

Strategisk kompetensförsörjningsplan 2023-2025

Utgångspunkter

Kulturhuset Stadsteatern ska vara en attraktiv arbetsgivare och en välmående arbetsplats som präglas av hållbarhet för medarbetare och uppdragstagare. Vi ska erbjuda en god arbetsmiljö och ett öppet och inkluderande arbetsklimat där medarbetarna har utvecklingsmöjligheter och känner delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Vi arbetar därför aktivt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som behövs i verksamheten för att vi ska kunna fullgöra vårt uppdrag.

För att lyckas utgår vi i första hand från vårt uppdrag. Kulturhuset Stadsteaterns verksamhet är en viktig faktor i det demokratiska samhället och bidrar till ett starkt och kreativt kulturliv tillgängligt för alla. Med yttrandefriheten och den konstnärliga friheten som grund är vi en arena för mötet mellan svenska och internationella konstnärer, för gränsöverskridande konstnärligt arbete, för samarbeten och möten mellan den etablerade konsten och den fria. Uppdraget i sig gör att Kulturhuset Stadsteatern uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Många vill arbeta i verksamheten. För att bibehålla den positionen och säkra kompetensförsörjningen både på kort och lång sikt måste vi arbeta strategiskt, långsiktigt och uthålligt inom flera områden. Vi har identifierat följande områden som viktiga:

- **Stöd medarbetarnas utveckling**
Medarbetarna behöver få möjlighet att utveckla verksamheten och sin kompetens.
- **Stärk ledarskapet**
Bra ledarskap attraherar kompetenta och engagerade medarbetare. Goda förutsättningar är avgörande för att det både ska vara utvecklande och attraktivt att vara chef.
- **Rekrytera bredare**
Ta vara på all kompetens. Jämställda och inkluderande arbetsplatser är attraktiva. Mångfald bidrar till utveckling av verksamheten.
- **Använd kompetensen rätt**
När vi utmanar normer och gamla arbetssätt kan den samlade kompetensen användas bättre.
- **Sök nya samarbeten**
Innovativa lösningar kan uppstå genom att samarbeta över organisatoriska och geografiska gränser. Tillsammans kan vi göra verksamheten bättre.
- **Utnyttja tekniken smart**
Teknologins möjligheter kan utveckla verksamheten, underlätta arbetet och ge mer tid för kärnuppdraget.
- **Prioritera arbetsmiljöarbetet**
Våra medarbetare har ett stort engagemang för sitt arbete. För att säkerställa att medarbetarna upprätthåller engagemanget behöver vi se till att de har rätt förutsättningar. Systematiskt arbetsmiljöarbete är nyckeln för att lyckas.

Branshutmaningar

I spåren av pandemin riskerar kultursektorn att drabbas av ett kompetenstapp då nedstängningarna har medfört stora ekonomiska och sociala påfrestningar för dem som arbetar inom kultursektorn. Inom de tekniska och administrativa yrkena bytte många bransch permanent. Scenteknikerna är en högt kvalificerad yrkesgrupp där det inom exempelvis ljud- och ljussättning samt riggning endast finns ett fåtal personer med rätt yrkeskompetens. Chefer och arbetsledare inom scenteknik är också svårrekryterade. Konkurrenten är hård om de få som finns kvar i branschen. Även inom kostymområdet finns utmaningar. Här krävs specialkompetens som inte går att få via befintliga utbildningar.

Löpande arbetsprocess

Chefer på Kulturhuset Stadsteatern ansvarar för att de i sina verksamheter har tillgång till rätt kompetens för att fullgöra uppdraget. Det framgår av chefsuppdraget. I verksamheterna görs löpande analyser av kompetensbehoven utifrån verksamhetsförändringar, personalförändringar etc. Kompetensutvecklingsinsatser, nyrekryteringar etc. genomförs utifrån analyserna.

Inom ramen för vårt hållbarhetsarbete fastställs årligen vilka aktiviteter som är prioriterade för att vi ska arbeta aktivt med våra fokusområden.

Kulturhuset Stadsteatern arbetar även kontinuerligt med uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bl.a. genom den årliga medarbetarenkäten med efterföljande handlingsplaner. Vi följer därutöver utvecklingen av Aktivt medarbetarindex samt våra sjuktal och genomför lönekartläggning och analyser av vårt lönebildningsarbete för att säkerställa att vi har jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor.

Prioriterade aktiviteter 2023

- Fortsätta arbetet med strategisk kompetensförsörjning utifrån identifierade fokusområden.
- Utvecklingsinsatser kommer att genomföras för att implementera ledarskapsstrategin i organisationen, bl.a. kommer chefsuppdragen att förtydligas.
- Fortsätta att utveckla rekryteringsprocessen, bl.a. för att bredda rekryteringarna.
- Fortsätta arbetet med att stötta cheferna under hela samtalsåret, där fokus kommer att ligga på att öka förståelsen för kopplingen målsamtal, prestationsbedömningar och lönesamtal.
- Implementera nytt system för internkommunikation.

Prioriterade aktiviteter 2024

- Fortsätta arbetet med strategisk kompetensförsörjning utifrån identifierade fokusområden.
- Fortsätta utvecklingsinsatser för att implementera ledarskapsstrategin i organisationen. Bolagets högsta ledning startar utvecklingsarbete med inriktning på Vi-orienterad

organisation samt förebyggande och hanterande av konflikter. Ambitionen är att sedan sprida detta vidare i organisationen.

- Utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet kommer att genomföras.
- Fortsätta att utveckla rekryteringsprocessen, bl.a. för att bredda rekryteringarna.
- Vidareutveckling av nya intranätet för att ytterligare förbättra internkommunikationen.
- Fortsätta att utveckla våra uppföljningsmetoder bl.a. genom att effektivisera löneutbetalningsprocessen samt rapport- och statistikuttag genom förbättrat systemstöd.

Prioriterade aktiviteter 2025

- Fortsätta arbetet med strategisk kompetensförsörjning utifrån identifierade fokusområden.
- Fortsätta att utveckla rekryteringsprocessen, bl.a. för att bredda rekryteringarna.
- Vidareutveckling av nya intranätet för att ytterligare förbättra internkommunikationen.
- Fortsätta att utveckla våra uppföljningsmetoder bl.a. genom att effektivisera löneutbetalningsprocessen samt rapport- och statistikuttag genom förbättrat systemstöd.