



Policy för kompetensförsörjning

Fastställd i Kommunfullmäktige 2015-08-31 § 147

Framtida kompetensförsörjning är en strategisk fråga och en utmaning för kommunen. Organisationen behöver ha tillgång till rätt kompetens för att kunna utföra de uppdrag som givits.

Planering

Kompetensförsörjningsplanering sker för det långsiktiga som det kortsiktiga perspektivet. Det behövs övergripande för hela kommunen och mer detaljerat i verksamheten. En del av kompetensbehovet går att tillgodose med den kompetens som redan finns i organisationen och genom utvecklingsinsatser. Annat behöver komma till i form av nyrekrytering.

Kompetensutveckling

Behovet av kompetens förändras över tid eftersom uppdragen förändras, den tekniska utvecklingen går framåt, nya rön kommer inom vård och omsorg, nya metoder utvecklas inom det pedagogiska området och medborgarna ställer andra och nya krav på verksamheten. Att förstå och leva kommunens värdegrund är en central del i vad vi tolkar som att vara kompetens.

De medarbetare som finns inom organisationen utvecklas i det dagliga arbetet men behöver emellanåt även annan kompetensutveckling för fortsatt lärande. Kompetensutveckling är en del av kompetensförsörjningsplanen och sker med utgångspunkt från verksamhetens behov.

Kompetensutveckling är inte synonymt med utbildningsinsatser utan så mycket mer. Det kan handla om nya arbetsuppgifter, möjlighet till samarbete inom organisationen eller med andra och möjligheten att på olika sätt ta del av hur andra gör. Vilken eller vilka medarbetare som tar del av olika kompetensutvecklingsinsatser beslutas av ansvarig chef efter dialog med medarbetarna. För individen är det också av stor betydelse att få utvecklas och möjligheten till utveckling är en viktig hälso- och motivationsaspekt.

Fritidsstudier uppmuntras i form av fritidsstudiebidrag. Det handlar om utbildning som kommer verksamheten tillgodo men som inte bedöms vara prioriterad utbildning i tjänst med rätt till bibehållen lön. Bidrag kan, efter bedömning, beviljas för litteratur och resor. Riktvärdet är halva beloppet för resekostnaden och obligatorisk litteratur. Maximalt kan man erhålla 25 % av basbeloppet. All ersättning betalas ut mot kvitto vid avslutad utbildning.

Rekrytering

All rekrytering utgår från organisationens behov av kompetens och sker såväl internt som externt. En modell för kompetensbaserad rekrytering finns och används. Vid rekrytering bedöms kompetens och ovidkommande faktorer som kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck lämnas utanför.

I rekryteringsarbetet ingår att göra en bedömning av möjligheten till intern rörlighet. Medarbetare som redan är anställda kan ha ett behov av förflyttning i samband med rehabilitering eller vid övertalighet som kan tillgodoses i samband med att kompetensen behövs på annat håll. Även här gäller att verksamhetens behov av kompetens i stort ska uppfyllas.



**Älmhults
kommun**

Kommunledningsförvaltningen

Personalenheten

Ingela Hjelte, personalchef

2015-05-19