



# Strategi för kompetensförsörjning

2022–2025

Jasmina Berberovic, Yvonne Rogbeck

Uppdragsledare:	Jasmina Berberovic
Granskare:	Eva Lindström
Handläggare:	Yvonne Rogbeck
Diariernr:	8.2-2111-0969
Uppdragsnr:	90006
Totalt antal sidor	18

Hänvisa till detta dokument på följande sätt:

Berberovic J 2021, Strategi för kompetensförsörjning, 2022–2025, Statens geotekniska institut, SGI, Linköping, 2021-12-16.

Foto på omslag: Mats Öberg, SGI

## Förord

Medarbetarnas kompetens är en av myndighetens viktigaste tillgångar och är avgörande för hur väl SGI:s verksamhet fungerar och utvecklas. Vi ska erbjuda stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter för alla medarbetare, med möjlighet att växa genom kompetensutveckling och utökade ansvar. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare med ett tydligt samhällsuppdrag, egen identitet och en stark värdegrund kan vi attrahera och utveckla engagerade och kompetenta medarbetare och chefer. Det ger oss förutsättningar att ständigt utveckla och förbättra vårt arbetssätt utifrån samhällets behov, förändringar i omvärlden, vårt uppdrag och de utmaningar vi möter i det dagliga arbetet.

Strategin för kompetensförsörjning har som utgångspunkt SGI:s personalpolicy och värdegrundsarbete samt andra förekommande strategier vid SGI. Den ger en samlad bild och riktning av hur behovet av kompetens i organisationen ska kunna tillgodoses nu och i framtiden. Utöver det ska strategin säkerställa att arbetet med kompetensförsörjning utförs systematiskt och ger förutsättningar för en effektiv verksamhet på kort och lång sikt.

Strategin för kompetensförsörjning ska tillsammans med SGI:s övriga strategier vägleda SGI:s chefer och medarbetare i hur verksamheten ska bedrivas för att stödja SGI:s vision och långsiktiga mål. Både chefer och medarbetare förväntas ta ansvar för att bidra till helheten, både när det gäller den egna kompetensutvecklingen och utvecklingen av verksamheten.

Johan Anderberg

Generaldirektör

# Innehållsförteckning

Strategi för kompetensförsörjning.....	<b>1</b>
Innehållsförteckning.....	<b>4</b>
1 Inledning .....	<b>5</b>
2 Syfte.....	<b>6</b>
3 Mål 2025 och delmål för att uppnå målet .....	<b>6</b>
3.1 Mål 2025.....	<b>6</b>
3.2 Delmål identifiera kompetensbehov .....	<b>7</b>
3.3 Delmål rekrytering .....	<b>9</b>
3.4 Delmål kompetensutveckling .....	<b>10</b>
3.5 Delmål attraktiv arbetsgivare .....	<b>11</b>
3.6 Delmål användning av strukturer .....	<b>13</b>
4 Handlingsplan .....	<b>15</b>
Bilaga – Resultatindikatorer .....	<b>16</b>

