

Handläggare  
Sara Svanfeldt

Tjänsteskrivelse  
2023-10-31

Diarienummer  
KS-2023/558

Kommunstyrelsen

## Reviderad kompetensförsörjningsstrategi

### Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar reviderad kompetensförsörjningsstrategi
2. När den nya strategin träder i kraft ska den tidigare *Process för personal- och kompetensförsörjning i Knivsta kommun* upphöra att gälla.

### Sammanfattning av ärendet

Den tidigare *Process för personal- och kompetensförsörjning i Knivsta kommun* har arbetats om för att bättre kunna möta framtidens kompetensutmaning.

Genom att fokusera på tre delområden (attrahera flera, livslångt lärande och nya arbetssätt) kan Knivsta kommun som arbetsgivare arbeta med konkreta handlingsplaner inom respektive delområde.

Till kompetensförsörjningsstrategin finns en rutin som bland annat beskriver hur Knivsta kommun vart annat år genomför en kompetensskattning av samtliga befattningar för att undersöka hur kompetensbehovet ser ut på lång och kort sikt.

Den övergripande kompetensförsörjningsstrategin ska tillsammans med rutinen och de konkreta handlingsplanerna leda till att Knivsta kommun ska kunna stå bättre rustad inför framtida utmaningar.

### Bakgrund

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.

Komptensförsörjningsstrategin 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 handlingsplan med aktuella analyser och insatser.

### Strategier för kompetensförsörjning

Komptensförsörjningsstrategin 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.

**Ekonomisk konsekvensanalys**

Ryms inom budgetram.

**Barnkonsekvensanalys**

Barnkonsekvensanalysen är gjord enligt checklistan.

**Underlag för beslut**

Tjänsteutlåtande 2023-10-31

Förslag på kompetensförsörjningsstrategi

**Beslutet ska skickas till**

Akten

Sara Svanfeldt

HR-chef

Barnchecklista inför beslut

**1. Påverkar beslutet barn?**

Ja

Nej

Enligt FN är alla under 18 år  
att betrakta som barn

*Förklara oavsett svar.*

*Om, ja fortsätt med frågorna.*

**2. Hur har barns bästa beaktats?**

**3. Beskriv eventuella intressekonflikter.**

**4. Barn tillfrågas vid övergripande fleråriga planer/styrdokument. Har så skett?**

Ja

Nej

Inte aktuellt. Beslutet rör inte övergripande flerårig plan/ flerårigt styrdokument

*Om ja, förklara på vilket sätt barn varit delaktiga i beslutet, vilka åsikter barnen lyft fram samt hur dessa åsikter beaktats i beslutet. Om nej, förklara varför barn inte tillfrågats.*