

# ***Riktlinje för kompetensförsörjning***

Antagen av  
Ansvarig sektor:  
Ikraftträdande  
Giltighetstid  
Revideras  
Diarienummer

Kommunstyrelsen: 2021-06-08 § 135  
Kommunstyrelsen  
2021-06-08  
Gäller tills vidare  
Senast fyra år efter ikraftträdande  
KS-HR.2021.272

Ansvarig handläggare

HR-specialist - Linnéa Eskilsson Almqvist, Kommunstyrelsen

# Riktlinje Kompetensförsörjning

Riktlinjen tydliggör kommunens definition av begreppet kompetens och hur hela organisationen förväntas arbeta med kompetensförsörjning

## Definition

Kompetens är:

- Kunskap
  - Kunskap beskriver individens teoretiska och praktiska kunskaper, som förvärvats genom utbildning och erfarenheter
- Förmåga
  - Förmåga beskriver individens kapacitet att omsätta kunskaper till praktiskt arbete på det sätt som verksamheten kräver.
- Motivation
  - Motivation är individens vilja att använda sin kunskap och förmåga för att lösa en uppgift och nå uppsatta mål.

## Kompetensförsörjning

Strategisk kompetensförsörjning innebär att arbeta proaktivt, långsiktigt och strukturerat. Det kräver medvetenhet genom analys, samordning av processer och tydliga aktiviteter. Kommunen och respektive sektor ska regelbundet arbeta med att upprätta och revidera en tydlig plan för kompetensförsörjningen. Detta för att säkerställa att rätt kompetens i rätt mängd finns säkerställd, nu och framtiden, för att nå verksamhetens mål. I kompetensförsörjningsplanen ska hänsyn till hela kompetensförsörjningscykeln tas vilket innebär att arbeta med frågorna; attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, motivera och avveckla.

Varje verksamhet ska strategiskt arbeta och medverka till att:

- Personalen väljer att arbeta kvar och rekommenderar andra att söka arbete hos oss
- Utveckla befintlig personal och arbetsprocesser
- Nyrekryteringar, inklusive förmågan att tillvarata andra kompetenser och andra grupper än de man normalt rekryterar.

## Kompetensförsörjningsarbetet på olika nivåer:

### *Hela kommunen*

Kommungemensam kompetensförsörjningsplan. Utgår från mål och uppdrag samt sammanställer sektorernas kompetensförsörjningsutmaningar.

### *Sektor*

Sektorns kompetensförsörjningsplan. Den samlade kompetens som krävs för att nå sektorns mål utgörs av enheternas samlade kompetens samt det gemensamma kompetensbehovet.

### *Enhetsnivå*

Den samlade kompetensen som krävs för att nå enhetens mål, vilket utgörs av varje medarbetares individuella kompetens.

### *Medarbetare*

Medarbetarens kompetens och utvecklingsmöjligheter. Skapas i dialog mellan chef och medarbetare, utifrån enhetens mål, i medarbetarsamtal och konkretiseras i den individuella mål- och utvecklingsplanen.

### **Ansvar inom kompetensförsörjningsarbetet**

#### *Chef*

Ska arbeta långsiktigt med att leda och driva kompetensförsörjningsarbetet i den egna verksamheten. Ansvarar för att uppmuntra och ge medarbetarna möjlighet till kompetensutveckling, behov ska tas upp i samband med medarbetarsamtalet. Arbeta strukturerat och i enlighet med vår rekryteringsrutin vid nyanställningar.

### *Medarbetare*

Ansvarar för att vara delaktig i den egna såväl som i verksamhetens utveckling.

### *HR*

Ansvarig processägare för det kommunövergripande kompetensförsörjningsarbetet vilket innebär arbetssätt och ställningstagande inom kompetensförsörjningsområdet. Ansvarar för stöd och utveckling i kompetensförsörjningsarbetet. Stödet omfattas av denna riktlinje, metodmaterial för kartläggning samt omvärldsbevakning. Löpande uppföljning och upprättandet av kommunövergripande kompetensförsörjningsplan.