

Kompetensförsörjningsplan för kulturförvaltningen

Ange aktiviteter utifrån de olika kompetensområdena som finns angivna. Aktiviteterna utgår från förvaltningens behov på kort och lång sikt.

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla				
Förbättra kulturupplevelsen hos medborgarna: Det handlar om bemötande, att kunna producera, driva förbättringsprocesser, analysförmåga, dialogkompetens samt mentorskap. En förbättrad kulturupplevelse ger mer delaktighet och inflytande för medborgarna.	Staden och förvaltningen har utbildningar i bemötande och i diskrimineringsgrunderna – ”Allas Rätt”. Kulturförvaltningen har satt som mål i VP 2018 att 20% av kulturförvaltningens medarbetare ska ta del av utbildningen.	181231	Kommunikationsstrateg	HR-kommunikationsenheten
Ökad social kompetens. Det innebär att vi ska på ett bra sätt möta besökare och ha ett inkluderande kommunikation. Det innefattar att vi måste förstå staden och hur vi pratar med politiken, att vi är språkkunniga nationellt/internationellt, att det finns strukturer som gör det enkelt för medarbetare att agera på rätt sätt.	Medarbetarsamtal och kompetensutvecklingsplaner för medarbetare och chefer. Förvaltningen reviderar/tydliggör/skapar de processer som är nödvändiga och angelägna för att öka social kompetens inom kulturförvaltningen.	181231	Ansvarig chef	HR-kommunikationsenheten

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Ökad dialogkompetens. Handlar om att kunna göra frågeställningar eller problem begripliga, att undersöka skillnader och förstå att andra kan ha förstått det på ett annat sätt. Det ska leda fram till nya perspektiv och nya gemensamma synsätt/arbetssätt. Vi ska uppnå en god kommunikation och interaktion i de verksamhetsanknutna samtalen.	Kulturförvaltningen ska planera och genomföra tvärfunktionella dialoger inom de utvecklingsområdena som finns upptagna i den förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplanen.	181231	HR och kommunikation	HR-kommunikationsenheten
Att kunna driva förändringsprocesser på både ett projekt- och processmässigt plan. Det innebär att man ska kunna driva förändring som en arbetsprocess likaväl som att kunna vara processhandledare.	Tar fram utbildning i förändringsledning samt att fokusera en utbildning i att kunna bli förändringsledare	181231	HR och kommunikation	HR-kommunikationsenheten
Ett bra bemötande internt och externt. Det handlar om att kunna ha en god servicenivå mot egen personal och mot medborgarna.	Kopplas till brukarundersökningar, medarbetarsamtal och kompetensutvecklingsplaner. Internkommunikationstrategin och de framtagna förslag som finns. Förvaltningen tar fram metoder för att utveckla och identifiera de brister som finns samt förstärka det som är bra	181231	Kommunikations-strateg	Kulturstrategiska
Digitaliseringskompetens. Det innefattar Innovation, pedagogisk förmåga och att	Skapa verksamhetsuppdrag där vi delegerar till medarbetare att skapa projekt där digitalisering är given faktor för att nå staden och	181231	Ansvarig chef	IT-chef

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
verksamhetskrav översätts till tekniska lösningar Vägen till att göra Stockholm till en smart och uppkopplad stad går genom innovativa lösningar, öppenhet och uppkoppling.	kulturförvaltningens mål.			
Behålla				
Effektiv resursanvändning	Vi tar fram arbetsprocesser för kritiska och kostsamma processer för att på så sätt identifiera onödigt arbete och extra kostnader	181231	Administrativ chef	Ekonomi/HR/IT följer upp enligt de rutiner som finns inom respektive funktion. Dock minst två gånger om året. Ledningsrapport.
Verksamhetsplanering och bygga scenarier	Tydliggöra hur vi arbetar uppdragsorienterat. Vid givande av verksamhetsuppdrag ska det följas av en projektplan så att det säkerställs att uppdraget är taget och på rätt sätt, att det finns planerade resurser för projektet samt att det finns en tidplan.	181231	Administrativ chef	Ansvarig chef/uppdragsställare
Identifiera befintlig kompetens som kan identifiera och värdera det lokala kulturlivet på olika platser och stärka dialogen mellan kulturaktörer och fastighetsägare för att öka antalet etableringar.	Genomföra en kompetensinsats för kulturaktörer så att de blir bättre rustade att etablera sig och att hitta rätt affärsmodell för sin verksamhet.	181231	Nyckelstrateg stadsplanering	Modell för mätning och uppföljning ska utvecklas
Attrahera				

