott inom kvalificerade handläggare för komplexa ärenden inom Socialtjänst – ekonomiskt bistånd, socialsekreterare har gått från obalans till balans under året. Detta utifrån att avdelningen under året permanentat rollen som tidigare varit ett projekt och vid rekrytering till rollen kunnat se att avdelningen möter sitt behov med intern kompetens.

Den tidigare identifierade utmaningen med underskott av speciallärare med särskilda kunskaper inom läs- och skrivsvårighetsutredningar samt intellektuell funktionsnedsättning har under året gått från obalans till balans. Avdelningen ser att behovet i dag är täckt och täcks framåt genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare som färdigställer utbildning till speciallärare samt att rekrytering av medarbetare med denna kompetens genomförts.

Väsentliga kompetensförsörjningsinsatser

Nedan avsnitt beskriver lyfter upp några av de insatser som genomförts och planeras inom förvaltningen. Det som lyfts i förvaltningsplanen är det som antingen är av mer övergripande, generell karaktär och därmed berör hela förvaltningen, eller är särskilt kritiskt. Insatserna sorteras in under de av SKR:s kompetensförsörjningsstrategier som bedöms vara mest relevanta för kommunledningskontorets räkning. SKR:s strategier för kompetensförsörjning är framtagna som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv. SKR:s strategier har under våren 2024 reviderats och strategierna har fått ett tydligare arbetsgivarperspektiv vilket ligger i linje med förvaltningen utvecklingsinsatser. De nya strategierna kommer fullt ut att vara synliga i förvaltningens kompetensförsörjningsplanering för kommande planeringsperiod.



Enligt den analys som Sveriges kommuner och regioner gör finns en stor utmaning avseende att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare i välfärden. Behovet av kompetenta medarbetare kommer även framledes att fortsätta vara stort. Arbetsmarknadsförvaltningen behöver fortsätta utveckla arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare vilket är en grund för att lyckas med kompetensförsörjningsutmaningen. För att klara detta behöver förvaltningen fortsätta arbetet med att utveckla och omhänderta medarbetarnas befintliga kompetenser.

Utmaningar framöver är bland annat att utveckla effektfulla arbetsätt, tillitsbaserat ledarskap, medarbetarskap samt kontinuerlig kompetensutveckling för att möta klienterna, deltagarna och elevernas behov. För att lyckas med detta behöver arbetet med kontinuerlig kompetensplanering fortgå. Det handlar bland annat om att systematisera samtal och dialoger och att använda framtagna samtalsmallar för utvecklingsplanering för samtliga yrkeskategorier utifrån verksamhetens behov.

Attraktiv arbetsgivare

Stöd medarbetarnas utveckling

Rätt använd kompetens

Inkludera och integrera

utveckla och engagera

växa och avveckla

Bedömningen är att verksamheten generellt sett använder befintlig och tillgänglig kompetens på ett gott sätt. En breddning av den generella kompetensen inom förvaltningens uppdrag kan vara gynnsam så att medarbetare får ett större helhetsförståelse för förvaltningens olika uppdrag och uppdraget i den verksamhet man själv som medarbetare är verksam i. Här har förvaltningen arbetat fram en förvaltningsövergripande introduktion som införts under 2023 där förvaltningens nya medarbetare löpande samlas vid ett tillfälle per år. Tillsammans med den kommungemensamma introduktionen skapar det en god plattform för introduktion av nya medarbetare. Bedömning är att arbetsfördelningen mellan avdelningar, enheter, team, yrkesgrupper och medarbetare generellt sett är god.

Förvaltningen har framtagna lönekriterier för medarbetare och chefer som finns tillgängliggjorda för alla medarbetare på Insidan. Arbetet har bidragit till ett ökat engagemang och förståelse för de medarbetar- och ledarbeteende som efterfrågas i förvaltningen kopplat till verksamhetens uppdrag. Lönekriterierna används fullt ut sedan löneöversynen 2023. Ambitionen är att lönekriterierna tillsammans med den kontinuerliga dialogen mellan medarbetare och chefer ska generera en ökad samsyn kring bedömning av måluppfyllnad, prestation och förväntningar i utförandet av arbetet. Det är av betydande viktigt för såväl medarbetare som chefer att ha tydliga mål och förväntningar för fortsatt utveckling i arbetet.