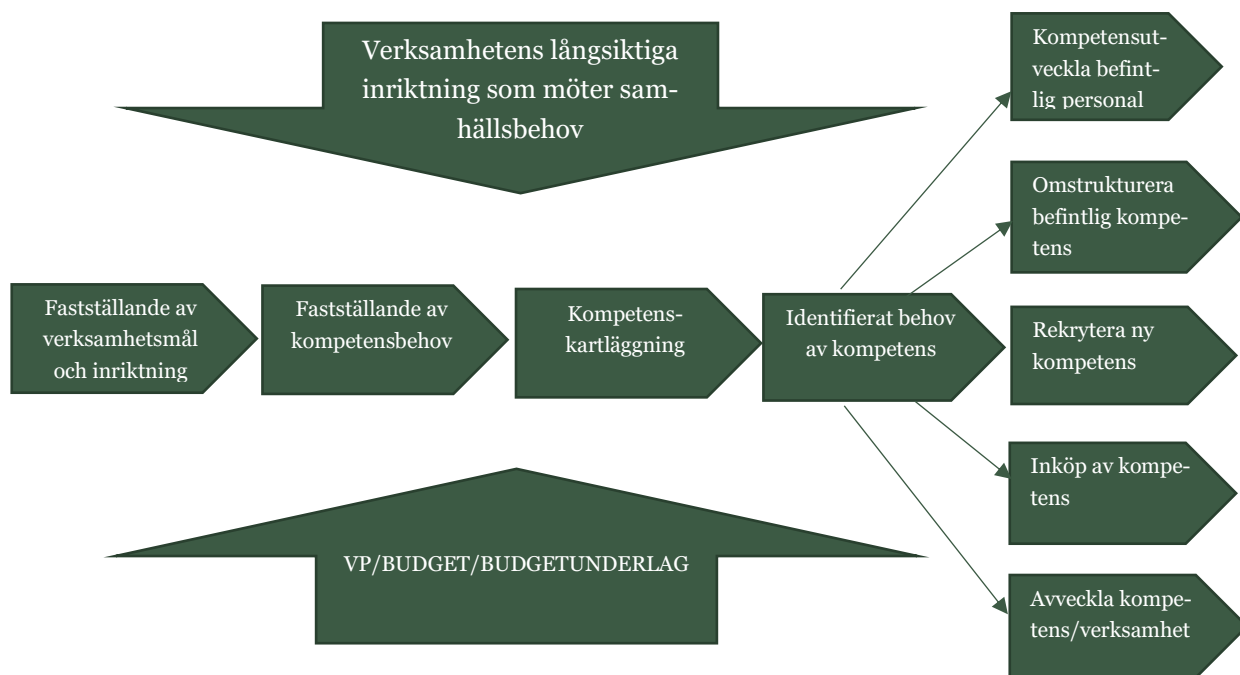
# 1 Inledning

Kompetens tar tid att bygga upp och behöver ständigt säkerställas, underhållas och utvecklas. Kompetensförsörjning är en strategisk fråga vilket kräver ett långsiktigt och myndighetsgemensamt perspektiv. Strategin för kompetensförsörjning stöds av ett systematiskt arbetssätt som möjliggör en effektiv rekrytering och kompetensutveckling som möter verksamhetens behov på kort och lång sikt.

Strategisk kompetensförsörjning innebär att ta tillvara och utveckla medarbetarnas och organisationens kompetens för att uppnå verksamhetens mål. Kompetensgap som uppstår behöver kontinuerligt analyseras och omsättas i kompetensförsörjnings- och utvecklingsplaner.

Strategin ger en samlad bild av hur behovet av kompetens i organisationen ska kunna tillgodoses nu och i framtiden. Den beskriver också hur arbetet med strategisk kompetensförsörjning ska utföras. Strategin ska användas som stöd vid planering, beslut och genomförande av verksamheten. Detta för att tillgodose rätt kompetens och rätt antal medarbetare utifrån verksamhetens behov och resursplanering.

Strategin utgår från ett övergripande mål och fem delmål. Den anger riktning för hur vi på kort och lång sikt ska arbeta med att attrahera och rekrytera nya medarbetare, kompetensutveckla befintliga medarbetare och vara en attraktiv arbetsgivare.



Figur 1. Övergripande process över strategisk kompetensförsörjning

## 2 Syfte


Syftet med strategin är att på en strategisk nivå samordna och säkra kompetensplanering på SGI samt skapa en gemensam plattform för att vidareutveckla och upprätthålla arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Målet är att klara av våra nuvarande och framtida uppgifter och utmaningar genom en gemensam målbild som bidrar till att kvalitetssäkra arbetet med att identifiera kommande kompetensförsörjningsbehov och utveckla kompetensförsörjningen utifrån SGI:s verksamhet i sin helhet.

## 3 Mål 2025 och delmål för att uppnå målet

Ett av SGI:s långsiktiga mål enligt verksamhetsplanen är ”SGI är en effektiv, hållbar och attraktiv arbetsplats”. Strategin för kompetensförsörjning i likhet med andra delar i vår verksamhet bidrar till att uppnå målet. Målet bryts ner i delmål för att konkretisera vad det innebär. Med utgångspunkt i strategin tar vi fram aktiviteter i verksamhetsplaneringen. För att utvärdera måluppfyllelsen använder vi resultatindikatorer som stöd, vilka redovisas i Bilaga 1.

