



Nynäshamns
kommun



Kompetens och rekrytering

Policy för Nynäshamns kommun, beslutad 20210311

Övergripande avsikter och inriktning

Nynäshamns kommun ser alla medarbetares olikheter och kompetens som den avgörande framgångsfaktorn för att lyckas ge den bästa servicen till invånare, gäster, näringsidkare och andra som har behov av kommunens tjänster. Kompetensförsörjning är en del i ett långsiktigt, strategiskt arbete som rör kommunens mål och framtid.

Kommunen strävar efter att ha ett arbets sätt som säkrar kvaliteten och effektiviteten i processerna samt att ha tydliga och väl kända metoder inom kompetensförsörjning och rekrytering som stöd till alla chefer. Kommunen utgår från lagstiftning, vetenskap och beprövad erfarenhet samt tillämpliga standarder inom området.

Syfte

Policyn beskriver Nynäshamns kommuns strategiska inriktning gällande kompetensförsörjning och rekrytering. Den ger även ett stöd genom att definiera området kompetens.

Övergripande målsättning

Den strategiska inriktningen ska leda till att kommunen har:

- hög förmåga att med effektiv kompetensförsörjning uppnå kort- och långsiktiga mål
- god beredskap och förmåga att hantera förändringar
- ett starkt arbetstgivarvarumärke
- ett inkluderande förhållningssätt samt tillvaratar anställdas resurser och talanger
- god intern rörlighet och karriärutveckling
- arbetsplatser som är jämställda speglar samhällets mångfald

Kommunens strategi för kompetensförsörjningen – ARUEA

Kommunstyrelsen har antagit en övergripande strategisk plan för kompetensförsörjning som revideras årligen. I planen beskrivs kommunens arbete med detta utifrån "ARUEA":

- **A**traktiv arbetsgivare
- **R**ekrytering och introduktion
- **U**tveckla & **E**ngagera, ta tillvara på och utveckla rätt kompetens
- **A**vsluta medarbetare och kompetensväxla

Kommunens gemensamma värdegrund

Värdegrunden utgör en kompass och ett förhållningssätt som bidrar till kommunens strävan att vara en professionell organisation. Ledorden är modig, öppen, respektfull och engagerad. I förlängningen leder detta till tillit. I kompetensförsörjning och rekrytering ingår även att beakta individens värderingar i förhållande till kommunens värdegrund.

Definition av kompetens

"Kompetens är en förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter." (SS 624070:2009 Ledningssystem för kompetensförsörjning – Krav)

Förmågan kan beskrivas som den erfarenhet och förståelse man har för att omsätta kunskap (att veta) och färdigheter (att göra). I begreppen vilja och förmåga ingår även värderingar, attityder och beteenden. Kompetens handlar även om att inhämta kunskap, lära nytt, använda och dela med sig av sina förmågor och färdigheter.

Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

Nynäshamns kommun arbetar utifrån en kompetensbaserad rekryteringsmodell. I det ingår att noggrant definiera vilken kompetens som efterfrågas och sedan hålla den definitionen genom hela rekryteringen. Det gäller alla delar i rekryteringsarbetet, från behovsanalysen till urvalsarbetet med intervjuer och referenstagning fram till den slutliga utvärderingen. Alla rekryterande chefer ska agera som en enhetlig arbetsgivare och utgå från det arbetssätt som finns definierat i rekryteringsrutiner och processbeskrivningar.

Kommunens arbetssätt ska:

- grunda sig på vetenskap och beprövad erfarenhet inom området
- främja mångfald och vara fri från diskriminering
- vid likvärdiga meriter kunna prioritera kandidat från den underrepresenterade gruppen
- vara strukturerat och enhetligt för att säkerställa rättvisa och faktabaserade bedömningar
- ha fokus på att skapa en positiv kandidatupplevelse där alla kandidater behandlas likvärdigt och professionellt
- beakta kommunallagens bestämmelser i 6 kap. 25 § om jäv vid urval och beslut om anställning
- säkerställa delaktighet och inflytande samt fackliga representanters aktiva och definierade roll i bedömning av slutkandidater i chefsrekryteringar
- som huvudregel utgå från att alla vakanta tjänster konkurrensutsätts

Ansvarsfördelning

Ledningen, med stöd av HR, ansvarar för:

- att skapa förutsättningar för utveckling och lärande på övergripande nivå
- att definiera övergripande kompetenskrav
- att ta fram kompetensförsörjningsplaner
- att säkerställa organisatoriska förutsättningar, resurser och processer för kompetensförsörjning, rekrytering och kompetensutveckling.

Chefen ansvarar för:

- att tydliggöra kompetenskraven i enlighet med verksamhetens behov
- att skapa förutsättningar för utveckling och lärande inom verksamheten
- att hålla medarbetarsamtal och upprätta planer för kompetensutveckling med utgångspunkt i verksamhetens mål
- att genomföra och utvärdera prioriterad kompetensutveckling
- att rekrytera i enlighet med kommunens beskrivna arbetssätt.

Medarbetaren ansvarar för:

- att i dialog med chef nå ställda kompetenskrav och planera för och genomföra utvecklingsåtgärder i linje med sin kompetensutvecklingsplan
- att använda, anpassa och utveckla sin kompetens i takt med verksamhetens mål och uppdrag och sina egna förutsättningar
- att bidra till att samtliga kompetenser i arbetsgruppen tas tillvara och dela med sig av sin egen kunskap.

HR-avdelningen ansvarar för:

- utbildning och konsultativt expertstöd i kompetensförsörjningsfrågor
- processledning, metoder, rutiner, verktyg och system
- analyser, uppföljning och kontroll samt att sprida goda exempel.