

## Kompetensförsörjningsplan för förvaltningen

Ange aktiviteter utifrån de olika kompetensområdena som finns angivna. Aktiviteterna utgår från förvaltningens behov på kort och lång sikt.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>				
Utveckla kompetensen bland medarbetarna för mer rättssäker handläggning	Intern kompetensutbildning regelbundet, kompetensväxling mellan medarbetare, extern utbildning.	Löpande under 2019	Enhetschef	
Handläggningen, hur skapar vi en så ändamålsenlig handläggning som möjligt?	Genomlysning av vad vi gör, varför vi gör det etc.	31/12-19	Ledningsgruppen	
Samhörighet på förvaltningen. Alla enheter tillför en stor del till förvaltningens arbete vilket ska belysas	Utbilda i vad alla enheter gör och hur arbetet gör skillnad i det dagliga arbetet, för helheten.	31/12-19	Chefer (förvaltningschef och enhetschef)	
<b>Behålla</b>				
Behålla den personal och kunskap som finns i förvaltningen	Rimlig arbetsbelastning, individuell kompetensplan	31/12-19	Enhetschef	

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Skapa möjligheter till ett hållbart arbetsliv där familjeliv, en aktiv fritid och engagemang går att kombinera med arbetet	Rimlig arbetsbelastning, möjligheter till semesterväxling, partiell föräldraledighet (enligt lag) med mera.	31/12-19		
<b>Attrahera</b>				
Attrahera personal med rätt kunskap, engagemang och utvecklingsvilja vid nyanställningar	Vid rekrytering utforma annonser på ett sätt så att personer med rätt kompetens lockas att söka tjänsten	31/12-19	HR i samarbete med chef	
Med ett gediget utvecklingsprogram för intern personal där utveckling erbjuds blir vi en attraktiv arbetsgivare	Kompetensutveckling av personal, kurser (interna och externa), kunskapsöverföring internt	31/12-19		
Verka för att vara en attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor för alla befattningar	Aktivt arbete med arbetsmiljö, arbetsbelastning och möjligheten att kombinera arbete med familjeliv.	31/12-2019		
<b>Rekrytera</b>				
Vid rekryteringsbehov ska kompetensbaserad rekrytering genomföras och särskilt fokus ska hållas på att utjämna könsskillnaderna som råder inom förvaltningen.	Vid rekrytering rikta annonser till en bred publik men vid urvalsarbetet se över de kandidater som söker.	31/12-19	Ansvarig chef samt HR	

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Introducera</b>				
Digital introduktion för arbete i förvaltningen och staden	Använder "adapt builder" och färdigställer den intro som finns.	30/4-19	HR	
Utveckla introduktionen så att medarbetare nya på jobbet känner att de får en stabil grund att stå på inför sin första tid i förvaltningen.	Genom väl utarbetad introduktion inom alla delar av förvaltningen. Genomgång sker på samtliga enheter vid nyanställning.	Under 2019	Enhetschefer.	
<b>Avsluta/Avveckla</b>				
Avslutssamtal ska ske med samtliga medarbetare som slutar. Medarbetare som slutar ska vara ambassadörer för förvaltningen.	Ansvarig chef ansvarar för samtal, fångar upp de känslor, stämningar och liknande som kanske under anställningstiden varit svåra att uttrycka.	31/12-19	Chef	
Årlig sammanställning och analys av de avslutsenkäter som lämnats in för året.	Varje anställd som slutar sin anställning lämnar in en enkät till HR.	31/12-19	HR	Följs upp årligen

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Övrigt				

**För dig som vill ändra i matrisen:**

1. Gå till menyraden och tryck på Granska -> Begränsa redigering -> Stoppa skydd .
2. Öka eller minska antal rader
3. Tryck på knappen ”Ja, starta tvingande skydd och tryck Enter (inga lösenord krävs)
4. Spara dokumentet.