### 3.1 Mål 2025



*SGI är en effektiv,  
hållbar och attraktiv  
arbetsplats*

Strategisk försörjning av kompetens är en fortlöpande process för att säkerställa att rätt och tillräcklig kompetens finns för att kunna genomföra våra uppdrag på ett effektivt sätt och enligt överenskommen kvalitet.

Följande fem delmål för myndighetens kompetensförsörjning bidrar till att uppnå målet 2025:

- Vi har kunskap om vilken kompetens vi behöver utifrån dagens och morgondagens behov
- Vi har god förmåga att rekrytera kompetenta medarbetare utifrån identifierade behov
- Vi har en aktiv kompetensutveckling för att tillgodose våra kompetensbehov
- Vi är en attraktiv arbetsplats
- Vi har effektiva och väl fungerande strukturer som används i vårt kompetensförsörjningsarbete

I följande avsnitt beskrivs hur vi på SGI kan arbeta för att uppnå delmålen.

### 3.2 Delmål identifiera kompetensbehov

Delmål: Vi har kunskap om vilken kompetens vi behöver utifrån dagens och morgondagens behov.

Vi uppnår delmålet genom att vi:

- omvärldsbevakar
- identifierar verksamhetsinriktning
- identifierar kompetensbehov
- utför risk- och sårbarhetsanalys
- planerar för arbete med strategisk kompetensförsörjning
- har en flexibel organisation

Vi har en kontinuerlig omvärldsbevakning för att vara rustade inför förväntade eller snabba förändringar som påverkar vår verksamhet. Att följa det allmänna läget på arbetsmarknaden inom vårt verksamhetsområde är viktigt och särskilt inom de sektorer där vi behöver specialistkompetens. Det handlar också om att vara uppmärksam på signaler om förändringar av politiken på områden som berör myndighetens verksamhet.

Våra uppdrag och mål, ekonomiska förutsättningar, förändringar i omvärlden med bland annat teknikutveckling är huvudfaktorer som tillsammans påverkar vilken kompetens vi behöver rekrytera idag och imorgon.

I det långsiktiga strategiska arbetet med kompetensförsörjning identifieras systematiskt vilken riktning verksamheten tar. Arbetet genomförs gemensamt mellan HR-chef,

ledningsgrupp och GD-stab. Utifrån den identifierade riktningen genomförs analyser av vilken kompetens vi förfogar över och vilken kompetens vi behöver fylla på med. Analysarbetet genomförs i ett långsiktigt perspektiv över hela myndigheten och utförs bland annat genom gapanalyser. Arbete med analyser genomförs iterativt mellan avdelningsnivå och myndighetsövergripande nivå. Det finns behov av att utveckla verktyg och mallar för analysarbete och struktur för framtagning av kompetensförsörjningsplan.

I det övergripande arbetet ställs frågor kring t ex:

- vilka förväntade förändringar kommer att ske under de närmaste tre åren gällande kompetensavveckling
- vilka förväntade förändringar kommer att ske under de närmaste tre åren gällande expansion
- vilken kompetens behövs på kort sikt
- vilken kompetens behövs på lång sikt
- förväntad annan personalomsättning
- identifiera sårbara kompetenser
- pensionsavgångar, mm.

En risk- och sårbarhetsanalys genomförs utifrån vår verksamhet, förväntade förändringar, personalresurser och arbetsmiljöperspektivet. Tillgång på en kritisk massa av kompetens med rätt antal medarbetare med rätt kompetens ska finnas i organisationen. Därför är det viktigt att kontinuerligt arbeta med att identifiera den optimala balansen för olika kompetenser utifrån verksamhetens behov. Särskilt viktigt är att identifiera sårbara kompetenser.

Varje avdelning arbetar med kompetensanalys utifrån omvärldsanalys, kompetenskartläggning, gapanalys, risk-och sårbarhetsanalys. Dessa ligger till grund för en myndighetsövergripande kompetensanalys. Därefter tas en myndighets övergripande kompetensförsörjningsplan fram.

Med utgångspunkt i kompetensförsörjningsplanen planeras och genomförs de åtgärder som krävs för att ha beredskap för att klara verksamhetens uppgifter och även vara flexibla för nya och förändrade uppgifter eller uppdrag. En gemensam planering av åtgärder och insatser görs bland annat i verksamhetsplanering, budgetarbete och medarbetarsamtal. Lämpliga åtgärder vidtas utifrån given resursram.



### 3.3 Delmål rekrytering

Delmål: Vi har god förmåga att rekrytera kompetenta medarbetare utifrån identifierade behov.

Vi uppnår delmålet genom att vi:

- identifierar behov, analyserar och prioriterar rätt
- använder en verksamhetsbaserad rekryteringsprocess
- arbetar ändamålsenligt med marknadsföring
- prioriterar introduktion av nyanställda medarbetare
- möjliggör arbete med internationellt forskarutbyte

Arbete med rekrytering är en prioriterad fråga i vår verksamhet. Ett identifierat behov analyseras noga och myndighetsövergripande i förhållande till den strategiska kompetensanalys som genomförts enligt kapitel 3.2, i syfte att avgöra om rekryteringen är prioriterad och rätt åtgärd för identifierat behov.

Rätt kärn- och stödkompetens är lika viktigt för att verksamheten ska bedrivas effektivt och ändamålsenligt. Chefskompetens är nödvändig för att förse myndigheten med de chefer/ledare som behövs på alla nivåer. Kontinuerlig verksamhetsutveckling kräver chefer/ledare som kan leda i förändring samtidigt som de ofta förväntas vara både ledare och experter inom sitt eget sakområde.

För att rekryteringen ska vara ändamålsenlig arbetar SGI utifrån en strukturerad och verksamhetsbaserad rekryteringsprocess som har fokus på de kompetenser som krävs i verksamheten idag och i framtiden. Verksamhetens behov av kompetens styr rekryteringsbehovet.

Inom rekryteringsprocessen har en rutin tagits fram för strategisk rekrytering av chefer och medarbetare i syfte att kunna bedriva en väl fungerande verksamhet. Denna omfattar även ett mångfaldsperspektiv. Ändamålet är att rekrytera rätt samt nyttja talanger till rätt befattning i organisationen. Utifrån de krav som ställs på oss som statlig arbetsgivare och i syfte att säkra att verksamhetens resurser används effektivt krävs en kontinuerlig bevakning av rekryteringsbehov och utveckling av rekryteringsprocessen.

Kompetensförsörjning vid rekrytering omfattar också ett antal parallella processer vars syfte är att förse organisationen med professionella, kompetenta medarbetare. Exempel på dessa är marknadsföring av SGI som en attraktiv arbetsgivare med profilering och benchmarking.

Vi arbetar ändamålsenligt med introduktion av nyanställda medarbetare i syfte att säkerställa att nyanställda medarbetare snabbt kommer till rätta i organisationen samt introduceras i statstjänstemannarollen. Introduktionsprocessen är strukturerad och

genomförs effektivt. Introduktionsprocessen granskas kontinuerligt och anpassas efter behov och tillgängliga resurser. Utöver den generella introduktionsprocessen ska nyanställda chefer introduceras i SGI:s uppdrag, styrning och arbetsgivarrollen.

Vid internationellt forskarutbyte med universitet eller annan organisation finns det möjlighet för SGI att ta emot gästforskare. I det fallen använder vi oss av en strukturerad rutin. Strukturen är identifierad och utgår från behov samt styrs av förutsättningar vid myndigheten, lagar och instruktion som vi lyder under.

### 3.4 Delmål kompetensutveckling

Delmål: Vi har en aktiv kompetensutveckling för att tillgodose våra kompetensbehov

Vi uppnår delmålet genom att:

- arbeta med att utveckla medarbetarnas och myndighetens kompetens
- kontinuerligt arbeta med handlingsplan SAM-LAD
- identifiera gemensamma utbildningsbehov
- planera, genomföra och följa upp identifierade utbildningsinsatser

Kompetensutvecklingsbehov är nära sammankopplat med myndighetens verksamhet och uppdrag. Tillgång till rätt kompetens är en helt avgörande förutsättning för myndighetens förmåga att bedriva sin verksamhet på ett effektivt sätt och för att uppnå våra mål.

I planeringen av medarbetarnas kompetensutveckling utgår vi från den kompetensbehovsanalys som tas fram enligt vad som beskrivs i avsnitt 3.2. Insatserna planeras utifrån både individuella utvecklingsbehov och verksamhetens behov. Utvecklingsinsatserna ska vara tydligt kopplade till medarbetarens arbetsuppgifter och målen för verksamheten. Omfattningen av kompetensutvecklingsinsatser styrs av de ekonomiska och andra förutsättningar som ges i verksamhetsplaneringen.

Genom strukturerade medarbetarsamtal samlar vi en bild av förutsättningar, kunskaper och färdigheter som våra medarbetare besitter. Kompetensutvecklingsbehov tas upp i samband med medarbetarsamtalet, där inte bara chefen utan även medarbetaren har ett ansvar för sin kompetensutveckling. Det kan bland annat ske genom utbildning, nya och utmanade arbetsuppgifter, genom det dagliga arbetet, genom samverkan och relationer i arbetet, externt nätverkande och konferenser. Kompetensutvecklingen kan ske inom ett specifikt ämnesområde eller kopplat till ansvarsområde som ledarskapsutveckling, utveckling av forskarkompetens, mm. g. En plan för kompetensutveckling tas fram mellan chef och medarbetare där även en möjlig karriärväg diskuteras så som forskarrollen, internationellt forskarutbyte, enhetsansvarigrollen eller andra befattningar.

Kompetensutvecklingsplaner följs upp vid medarbetarsamtal samt inför och efter verksamhetsplaneringsarbete.

En god, sammantagen bild av medarbetares kunskaper, färdigheter, ambitioner och önskemål är viktigt att samla för att kunna bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas på en övergripande nivå exempelvis omstrukturering av befintlig kompetens, nyrekrytering, avveckling eller inköp av kompetens. Det identifierade gapet mellan kompetensbehov (Kapitel 3.2) och befintlig kompetens sammanställs. En kompetensbehovsanalys genomförs som resulterar i en övergripande kompetensförsörjningsplan. I planeringen av kompetensförsörjningen beaktas helheten och resurserna. Behov av gemensamt ordnade utbildningsinsatser beaktas. Resultatet av åtgärderna följs årligen upp.

För att kompetensutvecklingen ska vara optimerad, balanserad och effektiv arbetar vi med arbetsmiljöfrågor integrerat med medarbetarsamtal. Detta för att skapa goda förutsättningar för gynnsam utveckling. Vi genomför riskbedömningar på individ, avdelnings- och myndighetsnivå. I det arbetet använder vi SAM-LAD som verktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med lika villkor samt diskriminering.

Vi strävar efter att ha en säker kompetensbas med god kontinuitet i kompetensförsörjningen. Risker för att tappa sårbar och långsiktigt uppbyggd kompetens när medarbetare slutar eller inför kommande pensionsavgångar hanteras med stöd av ett strukturerat arbete med både rekrytering och kompetensöverföring, t.ex. insatser för kompetensväxling och mentor-adeptsystem. En planerad kunskapsshantering sker vid behov för att säkerställa en god kunskapsöverföring mellan erfarna och mindre erfarna medarbetare.

### 3.5 Delmål attraktiv arbetsgivare

Delmål: Vi är en attraktiv arbetsgivare

Vi uppnår delmålet genom:

- strategiskt arbete med arbetsmiljö där lika villkor är en förutsättning
- att arbeta kontinuerligt med förbättring och utveckling av den goda arbetsplatsen
- att omvärldsbevaka nya trender på arbetsmarknaden

Vi arbetar med förutsättningar för en god, kreativ och utvecklande arbetsmiljö. Vi arbetar strategiskt med arbetsmiljö och lika villkor genom att systematiskt analysera risker, förebygga och planera hälsofrämjande aktiviteter. Vårt systematiska arbetsmiljöarbete leder till en arbetsmiljö som gynnar utveckling av arbetsplatsen och våra anställda. Det

systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet på enheter och avdelningar liksom i vår planering och uppföljning av verksamheten.

