

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Riktlinjer för kompetens- försörjningsplanering

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2019:358
Dokumentet är beslutat av: HR-direktör
Dokumentet beslutades den: 2 september 2019
Dokumentet gäller för: Alla nämnder
Dokumentet gäller till den: 2 september 2023

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentet ersätter:

Dokumentansvarig är: HR-direktör

För revidering av dokumentet ansvarar: HR-direktör

För uppföljning av dokumentet ansvarar: HR-direktör

Relaterade dokument: Medledar- och arbetsmiljöpolicy, Riktlinje för kompetensfond

Inledning

Hur väl vi lyckas med kompetensförsörjningen - att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens - nu och i framtiden är en grundförutsättning för att vi som kommun ska kunna ta vår roll som möjliggörare för Botkyrkaborna.

En effektiv organisation kräver rätt kompetens och under de kommande åren är det av vikt att stärka kompetensförsörjning i Botkyrka kommun. En viktig framgångsfaktor för kommunen är att ha en god och långsiktig planering för kompetensförsörjningen.

Syfte

För att kunna samla kommunövergripande strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen bör behoven övervägas i ett kommunövergripande och långsiktigt perspektiv. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

Kompetensförsörjningsplaner

Nämnderna tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan som beskriver behov av löpande och grundläggande insatser för kompetensförsörjning som ingår i nämndens uppdrag och finansieras inom befintlig budgetram.

Nämnderna beskriver även behov som ligger utöver ordinarie budgetram för särskilda kompetensutvecklingsbehov och förslag till särskilda lönesatsningar för specifika yrkesgrupper.

Kompetensutveckling – särskilda medel

Kommunen har bildat en kompetensfond med syfte att finansiera olika kompetensutvecklingsinsatser i form av kompetenshöjning, fortbildning och andra insatser som stöd för utveckling av olika yrkesgrupper.

Nämndernas särskilda kompetensutvecklingsbehov beskrivs med utgångspunkt i lagkrav, bristyrken och redovisade behov.

Utskottet Botkyrka som organisation beslutar utifrån nämndernas kompetensförsörjningsplaner vilka särskilda kompetensutvecklingsinsatser som ska genomföras samt hur de särskilt avsatta medlen för kompetensutveckling ska fördelas till nämnderna. De särskilda medlen för kompetensutveckling är ett tillfälligt tillskott för nämnden och är inte en permanent ramuppräknning.

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Lönesatsningar – särskilda medel

Nämnder hanterar årligen, inom befintliga budgetramar, den ordinarie löneöversynen. En nämnd kan själv göra riktade lönesatsningar på specifika yrkesgrupper.

Nämndernas särskilda behov av lönesatsningar beskrivs utifrån redovisade behov och lönestatistik. Medlen ska riktas mot yrkesgrupper som är svårrekryterade och/eller yrkesgrupper där Botkyrka har lägre lönenivåer jämfört med liknande kommuner

Utskottet Botkyrka som organisation beslutar om fördelningen av kommunfullmäktiges avsatta medel för särskilda lönesatsningar utöver den ordinarie löneöversynen.

Ekonomi

Ekonomi – särskilda lönesatsningar

Om kommunfullmäktige i Mål och budget med flerårsplan avsatt medel för särskilda lönesatsningar i de preliminära budgetramarna ska utskottet Botkyrka som organisation senast i början av september besluta om vilka yrkesgrupper som ska satsas på samt hur de avsatta medlen ska fördelas mellan berörda nämnder. Utskottets beslut överlämnas till kommunstyrelsens budgetberedning i början av september för fortsatt beredning. Berörda nämnders budgetramar justeras i Mål och budget med flerårsplan.

Även om kommunfullmäktige inte har avsatt medel för särskilda lönesatsningar så har utskottet Botkyrka som organisation möjlighet att lämna in förslag till kommande lönesatsningar med särskilda motiveringar. Förslaget kommer därefter att ställas mot andra föreslagna politiska satsningar i den fortsatta beredningsprocessen av mål och budget med flerårsplan.

Ekonomi - Kompetensutveckling

Under april månad beslutar kommunfullmäktige i årsredovisningen hur stor summa som får delas ut från kompetensfonden avseende nästkommande verksamhetsår. Utskottet Botkyrka som organisation beslutar om fördelning av medel för nästkommande verksamhetsår under hösten, senast under november månad. Se Riktlinje för kompetensfond.