

## Kompetensförsörjningsplan för idrottsförvaltningen – VP 2019

Kompetensförsörjningsplanen utgår från verksamhetsplanen för 2019 och nämndmålet att idrottsförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder hälsofrämjande arbetsplatser. Kompetensförsörjningsplanen ser till att idrottsförvaltningens kompetensbehov säkerställs på kort och lång sikt.

Vad ska vi uppnå? <i>VP- Mål</i>	Kompetensförsörjningsaktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>				
Alla medarbetare har den kompetens som uppdraget kräver.	Utifrån kompetenskartläggning, medarbetarsamtal och GAP-analys planeras och genomförs relevanta kompetenshöjande insatser.  Successionsplanering genomförs för att minska sårbarhet och säkra kontinuitet till kritiska nyckelpositioner.	En del aktiviteter återkommer årligen, andra insatser görs vid behov.  Dec 2019	Ansvarig chef  Ansvarig chef	HR-enheten tillser att arbetet med kompetenskartläggning och successionsplanering fortskrider enligt plan.
Alla känner till lönekriterierna och är väl insatta i hur man kan påverka sin lön	Utbildning i lönefrågor erbjuds alla medarbetare.  Översyn av lönekriterierna  Göra lönekriterierna kända på arbetsplatsträffar	Feb 2019  Sept 2019  Feb 2020	HR-enheten  HR-enheten  Ansvarig chef	
Attraktiva arbetsplatser med hög frisknärvaro och medarbetare som mår bra både fysiskt och psykiskt och är med i den	Bedriva ett aktivt internt hälsofrämjande arbete i enlighet med förvaltningens riktlinjer.	Löpande under 2019	Ansvarig chef i samverkan med hälsoinspiratörer	HR-enheten samordnar det hälsofrämjande arbetet.

<b>Vad ska vi uppnå?</b> <i>VP- Mål</i>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
sociala gemenskapen.				
<b>Behålla</b>				
Arbetsplatser där alla känner sig trygga.	<p>Översyn av förvaltningens rutiner och riktlinjer för hantering av hot och våld samt implementering av dessa i verksamheterna.</p> <p>Utveckla rapporteringen i KIA.</p> <p>Stöd till chefer för att säkerställa systematiken i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Utveckla samarbetet med Fastighetskontoret gällande samordningsansvaret.</p>	<p>Löpande under 2019</p> <p>Dec 2019</p> <p>Löpande</p> <p>Löpande</p>	<p>Säkerhetssamordnare och ansvarig chef</p> <p>Säkerhetssamordnare</p> <p>HR-enheten</p> <p>Ansvariga chefer på Avdelningen för idrottsverksamhet</p>	
Arbetsplatser fria från diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier	<p>Stöd till chefer för att säkerställa systematiken i arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.</p> <p>Göra rutiner och riktlinjer för kränkande särbehandling kända på arbetsplatsträffar</p>	<p>Feb 2019</p> <p>Dec 2019</p>	<p>HR-enheten</p> <p>Ansvarig chef</p>	
Behålla låga sjuktal hos förvaltningens medarbetare.	Aktivt rehabiliteringsarbete med tidiga insatser vid sjukdom och generöst nyttjande av företagshälsövård.	Löpande	Närmaste chef/HR-enheten	HR-enheten följer upp sjukfrånvaron på övergripande nivå. Närmaste chef ansvarar för

<b>Vad ska vi uppnå?</b> <i>VP- Mål</i>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
				uppföljning av sin personalgrupp.
Alla medarbetare och chefer är väl insatta i hur det egna arbetet bidrar till verksamhetens mål- och resultatuppfyllnad.	Utvecklingsinsats för att stärka chefer i dialogen om mål- och resultatkrav.  Utbildning i hur genomföra effektiva möten.			Måluppfyllnad följs genom medarbetarenkäten 2019
<b>Attrahera</b>				
Idrottsförvaltningens värdegrund genomsyrar hela förvaltningen.	Ta fram en plan för fortsatt implementering av förvaltningens kärnvärden.  HR-enheten och Kommunikationsenheten utvecklar sitt samarbete för att synliggöra idrottsförvaltningens arbetsgivarvarumärke.  Stöd till chefer inom Avdelningen för idrottsverksamhet/Idrott inomhus tas fram för fortsatt arbete med att skapa gemensam grund för service och bemötande.	Dec 2019  Löpande  Feb 2019	Kommunikationsenheten  Kommunikationsenheten/HR-enheten  Avd för idrottsverksamhet – idrott inomhus	Kommunikationschefen projektleder och ledningsgruppen utgör projektgrupp för förvaltningens varumärkesbyggande.
<b>Rekrytera</b>				
Alla rekryterande chefer ska tillämpa kompetensbaserad rekrytering	Typannonser för de stora befättningsgrupperna används, HR Service anlitas för rekryteringsstöd och testning vid chefställsättningar och till andra	Löpande	Rekryterade chef	

<b>Vad ska vi uppnå?</b> <i>VP- Mål</i>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	nyckelpositioner.			
<b>Introducera</b>				
Nya medarbetare kommer snabbt in arbetet och blir en del av idrottsförvaltningens organisationskultur.	Förvaltningsgemensam introduktionsplan för nyanställda tas fram och implementeras.  Digital introduktion tas fram som en del i introduktionsprocessen.	Feb 2019  Juni 2019	HR-enheten/Närmaste chef  HR-enheten/ Kommunikationsenheten	
<b>Avsluta/Avveckla</b>				
Medarbetare som slutar sin anställning på idrottsförvaltningen är goda ambassadörer för staden.	Samtliga medarbetare som slutar sin anställning har avgångsamtal med sin chef eller HR.  Kunskapsöverföringen vid avslut och längre tjänstledigheter systematiseras, rutiner tas fram för detta.	Löpande  Dec 2019	Ansvarig chef  HR-enheten/Ansvarig chef	