

Kompetensförsörjningsplan för förvaltningen

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för nämnden 2020 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

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
Utveckla				
Möjliggöra utvecklingen av medarbetare till chefs- och ledarposition genom fokus på high potentials	Fortsatt satsning på TN-akademin, ett gemensamt utvecklingsprogram för medarbetare inom de tekniska förvaltningarna som har utmärkt sig genom att visa ett intresse för medarbetarskap och ledarskap. Se över möjligheterna att starta alumninätverk för tidigare deltagare i TN-akademin.	Nominering till nästa omgång under kvartal 2, 2020.	HR-chef, kontorsledning	
Öka den interna tillsättningen av teamledare och specialister	Fortsatt arbete med framtagna mall för medarbetarsamtal, där individuell utvecklingsplan är en obligatorisk del, i syfte att fånga upp önskemål om medarbetarens utveckling.	Löpande	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
Säkra systematisk kompetensutveckling på kontorsnivå	Fortsatt arbete med förvaltningens kompetensutvecklingsstrategi med prioriterade satsningar för 2020.	Löpande	HR-chef	December 2020
Behålla				
Stärka medarbetarskapet genom att utveckla förståelsen hos anställda för medarbetarrollen, sin del i helheten och möjligheterna att påverka	Fortsatt arbete med värdegrunden för att ytterligare införliva den i verksamheten.	Löpande	Avdelningschefer, HR-chef	
Ledarskapet ska stärkas och samtliga chefer ska ges en gemensam syn på ledarskap, samt verktyg för ett gott ledarskap	Chefsutbildningar inom lönebildning, arbetsmiljö, coaching, svåra samtal, kompetensbaserad rekrytering, rehabiliteringsprocessen, arbetsrätt, mm.	Mäts löpande i medarbetarenkäten	HR-chef	
Öka konkurrenskraften gentemot andra arbetsgivare i branschen	Fortsatt arbete med attraktivt innehåll och lönepolitik som säkerställer en god löneutveckling för samtliga medarbetare.	Satsningar på prioriterade grupper i löneöversynen 2020	Avdelningschefer, HR-chef	Uppföljning maj/juni 2020
Attrahera				
Öka andelen sökande med rätt kompetens	Stärka arbetsgivarvarumärket gentemot studenter och yrkesverksamma, som en arbetsplats som främjar utveckling, lärande och innovation.	Löpande	HR-chef	

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
	Se över möjligheterna till förvaltningsspecifik LinkedIn-sida för tydligare profilering av våra erbjudanden samt arbete med att lyfta goda exempel i relevanta kanaler.			
Fortsatt byggande av långsiktiga relationer med akademien och övriga relevanta utbildningssamordnare för att stärka kontorets varumärke som attraktiv arbetsgivare	Fortsätta ta emot praktikanter från Tekniksprånget. Fortsatt samarbete med KY-utbildningar inom bygglov och stadsmätning, i form av mottagande av LIA-praktikanter. Utveckla erbjudandet av examensarbete för samtliga avdelningar. Delta på branschdagar och andra mässor såsom KTH Lava, Initiativet och Arkipelago.	Löpande	HR-chef	
Rekrytera				
All rekrytering ska ske kompetensbaserat	Säkerställa arbete med kompetensbaserad rekrytering genom att HR projektleder samtliga rekryteringsprocesser för en professionell och likvärdig hantering av samtliga kandidater.	Löpande	HR-chef	
Introducera				

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
Öka tydlighet kring yrkesroll, förväntningar och beslutsvägar.	Utveckla introduktionsprogram för att tydliggöra och skapa en större trygghet i yrkesrollen, i kombination med mentorskap för nyanställda. Digital introduktion på förvaltningsnivå, samt avdelningsspecifik introduktion.	Löpande under 2020	HR-chef	
Avsluta/Avveckla				
Systematiserad rutin för avslut av medarbetare	Fortsatt arbete med avgångsenkäter i kombination med avslutssamtal i syfte att fånga upp ev. förbättringsområden.	Löpande	HR-chef	December 2020.