

METOD STRATEGISK KOMPETENS- FÖRSÖRJNING – *INSTRUKTION*

Mål och syfte

Centrala parter ska stötta och inspirera lokala parter till att arbeta aktivt med strategisk kompetensförsörjning och tillhandahålla stöd inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning.

Utmaningen blir att få till en samverkan mellan dessa fyra områden och skapa en helhet av de insatser som görs och borde göras kopplat till strategisk kompetensförsörjning på lokal nivå. Den *metod* som nu presenteras syftar till att möta den utmaningen.

Metod i fem steg

Materialiet består av en metod i fem olika steg. Metoden kräver att lokala parter avsätter tid på hemmaplan och tillsammans analyserar resultatet. Målsättningen är att analysen kommer ligga till grund för det fortsatta partsgemensamma arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Det material som centrala parter har arbetat fram och som finns på projektets partsgemensamma hemsida (www.strategiskkompetensforsorjning.se) är tänkt att vara som ett stöd för detta fortsatta arbete.

Steg 1: Enas om nuläge och önskat läge

Första steget i metoden handlar om att dels söka enighet om ett *nuläge* och vilka särskilda lokala förutsättningar som påverkar er kompetensförsörjning lokalt. Särskilda förutsättningar skulle till exempel kunna vara andel behöriga lärare, lärartäthet, personalomsättning, demografi, sjukfrånvaro eller hur detta ser ut i olika skolor. Dels om att utifrån nuläget försöka konkretisera vad *målbilden* är för er kompetensförsörjning, såsom exempelvis mål för andel behöriga, särskilt mål för andel behöriga lärare i bristämnen eller behörighet i olika skolor.

Ert nuläge och er målbild för kompetensförsörjningen lokalt är en viktig start och kommer ligga till grund för resterande delar av metoden!



Sveriges
Kommuner
och Landsting



Lärarförbundet



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Strategisk kompetensförsörjning skola

Steg 2: Identifiera aktiviteter inom respektive område

Det andra steget i metoden handlar om att identifiera *pågående* respektive *nya aktiviteter* inom ramen för de fyra områdena lönebildning, arbetsorganisation, arbetstider och arbetsmiljö. Närmare bestämt, hur ni lokalt arbetar med varje område kopplat till strategisk kompetensförsörjning. Tanken är att ni skriver ner hur ni arbetar med varje område idag, för att därefter föra en diskussion huruvida detta är en fortsatt relevant aktivitet. Det vill säga, ni försöker kvalitetssäkra arbetet för att se om ni idag gör *rätt saker*. Därefter försöker ni att beskriva hur ni borde arbeta ytterligare/annorlunda med varje område kopplat till strategisk kompetensförsörjning. Det vill säga, vad ska ni göra ytterligare för saker eller hur kan ni arbeta annorlunda?

Det är många gånger svårt att dra en skarp linje mellan områdena arbetsorganisation, arbetstider och arbetsmiljö i termer av aktiviteter. Av den orsaken är dessa områden presenterade i samma arbetsmoment.

Steg 3: Värdera de nya aktiviteterna utifrån prioritering i tid och effekt – kopplat till påverkan på strategisk kompetensförsörjning

Nu har ni ett nuläge och en målbild för ert arbete med strategisk kompetensförsörjning lokalt och har även definierat vad som redan görs och som borde göras ytterligare eller annorlunda inom ramen för de fyra områdena.

Tredje steget i metoden handlar om att värdera de *nya* aktiviteterna som ni har definierat, inom varje område, utifrån påverkan på strategisk kompetensförsörjning. Det vill säga, hur *bråttom* är det att genomföra aktiviteten/påbörja arbetet och hur stor *effekt* bedöms aktiviteten få på strategisk kompetensförsörjning? Ni gör nu denna prioriteringsövning för varje område, dvs genom att plotta in de nya aktiviteterna i fyrfältaren. Tänk på att allt är inte lika bråttom eller få högst effekt, försök att verkligen prioritera!

Nu har ni förhoppningsvis fått fyra fyrfältare, en för varje område. De nya aktiviteterna som är plottade i övre högra hörnet, är de som bedöms få störst effekt och är mest bråttom att arbeta med. De nya aktiviteterna som är plottade i nedre högra hörnet, är de som bedöms få störst effekt och har ett mer långsiktigt strategiskt perspektiv att arbeta med.

Steg 4: Skapa en helhetssyn över prioriterade aktiviteter

Nu har ni prioriterat aktiviteter på lång och kort sikt för vart och ett av de fyra områdena lönebildning, arbetsorganisation, arbetstider och arbetsmiljö.

Målsättningen med det fjärde steget i metoden är att ni nu skapar en samlad bild, bestående dels av redan pågående aktiviteter som ni är överens om att ni ska fortsätta arbeta med (efter kvalitetscheck i metodsteg 2), dels nya aktiviteter på både kort och lång sikt. Skriv in alla dessa aktiviteter i ett separat dokument och diskutera följande frågor;

1. *Hur bidrar det kortsiktiga ("mest bråttom") arbetet med arbetsmiljö, arbetstider, arbetsorganisation och lönebildning till strategisk kompetensförsörjning? Hur synkar ni dessa aktiviteter och de redan pågående aktiviteterna? Finns det något som krockar eller är kontraproduktivt?*
2. *Hur bidrar det långsiktiga ("mindre bråttom") arbetet med arbetsmiljö, arbetstider, arbetsorganisation och lönebildning till strategisk kompetensförsörjning? Hur synkar ni dessa aktiviteter och de redan pågående aktiviteterna? Finns det något som krockar eller är kontraproduktivt?*

Steg 5: Gör en sammanfattande analys och fortsätt arbetet lokalt!

I metodens femte och sista steg, gör ni en sammanfattande analys som ska ligga till grund för ert fortsatta arbete lokalt.

Gå tillbaka till första steget i metoden för att säkerställa att er helhetsbild med aktiviteter (det vill säga både nya och kvalitetssäkrade pågående aktiviteter) bidrar till att nå er målbild.

Diskutera tillsammans följande frågor och sammanfatta svaren i en analys:

- a) Bidrar den samlade helhetsbilden av aktiviteter (**nya och pågående**) till att nå målbilden?
- b) Vilka i er kommun/företag behöver bli delaktiga i det här metodarbetet innan ni går vidare?
- c) Gör en tidplan för när och hur ni ska arbeta vidare med metoden på hemmaplan.
- d) När ni har gjort c) – vad är nästa steg?
- e) Hur ska aktiviteterna följas upp? Ta vara på de erfarenheter som görs och de behov som blir synliga på arbetsplatserna.

Målsättningen är att analysen kommer ligga till grund för det fortsatta partsgemensamma arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Lycka till med det fortsatta arbetet lokalt!