



Dnr 2022-000313 08

KF § 151 Svar på motion om introduktion och mentorskap vid nyanställning

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad.

Ärendet

En motion om introduktion och mentorskap vid nyanställning har inkommit från Alda Danial (L). Motionären skriver bland annat att Sverige och välfärden står inför en tuff framtid när det gäller kompetensförsörjning. Motionären vill därför att Tibro kommun ska se över hur rekryteringen ska se ut i framtiden. Detta för att kommunen ska kunna bli en attraktiv arbetsgivare och kvalitetssäkra att de anställda har rätt kompetens. Som ett led i det arbetet föreslår motionären att Tibro kommun ska införa introduktion och mentorskap vid nyanställning.

Motionären framhåller följande punkter i sin motion:

- Att medarbetaren under 1 - 2 veckor ska få introduktion, där både praktik och teori ingår.
- Att medarbetaren bedöms av personal inom verksamheten.
- Att medarbetaren under en period om sex månader har en personlig mentor som ska vara stöttande.

Kommunstyrelsens ordförande beslutade 2022-11-02 att överlämna motionen till kommunledningskontoret, HR-enheten, för beredning.

Av HR-enhetens utredning framgår att kommunen har verktyg och upplägg för en strukturerad introduktion av nyanställda redan idag. Bland annat ska alla nyanställda delta på kommunens övergripande introduktionsdag. Det finns också en gemensam checklista för chefernas introduktion av nya medarbetare, där bland annat vikten av att nyanställda får en handledare/mentor under den första tiden framgår. Kommunen har också en digital introduktionsutbildning på intranätet som alla nyanställda ska genomgå.

Att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är viktigt för att Tibro kommun ska klara av kompetensförsörjningsutmaningen. Kommunen har styrdokument och metodstöd framtagna inom området för att stötta och vägleda organisationens chefer i arbetet med långsiktig kompetensförsörjning. Som ett led i att stärka medarbetarengagemanget genomförde Tibro kommun ett ambassadörsprogram för medarbetare hösten 2021/våren 2022. Syftet med programmet var att stärka stoltheten i medarbetarskapet och att utbilda medarbetare till värdegrundsledare för Tibro kommun samt stärka arbetsgivarvarumärket.

**SAMMANTRÄDESPROTOKOLL**

Sammanträdesdatum 2023-10-30

Rekryterande chef är ansvarig för rekryteringsprocessen och har uppdraget att bedöma varje kandidats utbildningsbakgrund, kompetenser och meriter inför tillsättning av tjänst. Detta innebär att en bedömning av kompetensnivån samt om vederbörande anses lämplig för att klara aktuellt uppdrag ligger hos rekryterande chef. Bedömning görs därmed redan i rekryteringsprocessen. Att göra ytterligare bedömning av redan anställd personal i ett senare skede blir för sent, eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren då redan har tecknat ett anställningsavtal.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Tibro kommun redan idag arbetar aktivt med de områden som föreslås i motionen om introduktion och mentorskap vid nyanställning.

Förslag till beslut på sammanträdet

Alda Danial (L) föreslår bifall till kommunstyrelsens förslag.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse kommunledningskontoret, 2023-09-11

Motion om introduktion och mentorskap vid nyanställning, 2022-10-26

Beslut delges

Motionärerna

HR-enheten
