

STRATEGI

Kompetensförsörjning

ÄRENDENUMMER: LM2021/041031

BESLUTSFATTARE: STYRELSEN

FÖREDRAGANDE: KATARINA ZETTERQVIST

ANSVARIGT VERKSAMHETSOMRÅDE: HR

DOKUMENTÄGARE: KATARINA ZETTERQVIST

BESLUTET FATTAT MED STÖD AV: LM2021/012001, DELEGATIONSORDNINGEN

GILTIG FRÅN DATUM: 2022-03-01

GILTIG TILL OCH MED DATUM: TILLS VIDARE

DOKUMENTÖVERSYN: 2023-03-01

EFFEKTUPPFÖLJNING: JA

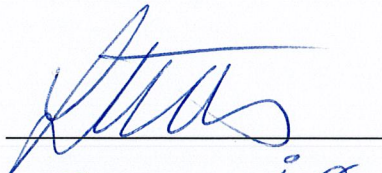
BESLUTET GÄLLER FÖR: HELA LANTMÄTERIET

GENOM DETTA BESLUT UPPHÄVS TIDIGARE BESLUT MED

ÄRENDE/DIARIENUMMER: LM2019/000319, BESLUT 2017/171, BESLUT 2014/1288

SIGNATURER

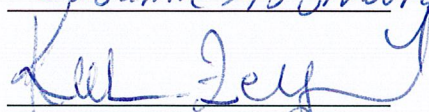
NAMN PÅ BESLUTANDE:



NAMNFÖRTYDLIGANDE:

Susanne Ås Sivborg

NAMN PÅ FÖREDRAGANDE:



NAMNFÖRTYDLIGANDE:

Katarina Zetterqvist

UTDRAG TILL (KRYSSA I RUTAN):

INTRANÄTET

EXTERN WEBBPLATS

NÄRVARANDE

ÖVRIGA: NAMN EFTERNAMN, ORGENHET

SÄNDLISTA I OUTLOOK

INLEDNING

En organisations kompetensförsörjningsarbete syftar till att ta tillvara, utveckla, avveckla och leda befintliga likväl som framtida medarbetares kompetens mot verksamhetens framtida behov.

I arbetet med kompetensförsörjning behöver särskilt beaktas de omvärldsförändringar som påverkar myndigheten och det behov av omställning som de medför.

Med vår kompetensförsörjningsstrategi vill vi ge en grund och riktning som skapar en effektiv och proaktiv kompetensförsörjning. Den ska säkerställa att verksamheten kan genomföra sitt uppdrag, nå uppställda mål och ha framtida konkurrenskraft.

Vi på Lantmäteriet ska fokusera på målgrupperna

- Lantmätare med teknisk eller juridisk inriktning
- Olika relevanta yrkeskategorier inom IT samt IT-kompetens i kombination med verksamhetsanknuten kunskap
- GIS-ingenjörer
- Jurister med specialistkunskaper inom offentlig IT-rätt

Vår strategiska inriktning ska vara utgångspunkt för arbetet med att planera, prioritera och genomföra kompetensförsörjningen. Kompetensförsörjningen ska också ha en nära koppling till lönebildningen.

Alla chefer och ledare hos oss är fortsatt viktiga för att säkerställa att kompetensförsörjningsstrategin efterlevs i vår gemensamma vardag.

MÅLBILD

Vi attraherar den kompetens vi behöver och har förmågan att behålla och utveckla rätt kompetens samt att vi möjliggör ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare. Detta stöds genom vårt samhällsnyttiga uppdrag och vår hållbara, inkluderande och attraktiva arbetsplats.

Tillsammans driver och utvecklar ledare och medarbetare verksamheten mot gemensamma verksamhetsmål. Genom ett inkluderande och tillitsfullt ledarskap skapas bra beslutsunderlag och goda förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap. Våra ledare ser helheten, står upp för det gemensamma uppdraget och leder genom värderingar och mål.

ÖVERGRIPANDE PRINCIPER

Kompetensförsörjningsstrategin tar sin början i gemensamma mål och prioriteringar utifrån fyra principer. Principerna är av stor betydelse för Lantmäteriets verksamhetsutveckling i ett flerårigt perspektiv. För varje princip presenteras också exempel på åtgärder för att vi ska nå dit vi vill. Vårt övergripande förhållningssätt för en proaktiv kompetensförsörjning är att den alltid sker utifrån verksamhetens behov. För att säkra nuvarande och framtida kompetensförsörjning, behöver det ske en myndighetsgemensam förflyttning och utveckling inom de här principerna.

ATTRAKTIV ARBETSPLATS

Vi ska erbjuda en arbetsplats som står sig i konkurrensen. Nya medarbetare vill gärna komma till oss och när man lämnar oss gör man det som en god ambassadör.

