

# Välfärdförvaltningens kompetensförsörjningsstrategi 2016-2020

<b>Antagen av:</b> Humanistiska nämnden § 126/2016 Omsorgsnämnden § 86/2016	<b>Dokumentnamn:</b> Välfärdförvaltningens kompetens- försörjningsstrategi 2016-2020	<b>Ärendebeteckning:</b> Humn/2016:183 Osn/2016:200
<b>Dokumentägare:</b> Välfärdförvaltningens förvaltningschef	<b>Dokumentansvarig:</b> Verksamhetsutvecklare kompetensförsörjning	<b>Publiceras:</b> Örnkom <a href="http://www.ornskoldsvik.se">www.ornskoldsvik.se</a>
<b>Ersätter dokument:</b> -	<b>Revideras:</b> Vid behov	<b>Utvärderas:</b> 2020

# INNEHÅLL

1.	KOMPETENSFÖRSÖRJNING .....	3
1.1	Definitioner .....	3
1.2	Kommunens målsättning för kompetensförsörjning .....	3
1.3	Välfärdförvaltningens målsättning för kompetensförsörjning .....	3
2.	KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄLL .....	4
2.1	Kompetensanalys .....	4
2.2	Kompetensplanering.....	4
2.3	Genomförande .....	5
2.4	Utvärdering.....	5
3.	UTVECKLINGSGÄLLER INOM KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄLLET .....	6
3.1	Attrahera.....	6
3.2	Rekrytera .....	6
3.3	Kompetensutveckla .....	6
4.	UPPFÖLJNING AV KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄLLET .....	7
5.	KVALITETSSÄKRING AV KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄLLET.....	7
7.	KÄLLHÄNVISNING .....	8

# 1. KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Välfärdförvaltningen verkar för att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetar för en god kompetensförsörjning, vilket innebär att välfärdförvaltningen har medarbetare med rätt kompetens för att uppnå nämndernas mål. Strategin för kompetensförsörjning ska utgöra ett stöd och styra arbetet gällande välfärdförvaltningens kompetensförsörjning under 2016-2020.

## 1.1 Definitioner

### **Kompetens**

Adekvat grundutbildning samt förmågan och viljan hos medarbetaren att utföra en konkret arbetsuppgift genom att tillämpa, utveckla och utbyta kunskaper samt färdigheter.

### **Kompetensförsörjning**

Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål.

### **Kompetensutveckling**

Aktivitet för att bredda/höja medarbetarens och grupper kompetens.

## 1.2 Kommunens målsättning för kompetensförsörjning

God kompetensförsörjning bidrar till att bli en attraktiv arbetsgivare. Kompetensförsörjningen ska vara långsiktig och medveten genom alla nivåer i organisationen. Den bygger på en aktiv omvärldsbevakning, regelbunden analys av framtida behov av personal, kompetens och aktiva åtgärder.

Åtgärder görs på kort och lång sikt för att kunna rekrytera rätt medarbetare utifrån kompetens. Begreppen attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta medarbetare används aktivt. Framtida utmaningar i organisationen möts genom marknadsföring, goda arbetsvillkor, ledarskapet samt medarbetares möjligheter till utvecklingsmöjligheter.

## 1.3 Välfärdförvaltningens målsättning för kompetensförsörjning

Strategins utvecklingsområden är attrahera, rekrytera och kompetensutveckla.

## 2. KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSSARBETE



Utgångspunkten i kompetensförsörjningsarbetet är Swedish Standards Institute (SIS) och deras ledningssystem för kompetensförsörjning.<sup>1</sup> Arbetet med kompetensförsörjning och kompetensplaneringen behöver ske på olika nivåer i förvaltningen, dels på enhetsnivå där enhetschefer gör kompetensanalyser och kompetensförsörjningsplaner, dels på förvaltningsnivå med fokus på chefsrollen.

### 2.1 Kompetensanalys



Analysera behovet av kompetens relaterat till befintlig kompetens har tre steg:

1. Identifiering av kompetensbehov. Vårdförvaltningen ska regelbundet definiera kort- och långsiktiga kompetensbehov för verksamheten. Kompetensbehovet styrs av nämndernas verksamhetsplaner, budget och strategiska dokument
2. Kartläggning av tillgänglig kompetens
3. Identifiera kompetensgap genom att jämföra kompetensbehov med tillgänglig kompetens. Detta kompetensgap gäller för avdelning, enhet och individ

### 2.2 Kompetensplanering



Planera kompetensförsörjningsarbete har tre steg:

1. Identifiera och formulera kompetensmål för vårdförvaltningen utifrån verksamhetens prioriterade behov 2016-2020
2. Upprätta och underhålla kompetensförsörjningsplan på avdelningsnivå
3. Upprätta individuella kompetensutvecklingsplaner

Avdelningarnas kompetensförsörjningsplaner sammanställs av utvecklingsenheten. Denna sammanställning ska ligga till grund för beslut i ledningsgruppen gällande kompetensplaneringen inom förvaltningen.

