



Bergs kommun
Bierjen tjälte

Kompetens- försörjningspolicy

Beslutad av kommunfullmäktige 2021-03-26

Policy

Riktlinje

Rutin

Strategi

Handbok

Kompetensförsörjning i Bergs kommun

Policyn utgör grunden i arbetet med övergripande, strategisk kompetensförsörjning i Bergs kommun. Detta till skillnad från rekryteringspolicyn, vilken beskriver hur arbetet med rekrytering ska utföras. Att rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetenser är nödvändigt för att möta kommande pensionsavgångar, men även för att verksamheterna ska utvecklas och utifrån uppdrag tillgodose medborgarnas behov. Kompetensförsörjning är därmed en nödvändig del av verksamhetsplaneringen.

Bergs kommun ska arbeta med kompetensförsörjning enligt ARUBA-modellen

Som övergripande utgångspunkt för arbetet med kompetensförsörjning har Bergs kommun valt ARUBA-modellen (se figur 1). ARUBA är en vedertagen modell vilken fångar in alla delar i kompetensförsörjningscykeln enligt beskrivning nedan.



Figur 1: ARUBA-modellen

- **Attrahera** rätt kompetens genom att vårda varumärket. Erbjuder meningsfulla och intressanta arbeten, attraktiva anställningserbjudanden, bra kommunikationer och boendemiljöer.
- **Rekrytera** medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav, genom en strukturerad, kompetensbaserad och icke-diskriminerande rekryteringsprocess.
- **Utveckla** medarbetare och kompetens som vi redan har inom organisation så att de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar.
- **Behålla** verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner, genom att

t ex skapa karriärmöjligheter, möjliggöra intern rörlighet, erbjuda en god arbetsmiljö, gott ledarskap/medarbetarskap, god löneutveckling och attraktiva förmåner.

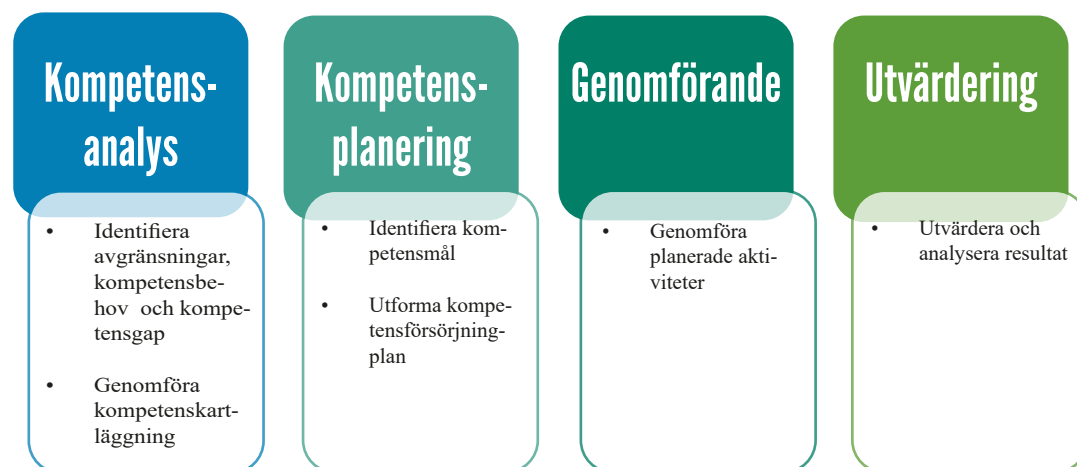
- **Avveckla** kompetens som av olika orsaker inte längre behövs.

Varje verksamhetsområde ska utforma en kompetensförsörjningsplan

Genom kompetensplanering på olika organisatoriska nivåer erhålls kunskap om hur vi på bästa sätt kan arbeta med kompetensförsörjning. Varje verksamhetsområde ska utforma en kompetensförsörjningsplan, vilken specificerar den kompetens som behöver attraheras, rekryteras, utvecklas, behållas eller avvecklas för att uppfylla verksamhetens mål. Vidare ska planen beskriva hur detta ska ske, när, och vem som är ansvarig.

För att hålla ihop arbetet och uppnå önskade resultat är det av betydelse att Bergs kommun har ett enhetligt och systematiskt arbetssätt med tydlig ansvarsfördelning. För att uppnå detta ska genomförandet av arbetet med kompetensförsörjningsplaner utgå från Standard för kompetensförsörjningsprocess utgiven av Svenska institutet för standarder (SS 624070:2017). Processen innefattar fyra steg, vilka beskrivs i korthet nedan (se figur 2).

Ledningen för respektive verksamhetsområde och HR-funktionen är ansvarig för att ta fram planen. Arbetet med framtagandet ska ske i samverkan med berörda fackliga organisationer.



Figur 2: Genomförandeprocess kompetensförsörjning Bergs kommun

För mer information om processtegen, och vilka krav det ställer på dig som användare, finner du i Handbok för kompetensförsörjningsplanering.

Definitioner

Kompetens:

Förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter.

Kompetensförsörjning:

Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov.

Strategisk kompetensförsörjning:

Långsiktigt planera för den kompetens som behövs i organisationen, planera aktiviteter för att nå den kompetensen, genomföra dessa och kontinuerligt förändra vid behov.

Kompetensförsörjningsplan:

Aktivitetsplan som specificerar vilken kompetens som behöver attraheras, rekryteras, utvecklas, behållas eller avvecklas för att uppfylla verksamhetens mål. Vidare framgår hur detta ska ske, när och vem som är ansvarig. Planen tas fram av ledning i samverkan med berörda fackliga organisationer.

Kompetenskartläggning:

Kartläggning av en individs eller en grupps befintliga kompetens. Sker ofta i form av självskattning, där medarbetaren själv uppskattar sin kompetens och detta sedan diskuteras med chefen vid en avstämning, eller vid medarbetarsamtal.

Kompetensgap:

Skillnaden mellan kompetensbehov och befintlig kompetens.

Kompetensutveckling:

Aktivitet för att bredda/höja individers och gruppers kompetens.