- Vi behöver skapa förutsättningar och möjligheter för att våra medarbetare ska utvecklas i sitt medarbetskap.
- Vi kommer att uppmärksamma att våra medarbetare bidrar i sin roll till samhällsnyttan genom ett varierande och dynamiskt arbete med fokus på digitaliseringens utveckling.
- Vi behöver skapa förutsättningar för att utveckla vår digitala förmåga och kompetens i syfte att ligga i fas med framtidens digitala verksamhet.

Vi ska erbjuda ett arbetsklimat som kännetecknas av den statliga värdegrunden kompletterad med våra värdeord: service, öppenhet och handlingskraft.

- Vi kommer återkommande att integrera den statliga värdegrunden och våra värdeord i det vardagliga arbetet för att alla medarbetare ska ha kunskap och förståelse för innebörden.
- Vi behöver levandegöra värdegrunden i vår vardag genom att tydliggöra våra förväntningar i vårt medarbetskap.
- Vår organisationskultur ska präglas av ömsesidig tillit, ett starkt ledarskap, en hållbar arbetsmiljö och ett kontinuerligt vardagslärande.

LIVSLÅNGT LÄRANDE

Våra medarbetares kompetens är en förutsättning idag och i framtiden för att verksamheten ska utvecklas och nå sina mål.

- Medarbetarna ska ta ett aktivt eget ansvar för sin kompetensutveckling och agera för det som är bäst för Lantmäteriet som helhet.
- Utifrån en tydlig bild av framtida kompetensbehov ska cheferna skapa förutsättningar för medarbetarna att kunna utvecklas.
- Det är medarbetarnas insatser, kunskap och förmåga, både enskilt och i grupp, som ska leda till effektivitet, utveckling och rätt kvalitet.

Kompetensutveckling ska vara en integrerad del av verksamheten.

- För att vi ska vara förberedda och kunna möta omvärldens förändringar ska kompetensutvecklingen präglas av vardagslärande som leder till ett livslångt lärande.
- Genom kontinuerlig kompetensutveckling ska vi upprätthålla att våra medarbetares kompetens är anpassad för arbetsmarknadens förändringar såväl internt som externt.
- Utvecklingsinsatser ska vara flexibla, kostnadseffektiva och tillgängliga utifrån respektive verksamhetsområde unika situation och behov. Nya och alternativa metoder och tillvägagångssätt ska användas.

Ett proaktivt omställningsarbete ska ske för att möta Lantmäteriets framtida förändringar.

- För att uppnå ett hållbart arbetsliv krävs det att kompetenser kan växlas och ställas om.
- För att kunna fatta beslut om de förändringar som behövs för att möta framtidens kompetensbehov krävs mod och en förmåga att se långsiktigt.

LEDARE SKA BIDRA TILL EN KULTUR SOM PRÄGLAS AV ÖPPENHET OCH TILLIT.**Lantmäteriet ska arbeta systematiskt och långsiktigt med chefsförsörjning.**

- Chefer ska skapa förutsättningar för medarbetarna att använda sin kompetens och bidra med idéer för att utveckla verksamhet och arbetssätt.
- Lantmäteriets ledarkriterier ska vara utgångspunkten för chefsutveckling och chefsutvärdering.
- Lantmäteriet ska arbeta med att utveckla chefer och ledare. Vid rekrytering av chefer ska ledarskapet vara avgörande.
- Ledare utan ett formellt chefsuppdrag ska ha en tydlig roll med ansvar och mandat.

Chefer behöver ta ett ansvar för att säkerställa en god, hållbar och säker arbetsmiljö för sina medarbetare.

- Ett tydligt ledarskap ska skapa tillit, trygghet och förutsättningar för en god arbetsmiljö.
- Genom att aktivt arbeta med jämställdhet, mångfald och ett inkluderande synsätt ska vi ta tillvara medarbetarnas olika kunskaper och kompetens och skapa en arbetsplats som bidrar till social hållbarhet.

KUNSKAP FÖR MORGONDAGENS SAMHÄLLE**Lantmäteriet ska satsa på forskning inom myndighetens verksamhetsområden: Geodata inklusive geodesi, Fastighetsbildning och Fastighetsinskrivning.**

- Lantmäteriet ska bedriva utveckling inom vårt verksamhetsområde och forskning inom geodesi (enligt instruktionen instruktion (4 och 5 §§ SFS 2009:946). Forskning bedrivs även när det behövs för den strategiska utvecklingen och kompetensförsörjningen. Lantmäteriet ser forskningsinsatser som en integrerad del av myndighetens kontinuerliga utvecklingsarbete.
- En tillräckligt hög forskningsnivå i samhället och tillgång på disputerade lärare inom utbildningar är viktiga för Lantmäteriets verksamhet. Vi ska genom långsiktig kompetensförsörjning skapa förutsättning för utbildningarnas fortlevnad och kvalitet och därmed för Lantmäteriets verksamhet.

OM PERSONUPPGIFTER

När Lantmäteriet samlar in personuppgifter ska myndigheten lämna information om den behandling av personuppgifter som görs. Informationen går att hitta på <https://www.lantmateriet.se/personuppgifter> eller genom att kontakta Kundcenter på telefonnummer 0771-63 63 63.