

# ***Riktlinje för kompetensförsörjning***

Antagen av  
Ansvarig sektor:  
Giltighetstid  
Revideras  
Diarienummer

Kommunstyrelsen 2024-05-14 § 101  
Kommunstyrelsen  
Gäller tills vidare  
Vid behov  
KS 2024/621

## Innehåll

Inledning.....	3
Syfte .....	3
Mål .....	3
Kompetensförsörjningsprocess.....	4
Strukturerat och hållbart.....	4
Ansvar .....	4
Kompetensförsörjningsplan.....	5

## Riktlinje Kompetensförsörjning

### Inledning

För att hantera kompetensutmaningar är det avgörande att behålla och vidareutveckla nuvarande medarbetare. Detta kräver ett medvetet och strukturerat tillvägagångssätt med införandet av nya metoder där uppdraget och kommuninvånarnas behov är i fokus.

Genom att utgå från verksamhetens mål och behov tydliggörs uppdraget, vilket leder till ett mer kvalitetssäkrat kompetensförsörjningsarbete samt bidrar till att höja medarbetarens prestation. Sammantaget ger detta förutsättningar för en organisation där medarbetare presterar effektivt för kommuninvånare. Att vara en arbetsgivare som arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke är viktigt då det bidrar till att vi kan bredda vår rekryteringsbas, behålla erfarna medarbetare och bli attraktiva för fler. Det kan också minska personalomsättningen och öka invånarnas förtroende för kommunen. För att uppnå detta är det betydelsefullt att lyfta fram kommunens positiva egenskaper och värderingar.

Genom att vara en arbetsgivare som är eftertraktad skapas en hållbar och framgångsrik arbetsmiljö, vilket är till fördel för både medarbetare och invånare.

För att möta kompetensutmaningen använder sig kommun av de strategier som SKR tagit fram för att stödja regioner och kommuner, ytterligare är att arbeta med fokus på begreppet verksamhetskap.

Denna riktlinje ger tydlighet och målsättningen med kommunens kompetensförsörjning.

Riktlinjen ses över och uppdateras regelbundet för att hålla den aktuell och relevant.

### Syfte

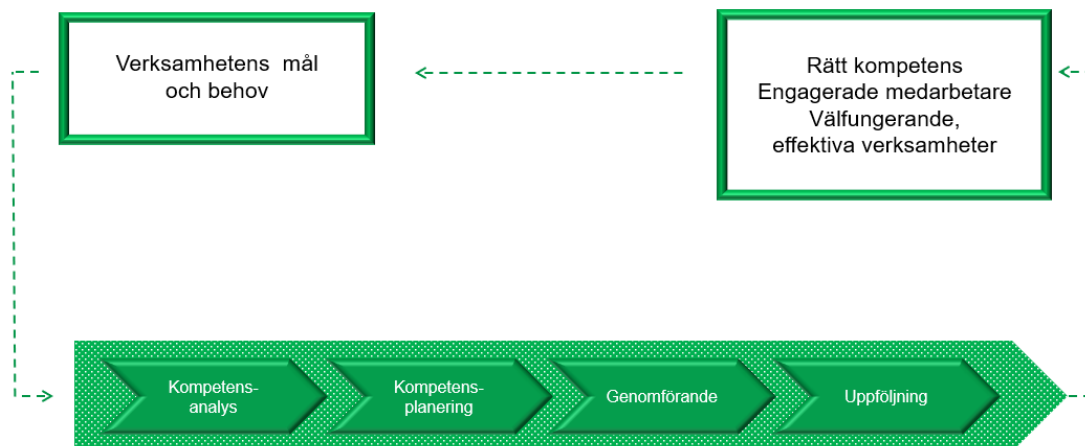
Syftet är att säkerställa att kommunen vid varje given tidpunkt har medarbetare med adekvat kompetens placerade där de behövs mest, för att effektivt uppnå verksamhetens mål och tillmötesgå dess behov.

### Mål

- att på kort och lång sikt säkerställa att ha rätt person med rätt kompetens på rätt plats vid rätt tillfälle
- att arbeta med kompetensförsörjning på ett strukturerat hållbart sätt
- att fortsatt vara en konkurrenskraftig och attraktiv organisation

## Kompetensförsörjningsprocess

Processen för kompetensförsörjning baseras på organisationens övergripande mål och behov.



För att kommunen ska klara sitt uppdrag är det viktigt att regelbundet genomföra en inventering av kompetensbehoven, inklusive analyser av befintliga kompetenser, identifiering av kompetensgap och utvärdering av framtida krav.

En viktig del av kompetensförsörjningsarbetet är att ta hänsyn till hur enskilda beslut på enheter påverkar organisationen som helhet. Genom att förstå och beakta de bredare konsekvenserna av beslut möjliggörs fokus på verksamhetskap och effektivitet.

Att kontinuerligt kompetensutveckla medarbetare skapar möjligheter för fortsatt utveckling i uppdraget samt främjar behållare perspektivet.

Det är även av stor vikt att upprätthålla och utveckla samarbeten med utbildningsinstitutioner för att säkerställa att utbildningsprogram och kurser är anpassade till kommunens behov.

Slutligen är det avgörande att strategiska beslut inom kompetensförsörjningsområdet nogra efterlevs för att uppnå önskade resultat, vilket kräver konsekvent genomförande.

## Strukturerat och hållbart

Kompetensförsörjningsarbetet ska ske strukturerat i enlighet med kommunens gällande beslut och styrdokument på ett sådant sätt att kommunen uppfattas som en och samma arbetsgivare.

### Ansvar

Förtroendevalda ansvarar för att kommunen aktivt arbetar med kompetensförsörjning.

Kommunchefen är processbeställare och kommunchefensledningsgrupp agerar som styrgrupp till processbeställaren. Detta innebär att skickliggöra processbeställare samt säkerställa utförande.

Befattningen chef ska arbeta långsiktigt med att leda och driva kompetensförsörjningsarbetet i den egna verksamheten samt ansvarar för att tydliggöra och kommunicera verksamhetskraven.

Chef driver, utvecklar och bevakar att organisationen vid varje given tidpunkt har medarbetare med adekvat kompetens placerade där de behövs mest.

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

HR-enheten är sammanhållande i det kommunövergripande kompetensförsörjningsarbetet, vilket innebär arbetsmodeller samt revidering av kommunens kompetensförsörjningsplan.

### **Kompetensförsörjningsplan**

På förvaltningsnivå ska kompetensförsörjningsplanerna revideras vid behov med fokus på uppdragets mål och utifrån nuläge, - omvärlds, - och framtidsanalys. Kommunens kompetensförsörjningsplan revideras vart tredje år av HR-enheten.

Förvaltningarnas kompetensförsörjnings planer ska revideras inför kommande års verksamhetsplan och vara genomförda senast den 31 januari varje år.

- På kommunövergripande nivå tas kompetensförsörjningsplanen årligen upp i personalutskottet/KSAU av HR-enheten, för att aktivt arbeta med kompetensförsörjningsprocessen.
- På förvaltningsnivå ska respektive förvaltnings kompetensförsörjningsplan årligen tas upp i respektive nämnd av förvaltningschef, för att aktivt arbeta med kompetensförsörjningsprocessen.

I kompetensförsörjningsplanen ska hänsyn till hela kompetensförsörjningscykeln tas vilket innebär att arbeta med frågorna utifrån fokus på uppdraget, verksamhetskap och perspektivet ARIUBA (Attrahera Rekrytera, Introducera, Utveckla, Behålla, Avsluta)