Arbetsmarknadsförvaltningen har tillsammans med Socialförvaltningen och Vård - och omsorgsförvaltningen en styrgrupp för strategisk kompetensutveckling. Inom ramen för styrgruppens samverkan finns en ambassadörsgroup som arbetar aktivt med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och att locka fler att bli medarbetare inom Uppsala kommun. Under 2024 har gruppen genomfört studentmingel för socionomstudenter på Uppsala universitet samt deltagit vid olika evenemang och lokala mässor.

SKR lyfter vikten av att stödja medarbetarnas utveckling för att möta välfärdsutmaningen. En viktig del i detta är att medarbetare får möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling under hela arbetslivet. Arbetsgivare behöver också bättre ta tillvara på befintlig kompetens. Genom att tillvarata medarbetarens intresse och kompetens skapas engagemang i såväl medarbetarens som verksamhetens utveckling. Förvaltningen ser att samtal och dialoger är en förutsättning för en lärande organisation.

Förvaltningen kommer att jobba vidare med den kontinuerliga dialogen mellan medarbetare och chefer i syfte att säkerställa att uppföljning, återkoppling och förväntningar kalibreras.

I nuläget är det inte känt att arbetsuppgifter kommer att försvinna inom förvaltningen och att kompetenser därmed behöver växlas över. Förvaltningen behöver dock arbeta med en kontinuerlig analys och utvärdering av vilka roller och arbetsuppgifter som bäst stödjer förvaltningens utförande av sitt samhällsuppdrag.

Stärk ledarskapet

*Rätt använd kompetens
Attrahera och marknadsföra
Rekrytera och introducera
Växa och avveckla*

Ett gott tillitsbaserat ledarskap är en förutsättning för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare tillika en förutsättning för att bedriva verksamhet med hög kvalitet. Förvaltningen behöver skapa goda förutsättningar i chefsuppdraget för att det ska vara attraktivt, utvecklande och hållbart att vara chef.

Förvaltningen behöver arbeta för att säkerställa kompetensförsörjningen för chefer. Det handlar dels om att möjliggöra chefskarriär inom den egna organisationen och få chefstalanger att vilja och kunna växa i rollen. Dessutom behövs insatser för att behålla chefer i högre utsträckning. Ledarlabbet är Uppsala kommuns program för framtida ledare och bidrar till att ta vara på framtidens ledare. Ledarlabbet syftar till att skapa nyfikenhet kring ledarskap och ger deltagarna förhöjd självinsikt om sina egna förmågor och drivkrafter. Målgruppen är medarbetare som är intresserade av att utvecklas inom ledarskap och som i ersättningsplaneringen är identifierade som potentiella framtida chefer. Förvaltningen har de senaste åren och även under 2024 haft ett stabilt och högt sökunderlag till Ledarlabbet i relation till andra förvaltningar i kommunen och ser gärna att antalet sökande ökar. Uppsala kommun erbjuder vidare utbildningen Nyfiken på ledarskap som är till för medarbetare som är nyfikna på ledarskap eller vill utvecklas mer i ledarrollen. Utbildningen riktar sig till medarbetare som formellt inte är chef men är ledande i delar av sitt uppdrag tillsammans med andra. Genom att marknadsföra Nyfiken på ledarskap hoppas förvaltningen få fler potentiella ledare på sikt.

I chefsuppdraget ingår ansvar för verksamhet, ekonomi och medarbetare. Det ska vara enkelt för chefer att fylla på sin kompetens, träna på ledarbeteenden och hitta utvecklingsinsatser som Uppsala kommun erbjuder. Med hjälp av Ledarkartan kan chefer hitta och planera sina utvecklingsinsatser utifrån där de befinner sig i sitt ledarskap. Förvaltningens HR team har under 2024 startat upp ett HR forum, 5 tillfällen med olika teman, för förvaltningens chefer i syftet att kompetensutveckla cheferna samt bredda stödet kring HR och arbetsgivarfrågor.

