

Personalenheten  
Gabriella Civalero

## Långsiktig plan för kompetensförsörjning vid KMH 2018–2020

**KMH ska arbeta med kompetensfrågor på ett långsiktigt och enhetligt sätt samt säkerställa att de blir en integrerad del av verksamheten.**

KMH ska attrahera, tillvarata, utveckla, omställa och avveckla den kompetens som behövs för att uppnå verksamhetens mål och vi ska vara transparenta så långt det är möjligt när det gäller våra processer inom kompetensförsörjning.

Vi ska utgå från våra värdeord kompetens, kreativitet och engagemang och att vi på ett respektfullt sätt bemöter våra medarbetare, samt genom att utveckla ett aktivt medarbetarskap (individens möjlighet att påverka sin arbetssituation, men också individens ansvar för sin och sina kollegors arbetssituation (och arbetsmiljö).

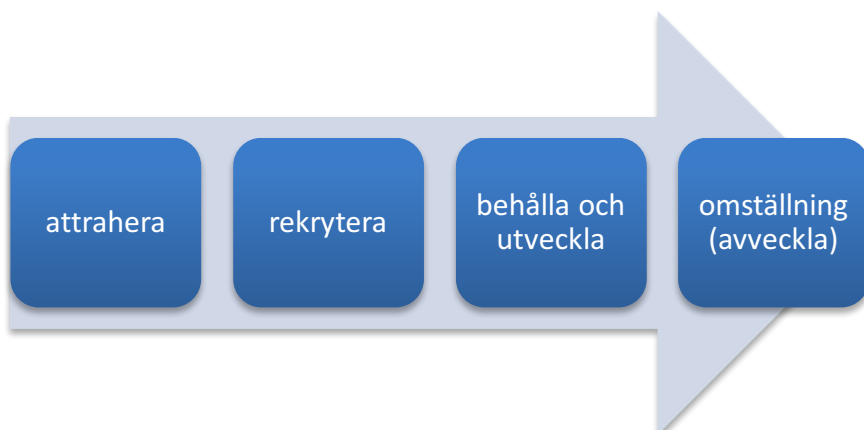
Kompetensförsörjningsbegreppet innefattar enligt s.k. SIS-standard hela ledet från att

1. *attrahera* medarbetare med rätt kompetens (vara en attraktiv arbetsplats)
2. *rekrytera* dessa genom en professionell process
3. *behålla* medarbetare genom att vara en attraktiv och utvecklande arbetsplats i en bra miljö (se även strategi för arbetsmiljö). **Utveckla** medarbetare och medarbetarskap på kort och lång sikt.
4. *aktivt och tidigt jobba med omställning och avveckling* där organisationens förutsättningar och behov förändras och det ska göras med respekt för individen.

### Framgångsfaktorer

För att vi ska lyckas med vår kompetensförsörjning krävs bland annat:

- tydliga beslut och en enhetlig bild om vart vi är på väg som alla i organisationen måste känna till och sträva mot
- ett engagemang hela vägen; från ledning till enskild medarbetare
- att alla tar ansvar, både i sitt chefskap och i sitt medarbetarskap
- att vi säkerställer en helhetssyn och ser oss som en myndighet
- ett långsiktigt perspektiv; vi måste ta sikte framåt.



## Handlingsplan

För att uppnå det strategiska målet ska KMH under perioden 2018–2020 arbeta med följande frågor:

1. *Att vara en attraktiv arbetsgivare (attrahera)*
  - Värna varumärke, miljö och vår höga ranking
  - Implementera förmånsportal Benify
  - Attrahera olika typer av kompetens
2. *Professionell rekrytering (rekrytering)*
  - Implementera rekryteringsportal ReachMee
  - Översyn av anställningsordning för lärare, beslut- och delegationsordning och arbetstidsavtal
  - Säkerställa introduktion för nyanställda
3. *Kompetensutveckling och medarbetarskap (behålla och utveckla)*
  - Fortsatt användning och utveckling av våra mallar för medarbetar- och lönesamtal.
  - Översyn arbetstidsavtal (se ovan)
  - Utveckla pedagogik-, forsknings- och handledarkompetens (se forskning och utvecklingsstrategi)
  - Värdegrund och aktivt medarbetarskap (se strategi arbetsmiljö)
4. *Lönesättning och förmåner (behålla och utveckla)*
  - Enhetlighet i lönesättning och bedömning av prestation
  - Översyn lönepolicy
5. *Avveckling med respekt för individen (omställning och avveckling)*
  - Systematik i avslutsamtal
  - Utveckla process för omställning (fortsätta arbetet i en god samverkansanda med fackliga parter)
  - Se över användandet av lokala trygghetsmedel

Beslut i detta ärende har fattats av högskoledirektör Peter Liljenstolpe efter föredragning av planeringschef Nina Cajhamre. Studentrepresentant har haft möjlighet att yttra sig i ärendet.

Peter Liljenstolpe

Nina Cajhamre

Delges: samtliga prefekter och avdelningschefer samt personalorganisationer och studentrepresentanter vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm