

Riktlinje för kompetensförsörjning

Riktlinje för kompetensförsörjning

Diarienum: 19KS165-7

Ansvarig: HR-direktör

Reviderad datum:

Beslutsinstans: KF

Beslutsdatum: 20190604

Ansvar

Kommunfullmäktige

Ansvarar för beslut av riktlinjen.

Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser

Ansvarar ytterst för att riktlinjen efterlevs i organisationen.

Chefer och medarbetare

Ansvarar för att känna till och tillämpa riktlinjen.

Viktiga begrepp

Kompetens

Förmåga och vilja att kunna lösa arbetsuppgifter med hjälp av kunskaper och färdigheter.

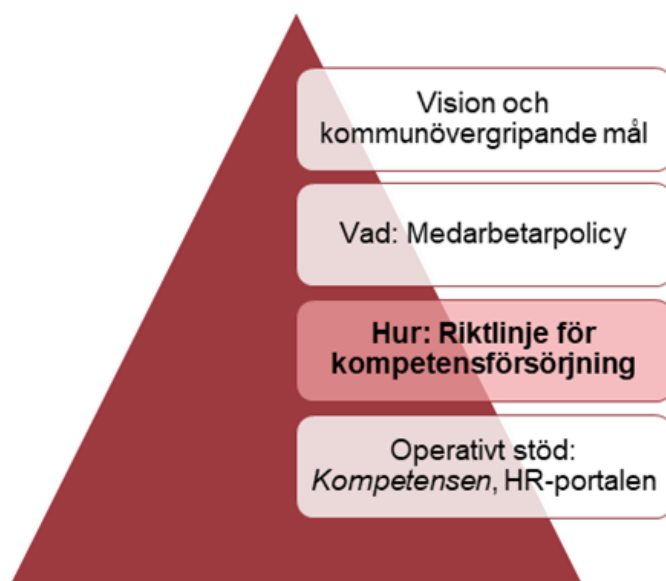
Kompetensförsörjning

Hur organisationen på olika vis löpande säkerställer rätt kompetens för att nå verksamhetens mål på kort och lång sikt.

Kompetensutveckling

Olika former av lärandeaktiviteter som utvecklar förmågan att lösa arbetsuppgifter. Exempel på kompetensutveckling: utbildning seminarier, studiebesök, handledning, mentorskap, jobbskuggning, nya arbetsuppgifter, nya arbetsmetoder, deltagande i nätverk etcetera.

Så hänger våra styrdokument ihop



Innehållsförteckning

1. Riktlinjens syfte	4
2. Riktlinje för kompetensförsörjning	4
2.1 Bakgrund.....	4
2.2 Arbetssätt.....	4
2.3 Stöd i arbetet.....	5
3. Styrande dokument	6

1. Riktlinjens syfte

Riktlinjen beskriver huvuddragen i hur vi förverkligar området kompetens i Medarbetarpolicyn, både utifrån verksamhetens uppdrag och för medarbetarnas individuella kompetensutveckling.

2. Riktlinje för kompetensförsörjning

2.1 Bakgrund

Likt många andra arbetsgivare står vi inför utmaningen att klara av det framtida kompetensförsörjningsbehovet. Med förändrad demografi, ökat behov av välfärdstjänster och pensionsavgångar är förmågan att möta framtiden med rätt kompetens en förutsättning för att kunna leverera en god välfärd. Förändringar, krav på andra kompetenser och utveckling av roller sker allt snabbare. Vi kommer inte att kunna rekrytera oss ur alla utmaningar. Medarbetarnas kompetens är vår viktigaste resurs och vi behöver därför behålla och utveckla de medarbetare vi redan har.

2.2 Arbetssätt

Fyra frågeställningar hjälper dig i arbetet tillsammans med dina medarbetare. En framgångsfaktor är att verkligen tänka igenom varje fråga och våga tänka nytt. Det kan vara bra att blicka utanför de egna väggarna också och ha dialog med invånare och kunder, vilket också ligger i linje med den tillitsbaserade styrningen.



Fråga 1. Vilka utmaningar har vi?

Utgå från uppdrag, mål och omvärldsspaning för att fundera på vilka utmaningar vi ser i vår verksamhet.

Fråga 2. Vilken kompetens behöver vi?