SGI arbetar och utvecklar ett inkluderande arbetssätt med fokus på respekt för alla människors lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. SGI tillvaratar på bästa sätt medarbetarnas olika bakgrunder och kompetenser samt beaktar mångfald och motverkar diskriminering i syfte att utveckla verksamheten och medarbetarna. Vi gynnar arbetsmiljön och utveckling av den genom att vi aktivt arbetar med bemötandefrågor utifrån lika villkor och vår värdegrund. Genom att arbeta med den statliga värdegrunden och SGI:s värdegrund utvecklar vi vårt gemensamma förhållningssätt.

SGI värnar om våra chefer och medarbetares hälsa och välmående. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra anställningsvillkor och i möjligaste mån möta medarbetarnas behov. Medarbetarna ska på ett tillfredställande sätt kunna balansera arbets- och privatliv för att må bra i sin yrkesutövning. Möjlighet för medarbetare att arbeta del av sin arbetstid på distans erbjuds där verksamheten medger det.

Genom regelbundna medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och en god samverkan med fackliga representanter mäter vi bland annat medarbetarnas välmående, uppfattning om engagemang, myndighetens attraktionskraft, ledarskap och medarbetarskap.

Vi har också väl fungerande former för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer utifrån en helhetssyn på myndighetens uppdrag. Genom god samverkan med fackliga parter i olika former inhämtar vi viktig information till vårt analysarbete.

Vi är en tydlig arbetsgivare som erbjuder möjligheter till utveckling. Vi har fokus på såväl uppdraget och vårt ansvar för verksamheten som medarbetarnas välmående. Vi stärker attraktiviteten genom tydlighet i organisationen, kontinuerlig återkoppling, erkännande av ansvarstagande och prestationer samt förståelse för de specifika livssituationer medarbetarna kan befinna sig i.

Både internt och externt uppfattas vi som en attraktiv arbetsgivare med ett viktigt samhällsuppdrag och en stark egen identitet och värdegrund. I syfte att utvecklas som arbetsgivare och utveckla vårt arbetssätt följer vi den statliga arbetsgivarpolitiken och bevakar trenderna på arbetsmarknaden. Vi håller oss uppdaterade och bevakar nya trender för att på rätt sätt bland annat kunna attrahera morgondagens medarbetare.

### 3.6 Delmål användning av strukturer

Delmål: Vi har effektiva och väl fungerande strukturer som används i vårt kompetensförsörjningsarbete

Vi uppnår delmålet genom att:

- identifiera och definiera organisatoriska och tekniska lösningar som är effektiva för att stödja kunskapsspridning och utveckling
- arbeta strukturerat med digitalisering
- kontinuerligt identifiera viktiga aktörer som vi ska bygga upp långa relationer och samarbeten med
- utforma arbets- och mötesplatser så att de stimulerar en optimal kunskapsförhöjning och -spridning
- underlätta rekrytering genom våra kontor

Flera av våra strukturella resurser är viktiga för kompetensförsörjningen, exempelvis databaser, intranät, olika IT-system, lokalisering med regionkontor, mötesplatser och nätverkande. Även inköp av konsulter och likande tjänster med följande upphandlingsprocesser och ramavtal är en strukturell resurs för kompetensförsörjning.

SGI arbetar med att ha en väl utvecklad, flexibel och robust organisation för att möta nya utmaningar och nödvändiga förändringar. Vår IT-miljö erbjuder goda förutsättningar för att arbeta långsiktigt och systematiskt med digitaliseringens fördelar och nya arbetsformer som digitalisering medför. Vår IT-miljö är säker och robust med infrastruktur som är i linje med förändringar och stora samhällsutmaningar.

Vår digitala kompetens ska vara tillfredställande och i linje med verksamhetens behov. Vi arbetar ständigt med att utveckla den digitala kompetensen för att möta ständiga förnyelser i den digitala utvecklingen.

Vi har en medveten satsning på att utveckla långsiktiga samarbeten med myndigheter, universitet och högskolor, internationellt forskarutbyte m.fl. som bidrar till myndighetens kompetensförsörjning och -utveckling. I det samarbetet identifierar vi hur externa aktörers kompetens kan bli en bra resurs för oss. Vid internationellt forskarutbyte använder vi oss av en strukturerad rutin och process. Strukturen är identifierad och utgår från behov samt styrs av förutsättningar vid myndigheten, lagar och instruktion som vi lyder under.