Arbetet med mångfald och inkludering är vidare en viktig del av vårt gemensamma arbetsliv, vår värdegrund och våra målsättningar. Arbetet handlar om att öka kunskap om mångfald, inkludering samt hur det påverkar den gemensamma arbetsmiljön. Förvaltningen har under 2023 säkerställt att samtliga chefer genomgått utbildningen mångfald och inkludering i syfte att stärka det inkluderande ledarskapet under ledning av kommunledningskontoret. Parallellt har förvaltningen tagit fram och genomfört en egen digital utbildning som riktar sig till medarbetare, En arbetsplats för alla med efterföljande gruppdialoger vid APT. Under 2024 har förvaltningen även jobbat fram en utbildning i jämställdhetsintegration som kommer att implementeras under 2025.

Förvaltningen har under 2024 arbetat vidare med det kommunövergripande uppdraget med chefers organisatoriska förutsättningar och riktmärket. Den analys som genomfördes under 2023 visade att förvaltningen har ett gynnsamt medarbetarantal per chef som understiger det utpekade gränsvärdet för riktmärket. Ett relevant medarbetarantal per chef utifrån verksamhetens karaktär och komplexitet är en viktig förutsättning för ett nära ledarskap. Det gynnsamma läget har under 2024 varit oförändrat.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Stöd medarbetarnas utveckling

Rätt använd kompetens

Inkludera och integrera

utveckla och engagera

växa och avveckla

För att lyckas vara en attraktiv arbetsgivare krävs en god arbetsmiljö och ett gott tillitsbaserat ledarskap. Arbetsmarknadsförvaltningen arbetar aktivt för att omfamna framtidens arbetsplats och skapa organisatoriska förutsättningar för såväl chefer som medarbetare. Förvaltningen har ett strukturerat och välfungerande arbetsmiljöarbete som utifrån samverkansavtalet följs upp via skyddskommitté, skyddsronder och medarbetarundersökning. Samtliga avdelningar och verksamheter följer löpande upp arbetsmiljöarbetet och genomför en årlig uppföljning av SAM i Hypergene. Arbetsmarknadsförvaltningen har ett arbetsmiljöutskott där lokala skyddsombud är representerade tillsammans med representanter och chefer från förvaltningens verksamheter. Syftet med arbetsmiljöutskottet är att skapa en samlad arena för frågor som rör förvaltningens arbetsplatser utanför stadshuset och kan bidra till ett tydligare gemensamt arbete kring arbetsmiljö.

I Uppsala kommun arbetar vi med dialogen mellan chef och medarbetare enligt vårt samverkansavtal. Samverkansavtalet poängterar vikten av en ständigt pågående dialog mellan medarbetare och chef på arbetsplatsen. En dialog som handlar om utveckling, planering och uppföljning. En annan utgångspunkt för att utveckla våra dialoger och medarbetarens inflytande över sin arbetssituation och arbetsmiljö är AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Genom den regelbundna, flexibla och medskapande dialogen tar vi tillvara på kunskap, bygger tillit och förtroende samt skapar trivsel och engagemang. Arbetsmarknadsförvaltningen jobbar med att utveckla arbetet med dialog genom att skapa arenor för olika typer av dialoger. För chefer finns kommungemensamma stöd och verktyg att använda.

Vår gemensamma värdegrund är en naturlig del i förvaltningens arbetssätt och hjälper förvaltningen att tillämpa principerna för ett modernt arbetsliv som rustar våra olika verksamheter i det nya moderna arbetslivet. Förvaltningen fokuserar på arbetets innehåll och resultat i stället för när och var arbetet utförs, så att vi i ännu högre grad kan göra skillnad för dem vi finns till för. Den öppna dialog mellan medarbetare, kollegor och chefer resulterar i att respektive arbetsgrupp hittar vägar där arbetet utvecklas och anpassas på bästa sätt.