Kompetenser som exempelvis utbildningsnivå kan ofta på ytan verka givna, men det är ofta mer komplicerat. Fundera lite extra utifrån svaren på vilka utmaningar vi har. Vilka är och vilka kommer att bli våra särskilt viktiga kompetenser för att nå verksamhetens uppdrag och mål? Identifiera vilka kompetenser som kommer att förändras.

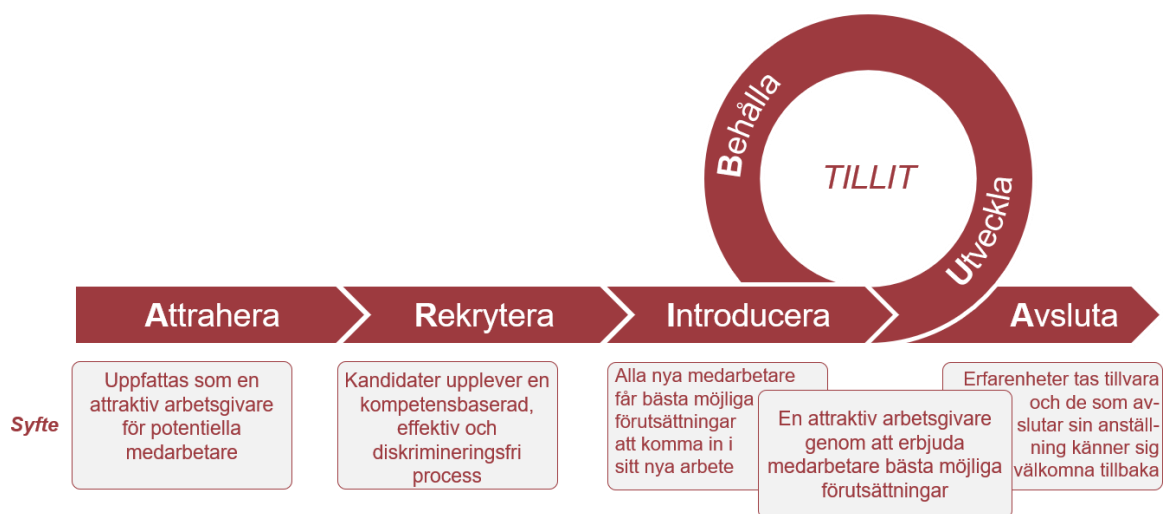
Fråga 3. Vilken kompetens har vi?

Se över vilka kompetenser vi har och vilka vi saknar utifrån våra utmaningar och vårt kommande behov.

Fråga 4. Hur skaffar vi den kompetens vi behöver?

Fundera vilka insatser som behövs för att få den kompetens vi behöver. Vilken kompetensutveckling behöver medarbetarna för att möta kommande behov?

ARIUBA-modellen kan ge en överblick för att säkra insatser i **alla** faser – **Attrahera**, **Rekrytera**, **Introducera**, **Utveckla/Behålla** och **Avsluta**. Alla faser är viktiga för en bra kompetensförsörjning och där tillit är avgörande för en lyckad Utveckla/Behålla-fas.



Följ upp om de genomförda kompetensförsörjningsinsatserna ger önskade resultat. Ta med erfarenheterna i kompetensförsörjningsarbetet framåt.

2.3 Stöd i arbetet

HR-portalen

I HR-portalen finns stöd och mallar som vägleder genom flödet av de fyra frågorna i kompetensförsörjningsarbetet.

Kompetensförsörjningsprognos

Hjälper att höja blicken och se omgivningens påverkan på enheten. Kan ge kunskap som underlättar i arbetet med utmaningar.

Kompetensen (systemet)

Kompetensen ger möjlighet att arbeta med kompetenser för befattningar och roller samt med medarbetarens individuella kompetensutveckling. *Kompetensen* är också ett stöd i att hantera kompetensutveckling genom utbildningskatalogen som innehåller lärarledda utbildningar, e-utbildningar och instruktionsfilmer.

Stödfunktioner

Utöver ordinarie stödfunktioner kommer en ny enhet inrättas med start hösten 2021. Denna enhet kommer (från juni 2022) kunna erbjuda praktiskt stöd i genomförandet av kompetensförsörjningsinsatser.

3. Styrande dokument

- Medarbetarpolicy i Gävle kommunkoncern
- Reglemente för kommunstyrelsen
- Lokala samverkansavtal