Vi har en genomtänkt lokalutformning som bidrar till effektiva möten. Våra lokaler och arbetsplatsens utformning möjliggör olika former av kunskapsutbyte och utveckling.

Våra regionala kontor ger oss möjlighet att attrahera och lättare rekrytera kompetens. Även samverkan med andra aktörer blir enklare och mer effektiv i och med våra regionala

kontor. Samverkan och närhet till extern kompetens och bra struktur och utformning av lokaler möjliggör att det uppstår kompetenshöjning internt.

## 4 Handlingsplan

Implementering av strategin bygger på att vi arbetar aktivt för att uppnå ett resultat tillsammans. Implementeringen består därför i hög grad av kommunikation av strategin och att arbeta med att medvetandegöra och implementera dess delar i medarbetarsamtal, verksamhetsplanering, budgetarbete och utvecklingsarbete. I Tabell 1 nedan har ett antal aktiviteter viktiga för implementering och uppföljning av strategin för perioden 2022–2025 sammanfattats.

Tabell 1. Handlingsplan för implementering, uppföljning och utvärdering av strategin.

Aktivitet	När	Ansvarig
Kommunikation av strategin på myndigheten	2022	HR-chef
Översyn och revidering av policy, riktlinje, mm som är kopplade till strategin	2022	HR-chef med stöd av ledningsgruppen och GD-staben
Utveckling av struktur, mallar och verktyg för analysarbete och framtagning av kompetensförsörjningsplan	2022–2023	HR-chef med stöd av ledningsgruppen och GD-staben
Arbete med strategisk kompetensförsörjning	Sker årligen i samband med medarbetarsamtal och inför verksamhetsplanering	Avdelningschefer och HR-chef
Planering av aktiviteter som bidrar till måluppfyllelse	Sker årligen i samband med verksamhetsplaneringen	HR-chef och avdelningschefer
Uppföljning av aktiviteter	Sker vid kvartalsuppföljningar och i samband med årsredovisning	HR-chef och avdelningschefer
Uppföljning av måluppfyllelse av strategin med hjälp av resultatindikatorer	Vart annat år	HR-chef med stöd av avdelningschefer
Uppföljning av kompetensförsörjning	Sker årligen i samband med verksamhetsplaneringen	Avdelningschefer i samarbete med HR-chef
Utvärdering av genomförande av strategin och dess effekt	2025	HR-chef med stöd av ledningsgruppen

## Bilaga – Resultatindikatorer

För att utvärdera uppfyllelsen av målet 2025 används resultatindikatorer. I nedanstående tabell redovisas några delmål som vi väljer att ställa mot önskad effekt och resultatindikatorer för att mäta hur vi uppnår delmålen.

Tabell 2 Mål 2025: SGI är en effektiv, attraktiv och hållbar arbetsplats

Delmål	Effekt	Resultatindikator
Vi har kunskap om vilken kompetens vi behöver utifrån dagens och morgondagens behov	Tillgång till rätt kompetens och beredskap för att klara kända eller tänkbara förändringar och uppgifter är hög	Vi har den kompetens vi behöver för att genomföra våra arbetsuppgifter*
Vi har god förmåga att rekrytera kompetenta medarbetare utifrån dagens och morgondagens identifierade behov <b>3.7</b>	Rätt person är på rätt plats med rätt antal medarbetare som matchar planerade uppgifter	Vi har rekryterat det antal medarbetare som överensstämmer med planerade rekryteringar
Vi är en attraktiv arbetsgivare	Mer och bättre verksamhet genom att vi kan lättare rekrytera och behålla medarbetare samt utveckla deras kompetens	Nöjda medarbetare enligt medarbetarindex i medarbetarundersökningen

\*Vi mäter detta genom gapanalyser. Ett basår för mätningen beräknas vara 2022 där även godkänd nivå genom procentsats tas fram för myndigheten.







**STATENS  
GEOTEKNISKA  
INSTITUT**

**Statens geotekniska institut**

581 93 Linköping

[www.sgi.se](http://www.sgi.se)

E post: [sgi@sgi.se](mailto:sgi@sgi.se)

Växel: 013-20 18 00