---

<sup>1</sup> *Kompetensförsörjning: Från strategi till resultat* (2011), SIS Förlag AB.

## 2.3 Genomförande



Aktiviteter som planeras utifrån avdelningarnas och enheternas kompetensförsörjningsplaner samt individuella kompetensutvecklingsplaner ska dokumenteras. De följs upp och utvärderas av förvaltningens ledningsgrupp.

## 2.4 Utvärdering



Välfärdförvaltningens kompetensförsörjningsarbete utvärderas löpande för att underlätta arbetet med att nå förvaltningens kompetensmål med den strategiska kompetensförsörjningen.

Kompetensförsörjningsprocessen ska löpande utvecklas genom att:

- Utvärdera uppfyllelse av kompetensmål
- Kommunicera resultat
- Initiera och genomföra de förbättringsåtgärder som krävs

## 3. UTVECKLINGSOMRÅDEN INOM KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅRBEET

### 3.1 Attrahera

Välfärdsförvaltningen ska synliggöra karriärsvägar inom förvaltningen och arbeta aktivt för att skapa nya karriärvägar. Utvecklingsområde för arbetet med att attrahera personal:

- Visa karriärsmöjligheter
- Visa utvecklingsmöjligheter
- Friskare arbetsliv
- Alla medarbetare ska känna sig väl mottagna och introducerade

### 3.2 Rekrytera

Välfärdsförvaltningen är i ständigt behov av att rekrytera. Med en tydlig rekryteringsprocess och definierade kompetenskrav ska välfärdsförvaltningen rekrytera rätt kompetens till rätt yrke. Utvecklingsområde för arbetet med att rekrytera personal:

- Bredda rekryteringen
- Marknadsföra jobben

### 3.3 Kompetensutveckla

Välfärdsförvaltningen ska arbeta för ett större engagemang och inflytande hos medarbetare och chefer för att de ska vilja stanna kvar och utvecklas inom förvaltningen. Välfärdsförvaltningen ska arbeta med en kvalitetssäkrat kompetensförsörjningsarbete. Utvecklingsområde för arbetet med att kompetensutveckla medarbetare och chefer:

- Utveckla internutbildning och internutbildare
- Validera kunskap
- Samverka för utbildning
- Varje chef ska genom ett närvarande ledarskap och regelbundna utvecklingssamtal bidra till medarbetarnas ökade inflytande, engagemang och kompetensutveckling
- Tillvarata anställdas kompetens

## 4. UPPFÖLJNING AV KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄRNET

Följande mått följs upp under 2016-2020:

- Andel avdelningar med en dokumenterad kompetensförsörjningsplan
- Andel enheter med en dokumenterad kompetensförsörjningsplan
- Andel anställda med adekvat och dokumenterad utbildning
- Andel anställda med en individuell kompetensutvecklingsplan
- Hållbart medarbetarengagemang

## 5. KVALITETSSÄKRING AV KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄRNET

Kompetensförsörjningsarbetet kvalitetssäkras genom att:

- Identifiera, beskriva och fastställa processerna
- Utveckla processerna med stöd av SIQs processindex
- Utveckla ett webbstöd i Stratsys som underlättar planering, rapportering och uppföljning kopplat till kompetensförsörjning

## 7. KÄLLHÄNVISNING

### **Interna källor**

Kommunens övergripande verksamhetsplan 2016

Omsorgsnämndens nämndens verksamhetsplan 2016

Humanistiska nämndens verksamhetsplan 2016

Personalpolicy

Kompetensförsörjningsstrategi

### **Externa källor**

*SIS HB 355 Kompetensförsörjning -Från strategi till resultat* (2011), Joachim Bowin, SIS Förlag AB

*SIS HB 355 Strategisk kompetensförsörjning: En vägledning till standarden Ledningssystem för kompetensförsörjning* (2004): Joachim Bowin, SIS Förlag AB

*Svensk standard SS 624070:2009 Ledningssystem för kompetensförsörjning – Krav* (2009): SIS Förlag AB

*SOSFS 2007:17 (S) Personalens kompetens vid handläggning och uppföljning av ärenden som avser äldre personer* (2007): Socialstyrelsen

*SOSFS 2011:12 (S) Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre* (2011): Socialstyrelsen

*Så möter vi rekryteringsutmaningarna i vården och omsorgen* (2014): Sveriges kommuner och landsting

### **Lästips**

*Det osynliggjorda ledarskapet – kvinnliga chefer i majoritet* (2013): Klara Regnö, Kungliga tekniska högskolan

*Jobbet och karriären – Hur ser det ut i kommuner, landsting och regioner?* (2013): Sveriges kommuner och landsting

*Svensk standard SS-ISO 10018:2012 Kvalitetsledning – Riktlinjer för att hantera medarbetares delaktighet och kompetens (ISO 10018:2012, IDT)* (2013): SIS Förlag AB