Arbetsmarknadsförvaltningen jobbar även vidare med vilka steg som är önskvärda eller nödvändiga att ta i digitalisering som medför att arbetet kan utföras effektivare och oberoende av plats för yrkeskategorier där det är möjligt. Den ökande digitaliseringen och flexibiliteten i arbetslivet möjliggör utveckling av samtliga av förvaltningens verksamheter och arbetssätt, något som på både kort och lång sikt berör alla medarbetare och chefer förvaltningen på olika sätt. Förvaltningen anordnade, som en del av kompetensutvecklingsprojektet React EU digital kompetens, en digitaliseringsdag för chefer i början av 2023. Utbildningen omfattade kompetensutveckling inom digitalisering, informationssäkerhet och informationshantering. En viktig insats för att lösa förvaltningens uppdrag och optimera resursanvändandet för att öka kvaliteten i leverans till medborgare. Optimeringen av förvaltningens verksamheter behöver ske genom ökad effektivisering och digitalisering samt nytänkande och innovation.

Förvaltningsledningen har under tre år arbetat tillsammans med Daily Innovation för att stärka innovationskraften på strukturell och individuell nivå. En årlig mätning har genomförts av innovationskraften i förvaltningen. Förvaltningen har utifrån detta arbete under 2022 vidareutvecklat sitt arbete med Idéslussen som har till syfte att ta vara på och förverkliga medarbetares idéer utifrån verksamhetens behov som funnits i ordinarie verksamhet inom förvaltningen sedan 2017. Idéslussen har under 2024 bla fångat upp en idé om ett verktyg som hjälper socialsekreterare att snabbt bedöma om tandvårdskostnader är skäliga. Ansvariga för idén sökte och fick medel i form av en idécheck från Uppsala kommuns Innovationslabb och kommer att utveckla och testa en prototyp. Arbetet med innovation och idéslussen är ett positivt arbete som fortlöper.

Förvaltningen ser att hot- och våldsituationer ökar i delar av verksamheten med betoning på otillåten påverkan. Verksamheten följer Uppsala kommuns rutin och checklista för hantering av hot och våld men ser att ett vidare arbete för att stärka verksamheterna behöver utvecklas. En viktig del är kontinuerliga utbildningar i hot och våld samt fortsatt samarbete med kommunledningskontorets säkerhetssamordnare.

Uppföljning och utvärdering

Nedan beskrivs några nedslag som visar på åtgärder som genomförts under 2024 utifrån de behov som lyftes fram för planeringsperioden. Arbetsmarknadsförvaltningen planerar framåt att varje år, i samband med verksamhetsplaneringen inför kommande verksamhetsår, följa upp att kompetensförsörjningsplanen är aktuell. Syftet är att identifiera åtgärder som behöver hanteras på en strategisk och operativ nivå.

Strategiskt fokusområde 1 - Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen använder befintlig kompetens väl och har infört en förvaltningsövergripande introduktion för nya medarbetare, vilket bidrar till en bättre helhetsförståelse av förvaltningens uppdrag.

Tydliga lönekriterier och kontinuerlig dialog mellan medarbetare och chefer har ökat engagemanget och samsynen kring måluppfyllnad och prestation, vilket är viktigt för fortsatt utveckling. Chefer har under 2024 stärkts i samtal och dialoger genom HR forum i förvaltningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen, Socialförvaltningen och Vård och omsorgsförvaltningen samverkar i en styrgrupp för strategisk kompetensförsörjning rörande socialt arbete. Inom ramen för styrgruppens samverkan finns en ambassadörsgrupp som arbetar aktivt med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare och att locka fler att bli medarbetare inom Uppsala kommun. Under 2024 har gruppen genomfört studentmingel för socionomstudenter på Uppsala universitet samt deltagit vid olika evenemang och lokala mässor.

