



# Strategi för kompetensförsörjning

## Inledning

Jämtlands Gymnasieförbund verkar i en kunskapsintensiv sektor som konkurrerar med andra arbetsgivare om kompetenta medarbetare. Det är därför av stor vikt att förbundet uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män.

Forskningen visar att arbetsplatser med jämn könsfördelning är mer kreativa och konkurrenskraftiga. Förbundet ska därför arbeta för en mer jämställd arbetsplats som också innebär att risken för diskriminering, trakasserier och konflikter minskar.

Det är många omvärldsfaktorer som påverkar skolan och förbundets behov av kompetensförsörjning, exempelvis politiska reformer, migration, legitimationskrav och behörighetskrav för lärare samt digitalisering.

Samtidigt som befolkningen växer och behoven av välfärdstjänster ökar, uppnår många medarbetare pensionsålder de närmaste åren. Medarbetare är också mer benägna att byta jobb och arbetsgivare än tidigare. Att ha tillräckligt många medarbetare med rätt kompetens, framförallt behöriga lärare, ser därför ut att bli en av förbundets största utmaningar de närmaste åren.

Strategisk kompetensförsörjning innebär att på kort och lång sikt planera för den kompetens som behövs. Förbundet behöver analysera behovet av kompetens samt planera och genomföra aktiviteter som utgår ifrån kompetensförsörjningsmodellen ARUBA som syftar till att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

## Övergripande målsättningar

Det övergripande målet för kompetensförsörjningen i Jämtlands Gymnasieförbund är att ha rätt antal medarbetare med rätt kompetens och värdegrund för sina uppdrag. För att klara kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt måste Rätt använd kompetens (RAK) tillämpas. En kompetensförsörjningsplan ska finnas som beskriver förbundets kompetensbehov och vilka aktiviteter som planeras för att öka attraktiviteten att jobba inom förbundet och minska gapet mellan personalbehov och tillgänglig kompetens. Planen fastställs av förbundsdirektören efter samverkan i förbundscommittén och ska därefter revideras årligen.

## Behovsanalys

Jämtlands Gymnasieförbunds kompetensförsörjning ska utgå från de behov som finns på olika nivåer i verksamheten. Utifrån verksamhetsmålen och faktorer i omvärlden ska förbundet på ett strukturerat sätt kartlägga och analysera sitt kompetensbehov. Analysen ska därefter ligga till grund för rekryteringsarbetet och andra aktiviteter i förbundets kompetensförsörjningsplan.

I tjänsteplaneringsprocessen inför kommande läsår ser cheferna över sitt kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt. Kompetensförsörjning som är kopplad till förbundets övergripande mål initieras av förbundsledning och ska utgå från de behov som identifieras i tjänsteplaneringsprocessen men även de utgångspunkter som finns kring kompetensförsörjning i Huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK), nationella



rapporter kring kompetensförsörjning i välfärdssektorn generellt och skelsektorn specifikt samt kommande pensionsavgångar.

## Behålla kompetens

Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan förbundet möta den ökande konkurrensen och rörligheten på arbetsmarknaden. Förbundet ska arbeta systematiskt med att skapa förutsättningar för medarbetarna att vilja stanna kvar och utvecklas på sin arbetsplats. Arbetet ska omfatta arbetsmiljö, trivsel, arbetstid, lönebildning samt organisation och ledarskap.

Jämtlands Gymnasieförbund ska vara en jämställd och jämlik organisation där kvinnors och mäns villkor, rättigheter, möjligheter och skyldigheter säkerställs i hela verksamheten.

Jämtlands Gymnasieförbund är den största arbetsgivaren i gymnasiesektorn i länet. Förbundets personal har stort inflytande över hur förbundet uppfattas genom sitt sätt att kommunicera internt och externt. Personal som pratar gott om förbundet är de bästa ambassadörerna för att marknadsföra förbundet som en attraktiv arbetsgivare.

Förbundets värdegrund ska genomsyra samtliga styrdokument. Det bidrar till att skapa förtroende för varandra genom att vi är öppna och ärliga och litar på varandras kompetens.

Förbundet ska ha en arbetsmiljö som attraherar både kvinnor och män samt är fri från diskriminering. Arbetsmiljöfrågorna ska följas upp i en årlig arbetsmiljöenkät.

Förbundet ska ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet. Det är viktigt att ha bra former för introduktion av nya medarbetare och genom att synliggöra interna karriärvägar utvecklas både individen och organisationen.

## Utveckla kompetens

Den enskilde medarbetaren har huvudansvaret för att skaffa sig kunskaper och efterfrågad yrkeskompetens som svarar mot verksamhetens behov.

Behovet av kompetensutvecklingsinsatser utgår ifrån:

- Nationella och förbundsövergripande behov och direktiv
- Rektorsområdets behov
- Arbetslagets/ämneslagets/arbetsgruppens behov
- Individens behov

Jämtlands Gymnasieförbund ska prioritera lärande och ska stötta individer som vill utvecklas i sina befintliga roller.

## Attrahera och rekrytera

Jämtlands Gymnasieförbund ska tillämpa kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär att den som motsvarar arbetets kompetenskrav bäst erbjuds ledigt arbete oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Förbundets värdegrund och drivkraft ska framgå i extern marknadsföring och rekrytering för att attrahera rätt medarbetare.



Förbundets arbete med arbetsgivarvarumärket syftar till att planera och genomföra aktiviteter som ger nöjda medarbetare som pratar gott om förbundet vilket innebär att de trivs och vill fortsätta arbeta för Jämtlands Gymnasieförbund.

Förbundet ska prioritera aktiviteter som bidrar till rekrytering av lärare. Lärare som har lämnat yrket är också en grupp som på olika sätt måste attraheras att återvända till yrket.

## **Avsluta anställningen**

Genom att tillvarata medarbetarnas upplevelser av sin anställning och deras förslag till förbättringar, kan förbundet öka sin attraktivitet som arbetsgivare. Närmaste chef ska ha ett avslutningssamtal med medarbetare som slutar eller går på tjänstledighet i minst sex månader, för att på så sätt fånga upp värdefulla synpunkter.

## **Samverkan**

Samverkan bygger på att alla kan och vill bidra till utveckling av verksamheten. Arbetsgruppens kompetens och utvecklingsbehov diskuteras på arbetsplatsträffar, möten och konferenser. Kompetensutvecklingsbehov för den enskilde medarbetaren tas upp i medarbetarsamtalet.

Genom arbetsmiljöenkäten ges medarbetaren möjlighet att ge återkoppling till arbetsgivaren. Diskussioner om kompetensförsörjning ska också ske i förbundets forum för facklig samverkan där båda parter har ett ömsesidigt ansvar för att lyfta frågor om verksamhetens utveckling och arbetsmiljö.