

Kompetensförsörjningsstrategi

Förslag på strategi 2023-12-11

| | |
|----------------------|------------------|
| Dokumenttyp: | Strategi |
| Diarienummer: | KS-2023/558 |
| Beslutande nämnd: | Kommunstyrelsen |
| Beslutsdatum: | 2023-XX-XX |
| Giltighetstid: | tills vidare |
| Aktualitetsprövning: | Vid förändringar |
| Dokumentansvarig: | HR-chef |

Kompetensförsörjningsstrategi

Inledning

Att utveckla befintliga medarbetare är avgörande för att möta framtidens kompetensbrist. Genom att utmana traditionella arbetssätt kan vi hitta nya lösningar som frigör tid och effektiviserar verksamheterna. På så sätt kan vi minska kompetensbristen på lång sikt och säkerställa en stabil kompetensförsörjning.

Strategisk kompetensförsörjning innebär att både stärka kompetensen hos befintliga medarbetarna och attrahera nya medarbetare genom ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Syfte och mål

Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till att Knivsta kommun på kort och lång sikt säkerställer tillgång till relevant kompetens för att möta våra verksamhetsmål. I arbetet med kompetensförsörjningen ingår även arbetet med att ta fram en handlingsplan¹ med aktuella analyser och insatser.

Strategin bidrar till att fastställa planeringen av kompetensförsörjningsinsatserna och säkerställer ett systematiskt och proaktivt förhållningssätt. Genom att vara medvetna om kompetensbehoven kan vi effektivt planera och genomföra kompetensinsatser.

Strategier för kompetensförsörjning

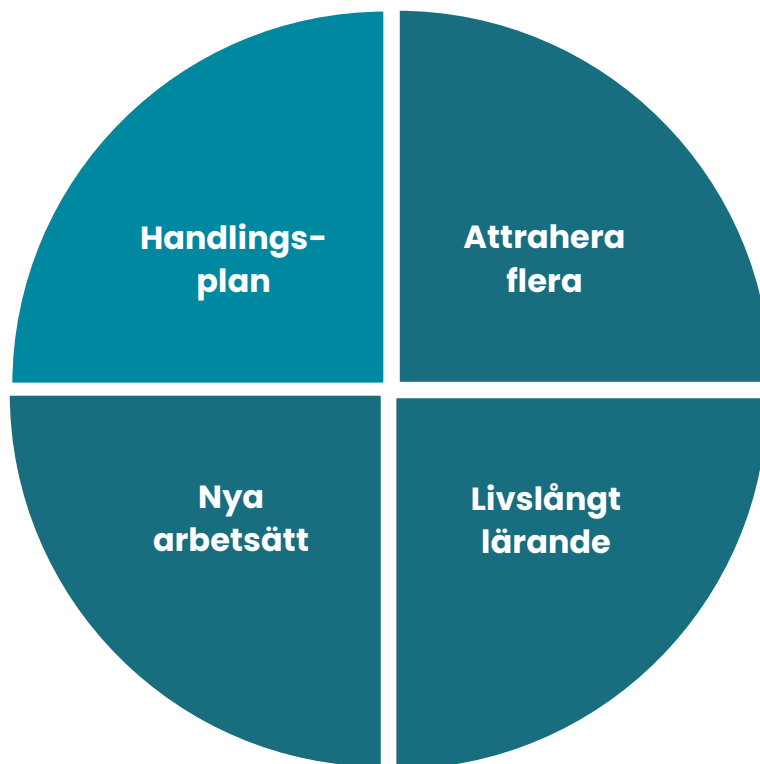
Kompetensförsörjningsstrategin består av flera viktiga delar som var och en bidrar till helheten. De tre olika delar som kommunen arbetar med ska ses som riktningar i arbetet med att ta fram en handlingsplan kring kompetensförsörjningen.

Handlingsplanen tas fram vart annat år, där en kompetensanalys görs utifrån självskattningen av kommunens yrkesroller. Utifrån skattningen tas aktiva insatser fram i syfte att minimera bristen på särskilda kompetenser och yrkesroller.

Insatserna ska rikta sig mot någon av de tre delarna i strategin, attrahera flera, nya arbetssätt eller livslångt arbetsliv.

¹ I *Rutin för kompetensförsörjning* beskrivs kompetensförsörjningsprocessen, där det vart annat år genomförs en kompetensskattning som ska leda till en handlingsplan med aktiviteter.

Kompetensförsörjning



Attrahera flera

För att genomföra kvalitativa rekryteringar som ger välgrundade anställningsbeslut behöver våra rekryteringsprocesser vara systematiska och kompetensbaserade. En förutsättning för att fatta välgrundade anställningsbeslut är att vi har ett stort urval sökande till våra tjänster. Genom att stärka vårt arbetsgivarvarumärke ökar vi intresset för att arbeta i Knivsta kommun och det bidrar till fler kandidater. Genom att kvalitetssäkra kriterier och processen som används vid chefsrekryteringar missar vi inte bra chefer till våra verksamheter.

Knivsta kommuns arbetsgivarvarumärke byggs av hur våra medarbetare agerar och möter kommuninvånare, kandidater, leverantörer och företagare. Genom våra gemensamma värderingar Delaktighet, Engagemang och Tydlighet får vi stöd i hur vi möter varandra och våra kommuninvånare.

Omställning till nya arbetssätt

Genom att utmana vårt nuläge och arbeta med medarbetardrivet förnyelsearbete kan vi öka vår möjlighet att hantera en föränderlig omvärld. Finner vi nya arbetssätt och använder vår kompetens rätt, kan vi minska behovet av rekrytering. Samtidigt kan vi fånga medarbetares engagemang och kompetens som bidrar till individens livslånga lärande.

Att söka nya lösningar ökar vår förmåga att hantera ovisshet. Detta stärker vår känsla av delaktighet och engagemang och på sikt även ökad hållbarhet och uthållighet. Genom att stärka medarbetarutvecklingen och verksamheternas kompetens inom teknik och digitalisering skapar vi effektivare processer. Syftet är att möta verksamheternas framtida utmaningar.

Att samarbeta inom kommunen, så väl som utanför, blir en nödvändig utveckling för att skapa nya arbetssätt. Kreativitet och förnyelsefokus behöver främjas hos alla medarbetare, oavsett förutsättningar, kön eller ursprung.

Skapa förutsättningar till ett livslångt lärande

En viktig faktor för att främja kompetensutvecklingen är att prioritera en god och tillåtande arbetsmiljö. Detta stärker det livslånga lärande och bidrar till ett ökat lärande. Genom att lägga fokus på att skapa en tillåtande arbetsmiljö där vi följer upp, utvärderar, lär oss av våra misstag och framgångar, har vi möjlighet att skapa mervärden och ett ökat lärande i hela organisationen.

Genom att stärka våra ledare med bra förutsättningar att utföra sitt uppdrag, skapar vi möjlighet för cheferna att leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. I en föränderlig omvärld blir det avgörande att medarbetare ständigt förnyar och utvecklar sin kompetens. På så sätt kan de möta rådande kompetensbrist.

För att främja arbetsmiljön och skapa möjligheter för människor att arbeta utifrån sin fulla kapacitet är det viktigt att skapa en arbetskultur som stödjer och uppmuntrar till engagemang och deltagande. Detta bidrar till att främja både kompetensförsörjningen och jämställdheten.