Strategiskt fokusområde 2 – Stärk ledarskapet

Arbetsmarknadsförvaltningen har under 2024 fortsatt arbetat med det kommunövergripande uppdraget med chefers organisatoriska förutsättningar och riktmärket. Förvaltningen har ett gynnsamt medarbetarantal per chef som understiger

det utpekade gränsvärdet för riktmärket. Ett relevant medarbetarantal per chef utifrån verksamhetens karaktär och komplexitet är en viktig förutsättning för ett nära ledarskap. Arbetet för att skapa goda förutsättningar för ledarskapet kommer att fortgå.

Förvaltningen har vidare ett väl utvecklat verksamhetsstöd på olika nivåer där syftet är att dels ge chefer ett närmare stöd, men även att frigöra tid för chefer och skapa utrymme för ett närmare ledarskap. Under året har översyn genomförts av den organisatoriska placeringen av verksamhetsstödet för att ytterligare skapa ett effektivt stöd.

Förvaltningens HR team har under 2024 startat upp ett HR forum, 5 tillfällen med olika teman, för förvaltningens chefer i syftet att kompetensutveckla cheferna samt bredda stödet kring HR och arbetsgivarfrågor.

Arbetet med ersättningsplanering har inte prioriterats av Arbetsmarknadsförvaltningen under 2024. Arbetet planeras återupptas under 2025. Förvaltningen har årligen ett konstantflöde av sökande till Ledarlabbet. Förvaltningen följer kontinuerligt upp antalet sökande och utfall av programmet. Inför antagningen till Ledarlabbet 2025 har ett gemensamt arbete genomförts inom förvaltningens ledningsgrupp i syftet att synliggöra möjligheter till successionsplanering. För sökande som inte blir antagna 2025 finns möjligheten att söka till Nyfiken på ledarskap.

Strategiskt fokusområde 3 - Prioritera arbetsmiljöarbetet

Arbetsmarknadsförvaltningen har en god dialog kring arbetsmiljö i såväl det löpande arbetet som i facklig samverkan. Förvaltningen har sedan 2022 ett arbetsmiljöutskott där avdelningsgemensamma frågor kopplat till arbetsmiljö hanteras. Arbetsmiljöarbetet är ett kontinuerligt arbete som kommer att fortlöpa och utvecklas under 2025.

Innovation är ett prioriterat område för förvaltningen som arbetar tillsammans med Daily Innovation för ett ökat innovationsarbete. Den årliga mätningen av innovationskraften som genomförts i förvaltningen visar en positiv utveckling. Förvaltningen arbetar sedan 2017 med en Idésluss som har till syfte att utveckla idéer utifrån verksamhetsbehov. Idéerna som inkommer valideras och presenteras för ledningsgrupp på avdelnings- eller förvaltningsnivå. Detta är ett positivt arbete som fortlöper. Tillsammans med resultatet från medarbetarundersökningen ger innovationsmätningen en god bild av arbetsmiljön inom respektive verksamhet.

Förvaltningen ser att hot- och våldsituationer ökar i delar av verksamheten med betoning på otillåten påverkan. Verksamheten följer Uppsala kommuns rutin och checklista för hantering av hot och våld men ser att ett vidare arbete för att stärka verksamheterna behöver utvecklas. En viktig del är kontinuerliga utbildningar i hot och våld samt fortsatt samarbete med kommunledningskontorets säkerhetssamordnare.

Bilaga 1 – SKR kompetensförsörjningsstrategi

SKR:s strategier för kompetensförsörjning är framtagna som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

SKR:s strategier är indelade i tre huvudteman, som var och en har tre underliggande åtgärdsområden.

Huvudtema 1 Attraktiv arbetsgivare

1. Stöd medarbetarnas utveckling
2. Stärk ledarskapet
3. Rekrytera bredare

Huvudtema 2 Nya lösningar

1. Utnyttja tekniken smart
2. Använd kompetensen rätt
3. Söt nya samarbeten

Huvudtema 3 Hållbart arbetsliv

1. Prioritera arbetsmiljöarbetet
2. Öka heltidsarbetet
3. Förläng arbetslivet