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Vi ska vara duktiga på att översätta verksamhetskrav/behov till respektive stöd/funktionsområde. det handlar om omvärldsbevakning och att ge tydligare uppdrag internt. Vi ska kunna skapa fungerande länkar mellan olika funktioner och kompetensområde. T.ex. HR-IT-EK-specifik verksamhet	Tydliggöra vikten av att det verkligen finns arbetsbeskrivningar och kravprofiler på de befattningar vi ska rekrytera och att det baseras på det framtida behovet som verksamheten har	181231	Ansvarig chef	HR
Ökad samverkanskompetens. Det handlar om att definiera vilka situationer som kräver försäljningskompetens, eventkompetens, marknadskompetens eller analyskompetens i varje unik samverkanssituation. Det handlar även om förändringsledning, mod att delegera, förstå staden samt att kunna åstadkomma och visa resultat. Vi ska kunna föra rätt form av dialog med politiken utifrån förvaltningens uppdrag.	Vi ska attrahera, rekrytera och/eller utveckla rätt kompetens utifrån tydliga arbetsbeskrivningar och kravprofiler. Det styrs av att vi har definierat ett klart och tydligt uppdrag som följer av punkten verksamhetsplanering.	181231	Respektive chef	
Rekrytera				
Vi ska vara duktiga på att översätta verksamhetskrav/behov till respektive stöd/funktionsområde. Vi ska ha en mycket god beställarkompetens	Vid varje projekt tillsätts en referensgrupp med olika kompetens i syfte att utveckla vår egen beställarkompetens	181231	Ansvarig chef	
Ökad social kompetens - möta våra besökare	Fortsätta med samt utveckla brukarundersökningar. Utifrån dem skapar vi	181231	Ansvarig chef	HR

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
på alla ställen.	kravprofiler för att kunna kompetensutveckla befintlig personal samt att kunna rekrytera kompetens som svarar mot våra behov			
Digitaliseringskompetens. Det innefattar innovation, pedagogisk förmåga och att verksamhetskrav översätts till tekniska lösningar Vägen till att göra Stockholm till en smart och uppkopplad stad går genom innovativa lösningar, öppenhet och uppkoppling.	Genom att göra arbetsbeskrivningar och kravprofiler på våra befattningar utifrån våra framtida behov kan vi också rekrytera och utveckla rätt kompetens	181231	IT	HR
Introducera				
Digitaliseringens nödvändighet för att möta omvärldens behov	Grundläggande introduktionsutbildning inom området Digitalisering.	181231	IT-chef	Tillsammans med HR-funktionens plan för övergripande utbildningsinsatser.
Avsluta/Avveckla				
Ökad social kompetens. Verksamheten behöver en ökad social kompetens för att klara våra uppdrag. Vi har idag medarbetare som nödvändigtvis inte är intresserade/har förmågan att arbeta med en ökad social kompetens.	Genom kompetenskartläggning och medarbetarsamtal ska vi identifiera behoven och göra bedömningen om det går att omplacera, utveckla eller om avveckling är nödvändig. Kompetensutvecklingsplan och livs-karriärrådgivning bör erbjudas.	181231	Ansvarig chef	HR följer upp på kvartalsnivå

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
Övrigt				
Ökad interkulturell kompetens	Vid kompetensbaserad rekrytering är mångfald en viktig kompetens.	181231	Ansvarig chef	HR
Mindset. Vi är till för medborgarna i Stockholm stad och utifrån det ska vi föra dialog om vad som är lämpliga och nödvändiga metoder för att nå målen och stadens vision.	Fortsatt arbete med att minska lokalkostnader, förstå vikten av att arbeta med intäktsfokus, tillföra och utveckla digitaliseringskompetens, öka kunskapen om kulturliv och stadsplanering, utveckla det kommunikativa ledarskapet samt rekrytera och utveckla rätt kompetens	181231	Kulturstrategiska	Fortsatt arbeta med att utveckla och revidera nyckelstrategier inom kulturförvaltningen.

För dig som vill ändra i matrisen:

1. Gå till menyraden och tryck på Granska -> Begränsa redigering -> Stoppa skydd .
2. Öka eller minska antal rader
3. Tryck på knappen ”Ja, starta tvingande skydd och tryck Enter (inga lösenord krävs)
4. Spara dokumentet.